

MANUAL PRÁCTICO

PINTO CONTRA LA BRECHA SALARIAL Y A FAVOR DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente manual, está destinado para aquellas empresas que estén interesadas en tomar su entorno profesional como un espacio de respeto y cuidado a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Una de las desigualdades que se producen en el ámbito laboral en España, es la brecha salarial debido tanto a las discriminaciones salariales directas e indirectas, como a las diferencias existentes en el empleo de mujeres y hombres. Esta situación determina que hombres y mujeres ocupen, de un modo sistemático, distintas posiciones y espacios en el acceso a determinados puestos de trabajo y ocupaciones, en el tipo de contratación, en la promoción en las empresas, donde lo determinante son las responsabilidades familiares que asumen como roles de género en perjuicio de las mujeres.

Los impulsos legislativos para promover la igualdad en la negociación colectiva e implantar los planes de igualdad pueden contribuir a eliminar la brecha salarial, pero sobre todo el compromiso firme de las empresas por incorporar la perspectiva de género en su entorno profesional. A pesar de los avances legislativos, el pleno reconocimiento de la igualdad formal en España resulta ser insuficiente, sobre todo en el contexto de crisis económica, donde se pone en evidencia el retroceso en los derechos de las mujeres y el aumento de su discriminación en el trabajo.

El objetivo será identificar la brecha salarial y tratar de combatirla, porque lejos de reducirse con los años, está aumentando y es que la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es un hecho persistente que preocupa a todas las instituciones europeas, tanto al Parlamento como a la Comisión, y consideran que los avances en la reducción de la desigualdad salarial son lentos. Según el Foro Económico Mundial, la desigualdad salarial seguirá existiendo hasta el año 2186 y faltarían otros 170 años para la equivalencia. Actualmente la brecha salarial en España es del 23,25%, según informes sindicales.

ANTECEDENTES Y MARCO LEGAL

Las mujeres desde el inicio de los tiempos **han trabajado siempre** dentro y fuera del hogar aunque haya sido una realidad invisibilizada porque nunca se ha valorado en términos económicos.

Una de las dificultades que ha tenido la mujer más evidente para acceder al mercado de trabajo en las mismas condiciones, ha sido la **imposibilidad de acceder a la Educación** puesto que ha estado históricamente limitada a los hombres, y es en el S.XX cuando las mujeres acceden por fin y comienzan a conquistar derechos en la sociedad.

Actualmente, con la promulgación de la **Constitución Española en 1978** se abre el camino hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres consagrada en el artículo 14, así como el reconocimiento del derecho al trabajo sin discriminación en el artículo 35. Además, en su artículo 9.2, impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias y remover los obstáculos existentes, para que la igualdad sea real y efectiva entre la ciudadanía. Desde este marco, se han ido eliminando todos los obstáculos legales que impedían a las mujeres ejercer en plenitud su derecho al trabajo y en 2007 surge la **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo** (en adelante LOI).

Por su parte, el **Derecho Comunitario**, consagra el denominado “Principio de Igualdad de Retribución” en el artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea y en la Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero. De esta forma se modifica **el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, incorporando expresamente el “**principio de igualdad retributiva**”.

Pero lamentablemente, a pesar del reconocimiento legal de la igualdad, la realidad es que las mujeres siguen sufriendo discriminación en el mercado de trabajo, y uno de los aspectos que crea discriminación laboral es el que viene dado por la **conciliación del trabajo y la vida familiar**, que penaliza principalmente a las mujeres por los roles de género que representan desde hace siglos. En la década de los 90 tan sólo Reino Unido y Holanda recogían medidas en este sentido, casi todas dirigidas a la creación de más plazas de guarderías y a la planificación del cuidado de la infancia después del colegio.

La concepción de la actual organización empresarial heredada de la primera revolución industrial y de una organización social androcéntrica (hombres en la fábrica y mujeres en el

hogar), mantiene horarios y formas organizativas sin adaptar a la nueva realidad social y familiar. Como consecuencia, la conciliación no está presente en la vida laboral de la mayoría de los hombres, ni en los aspectos de la organización controlados por ellos (agendas, negociaciones colectivas, programaciones, horarios, etc.).

Por todo lo anterior, el logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de las Administraciones Públicas, sino también de su promoción decidida en la esfera de las relaciones entre particulares y sobre todo entre las empresas, como **agentes de cambio social**, porque compartimos esa responsabilidad y esa deuda que persiste con la mitad de la población discriminada.

LA NECESIDAD DE INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

Incorporar la perspectiva de género en las empresas supone un incremento exponencial en el bienestar social y la economía en general, en términos de derechos humanos, demográficos, de salud y económicos. Es decir, no sólo es una necesidad de justicia incorporar la perspectiva de género, sino que supone un beneficio colectivo y por tanto individual también.

Existen problemas sociales relacionados con la desigualdad de género sobre todo en nuestro contexto de crisis, que provocan ineficiencias en el mercado de trabajo. Son ejemplos graves y evidentes entre otros, la crisis demográfica que tendrá como consecuencia un aumento de la tasa de dependencia demográfica, y la pobreza infantil en España que es la segunda más alta de la Unión Europea. La vía para conseguir tasas de fecundidad equilibrada y disminuir la pobreza infantil es que las mujeres tengan autonomía, para evitar así el suicidio demográfico. Una sociedad más sostenible se basa en una organización social donde la familia está formada por personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad, en la que el cuidado se organiza a través de servicios públicos y horarios racionales de trabajo más productivos y mediante una distribución igualitaria del cuidado en el hogar.

Para ello es necesario mantener un entorno laboral que respete la igualdad de las personas, donde se incorporen medidas de sensibilización, concienciación y formación en género.

MEDIDAS QUE PUEDEN ADOPTAR LAS EMPRESAS

Las medidas más efectivas son las que están enfocadas a la **sensibilización, concienciación y formación en género**, porque ofrecen la posibilidad de detectar, incidir y promover mejoras en la empresa.

Las medidas más acertadas, son las que se producen como consecuencia de la reflexión colectiva y después de analizar los **datos segregados por sexo de la empresa**. Solamente después de analizar los datos segregados por sexo de la empresa, se pueden sacar conclusiones para incidir en el origen de la desigualdad con el fin de paliarla. En este punto, por eso es importante la formación, porque permite identificar más fácilmente el problema y aplicar la mejor solución al mismo.

Una vez reflejada la realidad, se puede **establecer un diagnóstico** y negociar con los representantes de los trabajadores/as si los hubiere, las posibles medidas más adecuadas para la plantilla **teniendo en cuenta las circunstancias y necesidades** también de la empresa.

La legislación permite cierto margen de maniobra para actuar, porque realmente cada empresa presenta su propia particularidad, aunque todas tengan la misma obligación de aplicar la igualdad en las empresas. Lo importante es que la gestión del entorno profesional con perspectiva de género **ayude eficazmente a eliminar las conductