

Koaderno Sindikalak

Criterios feministas

**LA BRECHA
SALARIAL**

LAB

El objetivo de este documento es formativo. Pretende ser un instrumento para conocer y entender qué es la brecha salarial, cómo se produce y en qué ámbitos repercute. También encontraréis datos sobre la brecha salarial en Euskal Herria. Y, cómo no, hacemos un repaso de la lucha de LAB en esta cuestión y os exponemos nuestro análisis y nuestras propuestas.

Idazkaritza Feminista

Euskal Herria, 2019 de enero

ÍNDICE

0- Introducción	4
1- Marco teórico. ¿Qué es la brecha salarial?	5
2- Consecuencias de la brecha salarial. En qué ambitos repercute.....	7
El análisis por federaciones:	8
3.- La brecha salarial en datos	9
4- Trayectoria de LAB.....	11
5- Análisis general de LAB.....	12
Resumiendo... ..	12
Conclusiones.....	13
6- Propuesta de LAB: medidas para la transición	14

0- INTRODUCCIÓN

Hace mucho tiempo que desde LAB denunciemos que el capitalismo heteropatriarcal atenta directamente contra la vida y pone en cuestión la sostenibilidad de esta. La acumulación del capital es una amenaza para nuestras vidas ya que el objetivo es acumular beneficios y nuestras vidas meros instrumentos para ello. Hay dimensiones de nuestras vidas que sobran para el sistema y, a veces, es la propia vida lo que sobra. Dimensiones y vidas que no son rentables o, dicho de otra forma, es más rentable liquidarlas que sostenerlas.

La responsabilidad de sostener la vida se queda en la esfera socioeconómica privatizada, feminizada e invisibilizada. Cubrir las necesidades de la sociedad precarizada queda en manos de la familia, es decir, en manos de las mujeres. Para el capitalismo la sostenibilidad de la vida es una forma de acumulación y oculta todo lo relativo a esta labor fundamental: no reconoce que todas las actividades que se hacen para mantener la vida (los trabajos de cuidado) forman parte de la economía. No acepta la existencia del conflicto capital-vida, lo oculta e invisibiliza.

El capital además de obtener gratis todo el trabajo necesario para sustentar la vida, saca provecho del mismo, se beneficia de aquello que niega y oculta. Utiliza la división sexual del trabajo (base del heteropatriarcado) para acumular capital y para ello genera diferentes instrumentos. La brecha salarial es uno de los mecanismos o instrumentos que ha creado el sistema y no solo influye en las condiciones laborales de las mujeres, como veremos más adelante, influye en todos los aspectos de nuestras vidas.

1- MARCO TEÓRICO. ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

Según la Comisión Europea, “se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores” (2014). Se suele medir por hora o por año y la diferencia es considerable, aunque en ninguno de los dos casos identifica las causas concretas de la discriminación, además de no diferenciar ni entre sectores de actividad ni entre modalidades contractuales.

En opinión de LAB, Es imposible entender la brecha salarial al margen del sistema capitalista heteropatriarcal. Para ser más exactas, la brecha salarial es un instrumento que ha creado el sistema para mantener a las mujeres en un segundo plano, para pagar menos por el mismo trabajo y sobre todo para restar valor social y económico a los trabajos que hacemos mayoritariamente las mujeres. Resumiendo, es una herramienta que emplea el sistema para explotar económicamente a las mujeres y enriquecerse a costa de nosotras en dos sentidos: por un lado, restándole valor al trabajo asalariado que hacemos, pagándonos menos de lo que nos corresponde; y por otro lado, para reproducir la mano de obra necesaria para el mercado laboral, es decir, obligándonos a hacer trabajos de cuidados que son necesarios para la sostenibilidad de la vida.

Sobre este concepto nos han contado muchos mitos y demasiadas mentiras: que las mujeres tenemos poco futuro laboral o que elegimos estudios con menos valor; que la brecha no existe; que cobramos menos porque trabajamos menos al reducirnos la jornada para poder dedicarnos a nuestras labores de cuidados; que somos nosotras las que elegimos cuidar y que lo hacemos voluntariamente, porque queremos... Otra mentira que estamos escuchando mucho últimamente por parte de las instituciones, la patronal y alguna que otra empresa es que contra la brecha luchamos todos, como si todos tuviéramos la misma responsabilidad y no hubieran razones estructurales detrás de este problema.

El sistema capitalista heteropatriarcal siempre nos ha utilizado a las mujeres de forma subsidiaria para sustituir al mercado en los trabajos de cuidados (que son estructurales) y hacerlo gratuitamente. Han separado el ámbito público del privado situando en el primero el trabajo productivo y en el segundo el trabajo reproductivo. Es más, cuando las mujeres hemos ido accediendo al mercado laboral de forma progresiva, el capital ha generado instrumentos nuevos para que los trabajos de cuidados se sigan cubriendo por las mujeres y evitar así que se repartan. Ni tenemos un sistema público y gratuito que aborde el cuidado de forma integral, ni la integración de la mujer en el mercado laboral ha conllevado que los hombres asuman responsabilidades en esta cuestión.

El sistema ha respondido al necesario reparto de los trabajos de cuidados con políticas familiaristas en vez de abordarlo con estrategias basadas en medidas de conciliación y corresponsabilidad. Siguen situando el trabajo de cuidados como un problema a resolver dentro de casa y en el seno de la familia (promoviendo así la familia nuclear). De este modo, si analizamos el empleo del tiempo en momentos de crisis, vemos que se le dedica más tiempo al trabajo doméstico y de cuidados, siendo las mujeres el colchón de la crisis y organizando en los hogares los trabajos para sostener las vidas.

Además de todo esto, la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral no ha supuesto una equiparación en condiciones laborales; el fracaso de las políticas de igualdad es evidente ante la constatación de que la brecha salarial por razón de sexo se ha convertido en algo crónico. Esta injusta diferencia entre salarios perjudica gravemente las condiciones de vida de las mujeres, dificulta su independencia económica y repercute directamente en la cuantía de la jubilación, del paro o de cualquier otra prestación social futura.

Entre las diferentes discriminaciones que sufrimos las mujeres en el mundo laboral la brecha salarial es la más visible y constatable. Estas discriminaciones que sufrimos las mujeres, ligadas todas a los cuidados y otras responsabilidades para con el bienestar de otras personas, empiezan en nuestra niñez cuando se nos asignan roles en función del sexo-género y nos socializan acorde a dichos roles. Nos preparan para un trabajo organizado en base

al sexo de cada cual. A las mujeres nos asignan los trabajos reproductivos y de cuidados que se desempeñan en el ámbito privado, frente al rol productivo y espacios de decisión que se les asigna a los hombres.

Lo que genera y perpetúa la brecha salarial es que los trabajos de cuidados sigan cubriéndose a costa de las mujeres. No tenemos las mismas oportunidades para acceder al mercado laboral, estamos obligadas a salir del mismo continuamente, nuestro salario se entiende como algo complementario y, para muchas, ni eso, trabajan toda la vida en lo reproductivo sin ningún reconocimiento y sin generar derecho alguno. La brecha es fruto de todo esto y tiene sus consecuencias porque repercute negativamente en el derecho a la pensión.

Resumiendo, cuando decimos que la brecha salarial va más allá de una cantidad económica, estamos hablando de esos factores que trascienden a la cuestión salarial. Se produce en los salarios, es cierto, cuando cobramos menos haciendo el mismo trabajo o trabajo de similar valor. Pero también existe cuando se organiza la plantilla en función del sexo: dónde mujeres y dónde hombres, cómo se distribuyen por categorías, quién desempeña funciones de mando y dirección, quiénes cubren las funciones que tengan que ver con el cuidado, y qué valor se le da a cada cosa. Hay brecha cuando para las mujeres es imposible llegar a ciertas categorías. O cuando las plantillas están feminizadas. En estos casos es muy interesante hacer el siguiente ejercicio: elige un trabajo y analiza qué valor se le otorga cuando lo hace un hombre y cuando lo hace una mujer.

Cuando se calcula la brecha salarial no se cuenta el trabajo doméstico que hacen las mujeres; tampoco las estadísticas que cuantifican cuánto tiempo dedican de forma gratuita los hombres y cuánto las mujeres a labores de cuidado. La mayor brecha salarial se da entre los trabajos que se reconocen (y por lo tanto se remuneran) y los que no se reconocen (los que no se remuneran).

Por lo tanto, la brecha salarial no es algo que se genere por casualidad. Cumple su función: utilizar a las mujeres para que de manera invisible, sin reconocimiento alguno y gratuitamente cubran las necesidades del mercado. No es neutra, es algo estructural. Necesitamos otro modelo: un sistema que responda a las necesidades de las personas y no éste, el capitalista heteropatriarcal, que, para aumentar y mejorar beneficios, organiza todo el trabajo de cuidados para que lo realicemos las mujeres y, además, de forma gratuita. Cuando superemos esta brecha estaremos más cerca del mundo que queremos construir, más cerca de desplazar al capital para poner la sostenibilidad de la vida en el centro de la organización socioeconómica.

2- CONSECUENCIAS DE LA BRECHA SALARIAL. EN QUÉ ÁMBITOS REPERCUTE.

Como ya hemos dicho, las discriminaciones que genera el sistema capitalista heteropatriarcal no se producen solo en el ámbito de las retribuciones; la brecha salarial no influye solamente en los salarios. Encontramos diferentes formas de discriminación o brecha entorno al mercado laboral e influyen en cualquier aspecto de la vida. Concretamente, interviene en los siguientes ámbitos:

- **Contrataciones:** Los trabajos se reparten en función de los roles de género tradicionales y se obstaculiza la incorporación de las mujeres a algunos sectores. Esto ocurre porque estos trabajos no se fomentan mediante la educación o porque cuando se contrata se deja de lado a las mujeres. En consecuencia, algunos sectores se masculinizan, concretamente los sectores de mayor prestigio en la sociedad. Recordemos que el sistema da más valor económico y social al empleo realizado por hombres. Por consiguiente, en muchas industrias casi no contratan a mujeres (a no ser en una especialidad concreta). Lo mismo ocurre con los empleos relacionados con los trabajos de cuidado que tradicionalmente han desempeñado las mujeres. Esta forma de organizar el trabajo perpetúa el reparto en función del sexo-género.
- **Subcontrata de trabajos feminizados:** iguiendo con lo anterior, el valor que se le da a los empleos es diferente. El capitalismo heteropatriarcal otorga más valor a los trabajos masculinizados y considera el resto de trabajos, los feminizados, de segunda categoría. En muchos casos se entienden como sueldos subsidiarios o complementarios. Es muy habitual que tanto la administración pública como las empresas privadas subcontraten estos servicios para aumentar sus beneficios, perpetuando de esta manera la brecha salarial.
- **Organización de los y las trabajadoras o plantillas:** Por un lado, la contratación de mujeres en algunos empleos es muy limitada (menor que el 40/45%); y por otro lado, estamos fuera de los espacios de poder y decisión (tenemos una presencia inferior al 40-45%). No hay paridad entre hombres y mujeres.
- **Categorías:** Cuando existen dificultades para que las mujeres accedan a ciertas categorías o no se ponen medios para que eso suceda. Cuando se crean categorías diferentes para hacer el mismo trabajo y el que hacemos las mujeres tiene menos valor económico y social.
Tenemos que poner especial atención a la situación de los hombres en los empleos totalmente feminizados (cuando el porcentaje de mujeres en la plantilla es especialmente alto) y ambos sexos hacen el mismo trabajo; en limpieza por ejemplo. Normalmente, las categorías superiores como peones especializados son hombres y las mujeres son peones de menor categoría. Si seguimos analizando la misma actividad, la limpieza de exteriores la hacen los hombres, con salarios y condiciones mejores; y la limpieza interior de edificios la realizan las mujeres, con salarios más bajos y en peores condiciones.
- **Permisos:** los permisos y licencias para cuidados son asumidas para cuidados son asumidas mayoritariamente por las mujeres, las cifras entre hombres y mujeres son muy diferentes. No hay reparto corresponsable del cuidado.
- **Carrera profesional:** Las responsabilidades en los cuidados (permisos, jornadas reducidas, excedencias...) afectan negativamente a la carrera profesional de las mujeres y nos perjudica a la hora de promocionar. Tenemos que recordar que las excedencias y las reducciones de jornada repercuten negativamente en las cotizaciones y, por lo tanto, también en nuestras jubilaciones.
- **Techo de cristal:** esos límites que nos imponen a las mujeres para acceder a puestos de dirección o respon-

sabilidad. Es el techo o el tope que nos condiciona a la hora de asumir puestos de trabajo de alta responsabilidad porque el mercado laboral es incompatible con el cuidado, es incompatible con las mujeres que sostienen la vida.

- **Representatividad:** Es la brecha que se produce cuando no hay mujeres en juntas de dirección, cuando las mujeres no acceden a puestos de mando de forma equitativa (por debajo del 40-45%) o cuando no hay presencia de mujeres en la representación sindical.
- **Salarios:** es el concepto dominante de brecha salarial, hace referencia a que las mujeres cobremos menos realizando el mismo trabajo.

El análisis por federaciones:

- **Industria:** siendo la federación donde más se gana es donde menos mujeres hay (25% en 2018, INE). La brecha salarial es importante en este ámbito. En la mayoría de empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras no hay plan de igualdad y, en las que sí lo hay, o no se cumplen o son mera formalidad, planes que se limitan a recoger lo que dice la ley. En estos planes no se proponen medidas para impulsar la corresponsabilidad, ni se hacen propuestas concretas para facilitar el acceso y la promoción de las mujeres.
- **Servicios privados:** En este sector el reparto del trabajo en función del sexo es evidente, reproduciéndose el esquema de empleo masculino y empleo femenino. Los feminizados tienen menos reconocimiento, derechos y salarios inferiores. El sistema capitalista heteropatriarcal los suele situar en un segundo plano y los considera complementarios y subsidiarios a los salarios nucleares del hogar o de la familia.
La brecha más grande se produce cuando en los servicios públicos se subcontratan empresas privadas. En los servicios que se gestionan directamente desde lo público los salarios y las condiciones laborales son mayores que en los que se gestionan de forma indirecta.
Cobrar menos haciendo el mismo trabajo, que haya diferencias entre las categorías y que las mujeres accedan en menor medida a puestos de responsabilidad son otras brechas que suceden en estos empleos.
- **Servicios públicos:** Deberían ser ejemplo a la hora de aplicar planes reales y efectivos en la lucha contra la discriminación de las mujeres. Pero la realidad nos dice lo contrario. En algunos casos no tienen plan de igualdad (Osakidetza) y otros muchos casos no los cumplen.
Existe mucha segregación vertical en los servicios públicos. En los empleos de mayor valor social es especialmente grande la presencia de hombres. Por ejemplo, si analizamos el ámbito educativo, la mayoría de la plantilla de enseñanza infantil son mujeres y, sin embargo, en la enseñanza universitaria son mayoría los hombres.
En cuanto al reparto del trabajo en función del sexo, el sector sociocomunitario (ligado al trabajo de cuidados) está feminizado por el rol que nos atribuye el sistema a las mujeres. Tenemos que tener en cuenta que el capital subcontrata estos servicios, que deberían ser públicos. Han convertido los cuidados en un negocio con el único objetivo de sacar beneficios a costa de las condiciones laborales de las trabajadoras del sector. Esto influye en la calidad del servicio en perjuicio de las y los usuarios.

3.- LA BRECHA SALARIAL EN DATOS

Según datos publicados por el INE en la Encuesta sobre Estructura Salarial en 2016, una mujer trabajadora de Hego Euskal Herria cobra de media 7.680 euros menos que un hombre. Las mujeres cobramos un 25,21%¹¹ menos de media al año y los hombres un 33,71% más (INE 2016). Por lo tanto, el sueldo de las mujeres debería aumentar una media de 33,7% para conseguir la equiparación salarial.

De todas formas, el Eurostat, oficina estadística de la Unión Europea, entiende que la brecha salarial es la diferencia entre salario bruto por hora trabajada, reflejada en un porcentaje sobre el coste bruto de hora trabaja por un hombre. Según esta definición, la brecha salarial en Hego Euskal Herria es del 15,2%, y en la Unión Europea es un 16.2%. En Nafarroa la brecha es mayor, un 18,7% frente al 14,3% de la CAV.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es la discriminación más evidente del mundo laboral, a pesar de no ser la única. Los datos estadísticos nos ayudan a tomar conciencia de esta violencia económica que muchas veces pasa desapercibida. Por otro lado, estos datos no toman en cuenta la situación y los salarios de las trabajadoras del hogar. Los salarios de estas mujeres en muchos casos no llegan ni a los porcentajes de la brecha salarial.

En estos momentos, el 76,3% del empleo a tiempo parcial de Hego Euskal Herria lo ocupan mujeres (suponen el 23,8% del total de mujeres con empleo), y el trabajo parcial conlleva en sí mismo una merma salarial. Junto con todo esto, la tasa de eventualidad de las mujeres es el 27,6%, mientras que la eventualidad entre hombres es del 23%. Entre quienes trabajan sin contrato en la CAV, el 73,8% son mujeres (Eustat 2018) y más de la mitad de las personas en paro son mujeres (57,8%).

En cuanto a los salarios, llama especialmente la atención la situación de jóvenes y pensionistas. En el caso de las jóvenes con edad entre los 25 y 34, el salario de las mujeres es de media un 29% menor en Nafarroa, y un 24% en la CAV.

En cuanto a la brecha en las pensiones, según los datos de noviembre de 2018 (INSS), las mujeres tienen pensiones de jubilación menores (37,5% de media) y la diferencia es todavía mayor en las pensiones más pequeñas, especialmente en las miserables pensiones de viudedad (820,16€ en la CAV y 756,90€ en Nafarroa). El 93,2% de las pensiones de viudedad es percibida por mujeres. En 2016, la pensión de jubilación de los hombres era, de media, un 79% mayor (CES) y en el 2015 la pensión por jubilación de los hombres en Nafarroa superaba en un 70% al de las mujeres (Instituto Navarro de Estadística).

Es evidente la situación de discriminación estructural de las mujeres. La negación de acceso al mercado laboral regular que sufrieron las mujeres pensionistas o una vez en él, los diferentes permisos, las licencias como las jornadas reducidas empleadas, ligadas todas a las responsabilidades en el cuidado, condicionan totalmente el derecho a una pensión en el momento de retirarse. A estas mujeres se les han impuesto los trabajos de reproducción y labores de cuidado encubiertas, lo que ha perjudicado sus derechos y oportunidades en el mercado laboral. No se les ha reconocido el valor social de su trabajo, condenándolas así a situaciones de pobreza y subordinación económica.

La brecha salarial, como ya hemos dicho, está totalmente ligada a los trabajos que sostienen la vida y con las personas que hacen ese trabajo. Según datos del Eustat, entre las personas asalariadas que tienen responsabilidades de cuidado, el 75,2% son mujeres. Si analizamos los datos sobre excedencias, en Hego Euskal Herria, el 91,5% de quienes piden excedencias para hacerse cargo de menores y/o personas mayores son mujeres (INSS 2017). En

¹¹ El concepto salarial utilizado es la ganancia bruta anual, compuesta por todas las remuneraciones dinerarias y en especie computadas en términos brutos (incluye salario base, complementos, pagas extraordinarias fijas y variables, y horas extras). Los datos de Hego Euskal Herria los hemos calculado como la media ponderada en función de la población activa asalariada de cada sexo en ambas comunidades autónomas.

cuanto a permisos de maternidad y paternidad, las mujeres se han acogido al 95.5% de los permisos de maternidad, mientras el porcentaje de hombres que han demandado el permiso de paternidad cae hasta el 4,5%.

Analicemos ahora la brecha temporal: el tiempo que dedicamos las mujeres a trabajos domésticos y de cuidados es mucho mayor que el que dedican los hombres. En la CAV invertimos de media 2,2 horas diarias, mientras los hombres lo hacen 1,5 horas. Al cuidado de niños y niñas le dedicamos 5,1 horas, los hombres 3,3 horas. Y en el cuidado de personas dependientes pasamos 2 horas diarias, frente a la hora y cuarenta minutos de los hombres. La conclusión es que las mujeres dedicamos 3,1 hora más al día a los trabajos domésticos y de cuidados (Eustat, 2017).

El estudio sobre el uso del tiempo en Nafarroa muestra que el 91,3% de las mujeres invertimos al día más de 4 horas a trabajos domésticos y de cuidados, mientras el 75,9% de los hombres dedican a estas cuestiones dos horas y media al día (Instituto de Estadística de Nafarroa, 2011).

Analizando el uso del tiempo, podemos observar que se le dedica más tiempo a los trabajos de cuidados que se hacen al margen del mercado laboral que al trabajo remunerado (en 2013, la sociedad invertía el 56% de su tiempo en trabajos domésticos y de cuidados, frente al 44% que se empleaban en el trabajo asalariado).

Para finalizar, los datos sobre pobreza y exclusión social demuestran que las mujeres pagamos caras las consecuencias del sistema y de la brecha salarial. En 2016, las mujeres en situación de pobreza y exclusión suponían el 21,5% de la sociedad, frente al 19,6% de los hombres (indicador AROPE). Entre las personas con escasos recursos económicos y en riesgo de pobreza, las mujeres eran el 17,6% de la sociedad y los hombres el 15,1%. En Nafarroa las mujeres en riesgo de pobreza suponían el 23,8% del conjunto de la sociedad, mientras el porcentaje era del 21,4% en caso de los hombres.

Nos fijamos ahora en los datos sobre la Renta de Garantía de Ingresos de la CAV y los de la Renta Garantizada de Nafarroa: son más las mujeres que los hombres entre las personas que perciben estas prestaciones. En la CAV el 57,73% son mujeres y el 42,27% hombres. Entre quienes perciben la prestación complementaria por familia monoparental el 95,12% son mujeres; entre las personas pensionistas que perciben el complemento, el 65,30% son mujeres y el 34,70 son hombres (Lanbide, 2018). En Nafarroa el 55,1% de personas receptoras de la Renta Garantizada son mujeres y, entre las personas que están en situación de exclusión y reciben la ayuda económica de emergencia, el 65,18% son mujeres (Gobierno de Nafarroa 2017).

4- TRAYECTORIA DE LAB

El sindicato LAB lleva analizando y denunciando la brecha salarial desde 1999. El 21 de febrero de 2018, víspera del Día Internacional contra la Brecha Salarial y en el contexto del 8 de marzo, el Gobierno Vasco nos citó a una reunión para hablar sobre esta cuestión en el Consejo de Relaciones Laborales. En ella, LAB hizo un análisis crítico de la proposición no de ley presentada en el Parlamento Vasco (Plan de acción para reducir la brecha salarial en Euskadi) y propusimos diferentes medidas para luchar contra la misma.

Confebask no asumió su responsabilidad en esta cuestión y defendió que tal discriminación no existe; por otro lado, el PNV dejó claro que no estaba dispuesto a interpelar a la patronal. El 1 de marzo inscribimos una iniciativa en el Parlamento Vasco dirigiéndonos a todos los partidos políticos; no nos ha respondido ninguno.

En junio de 2018, en el Parlamento de Nafarroa se creó una comisión específica para abordar la cuestión de la brecha salarial y otras diferencias entre hombres y mujeres en materia laboral. Participamos aportando nuestro análisis y haciendo propuestas concretas. No obstante, esta comisión no ha tenido ningún seguimiento.

Junto con todo esto, el 22 de febrero de 2018 hicimos peticiones en más de 284 empresas para que se llevasen a cabo diagnósticos concretos sobre la brecha salarial en cada centro de trabajo. Pedimos información sobre cuestiones que repercuten en ésta para poder realizar propuestas concretas desde los comités de empresa. Ésta es la información que demandamos a las empresas:

- Distribución por sexo de la plantilla en la organización de la empresa.
- Media salarial de las mujeres y de los hombres.
- La cantidad de contratos parciales de mujeres y hombres.
- Número de contratos temporales de mujeres y hombres.
- La cantidad de hombres y mujeres en situación de excedencia o reducción de jornada por cuidado de menores o personas dependientes.
- Medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.
- La cantidad de hombres y mujeres en los puestos de dirección.
- La cantidad de hombres y mujeres en cada grupo profesional.
- Sistemas de contratación y promoción profesional.
- Brecha salarial entre las mismas categorías de las empresas subcontratadas.

De las 286 empresas interpeladas, respondieron solo 43. La mayoría de las 286 empresas son de más de 250 trabajadores y trabajadoras, por lo que están obligadas a tener un plan de igualdad desde el año 2007. Muchas, después de una década, siguen sin tener plan alguno y en otras sí que existe dicho plan, aunque su situación real sigue siendo la misma. Las respuestas en la mayoría de los casos eran muy poco trabajadas, sin apenas concreciones. Por lo que queda demostrado que las empresas no tienen ninguna voluntad real de participar en plan institucional alguno que tenga como objetivo erradicar la brecha salarial.

En LAB tenemos el firme compromiso de seguir luchando contra la brecha salarial, de seguir interpelando a instituciones y patronal para que asuman su responsabilidad y para denunciar su falta de acción real en esta materia. En este sentido, la lucha contra la brecha salarial es una línea de actuación feminista que integra nuestra acción sindical más allá de las iniciativas que desarrollamos en torno al 22 de febrero.

5- ANÁLISIS GENERAL DE LAB

Las políticas de igualdad son totalmente insuficientes y no han servido para transformar esta realidad. La lucha contra la brecha que tanto reivindicaron el PNV, la patronal y Emakunde ha quedado en nada. En Nafarroa sucede lo mismo: la comisión que tenía como objetivo erradicar la brecha no ha tenido recorrido alguno.

Tanto el Gobierno Vasco como el Navarro se empeñan en que participemos en sus planes de trabajo con el único objetivo de justificar su actuación. Estos planes no abordan la raíz del problema: se le da un tratamiento superficial y no obligan a cumplir mínimo alguno ni a las empresas ni a las instituciones públicas. Dejar la lucha contra la brecha salarial en manos de la voluntad empresarial es una tomadura de pelo.

Tenemos que denunciar que no existe voluntad alguna para superar las situaciones de discriminación contra las mujeres en el mundo laboral. Así mismo, constatamos que la falta de reconocimiento de los trabajos de cuidado, cuestión social que atañe a toda la sociedad, es algo que se hace de forma consciente. Y más grave aún, a la falta de reconocimiento se suma la política de mercantilización de estos trabajos por parte de instituciones y gobiernos; una mercantilización que da muchos beneficios a costa del trabajo de las mujeres. Todo esto a través de subcontrataciones, la forma de contratación más precaria, sin atender a los ratios, sin medidas de conciliación y sin respetar derechos básicos, como es el caso de las trabajadoras domésticas.

Las declaraciones que estamos escuchando últimamente por parte del PNV y la patronal sobre la brecha salarial son falsas. No tienen intención de acabar con la brecha salarial, ni de impulsar planes ni medidas concretas que persigan ese objetivo.

Cada servicio que se recorta, cada jornada parcial que se impone, cada plan que se aprueba pero no se cumple, la falta de medidas reales de conciliación y corresponsabilidad perpetúan y agudizan esta realidad de la brecha salarial. Son meros discursos, discursos huecos a falta de medidas reales y así no vamos a ninguna parte. No se puede erradicar la brecha salarial sin medidas reales y efectivas que transformen esta realidad.

La justicia social es inalcanzable si no se reconoce el trabajo de las mujeres, si se le da menos valor por el hecho de hacerlo nosotras. Seguiremos lejos de superar o erradicar la brecha salarial mientras los gobiernos de Gasteiz e Iruña no obliguen a las empresas a terminar con la discriminación de las mujeres.

Nos reafirmamos en la necesidad de poner en marcha políticas feministas reales. Políticas que den centralidad a la sostenibilidad de la vida, que reconozcan el trabajo de cuidados y que garanticen la dignidad de las personas. Necesitamos un modelo nuevo que dé valor a la vida, un modelo donde no se explote a ninguna persona, a ni pueblo, ni al entorno natural.

Lo volvemos a repetir: aunque hayan aprobado múltiples normativas en diferentes niveles institucionales, el balance de la última década es lamentable. No se ha dado ningún paso real. La brecha salarial sigue igual, si es que no se ha incrementado.

Resumiendo...

- En la mayoría de empresas de más de 250 personas no se han elaborado planes de igualdad.
- En los sectores con los sueldos más elevados (como en la industria) no hay medidas que faciliten el acceso a las mujeres, ni intención de tenerlas. Tenemos cerca el ejemplo de Volkswagen, conocida por no contratar a mujeres, y que está denunciada en Inspección de Trabajo por no cumplir su plan de igualdad.
- En las empresas en las que se han implementado planes de igualdad no ha habido tampoco grandes cambios. Los planes no se han evaluado o las medidas no se han puesto en marcha, por lo que podemos afirmar que las políticas de planes de igualdad han fracasado, dado que no han cumplido sus objetivos.

- En la mayoría de las empresas en las que registramos la solicitud de estudio de brecha salarial ni siquiera se han molestado en contestar.
- Las políticas de igualdad desarrolladas durante estos últimos 20 años no han conseguido revertir la situación, no se puede decir que haya habido avance alguno.
- La incorporación de las mujeres al mundo laboral no ha traído consigo una equiparación de las condiciones laborales, la brecha salarial se ha cronificado. Ni la mayor formación académica ni técnica de las mujeres ha conllevado tampoco una disminución de dicha brecha.
- Las políticas de igualdad no son reales, no son efectivas y no son integrales. Aunque se diseñen planes, no se están llevando a la práctica y no se les está dotando de medios ni técnicos, ni humanos, ni económicos. No hay un control sobre las políticas de igualdad.

Conclusiones

- Los planes de igualdad no han servido para cambiar las políticas, sino que han sido utilizados para ocultar la falta de políticas reales. Esta mala utilización los convierte en un fraude: redes de empresas amigas, clientelismo...
- No existe, a día de hoy, voluntad política real de revertir esta discriminación.
- En este sistema los derechos no son universales y se pueden recortar para satisfacer los intereses de unos pocos.
- Debemos hacer una reflexión urgente sobre el fracaso de las políticas de igualdad.
- En el contexto actual no hay posibilidad de llegar a acuerdos en esta materia, por lo que reforzar la acción sindical es la única alternativa que nos queda.
- Para forzar a que esta situación cambie es imprescindible la alianza feminista, por lo que estamos fortaleciendo nuestro sindicalismo feminista, junto con el movimiento feminista de Euskal Herria.

La brecha salarial tiene responsables, quienes la mantienen y la perpetúan:

- Quienes recortan servicios públicos.
- Quienes nos imponen jornadas parciales.
- Quienes dificultan y condicionan la promoción de las mujeres.
- Quienes no nos contratan y quienes nos explotan.
- Quienes no gestionan la corresponsabilidad de manera responsable.
- Quienes no implementan políticas de igualdad.
- La patronal, que no acepta su responsabilidad.
- Los gobiernos, que no toman medidas efectivas.

El sistema capitalista heteropatriarcal no permite transformar esta realidad: la brecha salarial y la discriminación por sexo-género son estructurales, son pilares de este sistema.

6- PROPUESTA DE LAB: MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN

La brecha es un conflicto que está en la calles (huelga feminista), está presente en las empresas (interpelación de LAB) y está en las instituciones (mesas de diálogo y parlamentos). Hemos puesto en marcha la vía para impedir que neutralicen esta disputa institucionalizando el conflicto y hemos hecho frente al intento de banalizar la cuestión. Sabemos que no vamos a resolver esto en una mesa de dialogo, por lo que no renunciaremos a la confrontación.

Hemos abierto una nueva fase de lucha en nuestra línea de actuación feminista integrada en la acción sindical de LAB. El objetivo de esta fase no es conseguir una nueva ley o alguna decisión institucional concreta. Creemos que hoy no se dan las condiciones para forzar una ley real y efectiva contra la brecha salarial, no vemos la posibilidad de adoptar medidas efectivas que incidan en el mercado laboral. Entendemos los parlamentos y las posibles "mesas de diálogo" como espacios de lucha, espacios para disputar, no para acordar soluciones que hoy no están dispuestos a activar. Creemos que la intervención en estos espacios debe ser un instrumento más al servicio de las dinámicas en los centros de trabajo y en los pueblos.

Tenemos que denunciar el análisis "neutro" de la brecha salarial. Negamos la idea de que es posible terminar con la brecha salarial adoptando una u otra medida. De hecho, las medidas que ha tomado el capital hasta el momento nos alejan de las soluciones: entre otras, recortes en medidas de conciliación, recortes en los servicios públicos relacionados con los trabajos de cuidado, condiciones laborales pésimas de las mujeres que trabajan en este ámbito, seguir con el trabajo feminizado sin darles el valor y reconocimiento que hoy todavía se les debe.

Desde LAB hemos realizado propuestas concretas tanto al Gobierno Vasco como al de Nafarroa:

- Que en las empresas en que se hayan realizado o se realicen planes de igualdad se exija un diagnóstico, medios y evaluaciones de los mismos.
- Que se adopten medidas reales de conciliación y corresponsabilidad.
- Que la medida que se ha adoptado en la administración pública para equiparar el tiempo del permiso de paternidad al de maternidad, se extienda al sector privado y se acuerde su obligatoriedad.
- Que se garantice el desarrollo de los servicios públicos. Que se reviertan todos los recortes y se termine con la subcontratación. Está demostrado que estas medidas afectan directa y negativamente en las mujeres. Todos los trabajos de cuidados que no se cubren desde lo público siguen recayendo sobre nosotras.
- El reconocimiento político, económico y social de los trabajos de cuidados. Que se traduzca dicho reconocimiento en derechos.
- Condiciones laborales dignas para las trabajadoras del hogar y las mismas ayudas para el cuidado.
- Un sistema público de cuidados.
- Que se adopten medidas universales y singulares para garantizar el derecho a cuidar, a ser cuidados y cuidadas y a no ser cuidadoras.
- Escuelas infantiles gratuitas.
- Garantizar el derecho a la negociación colectiva, ya que es indispensable para implementar medidas reales en el mercado laboral.
- Que se tomen medidas para hacer frente a las estatalización.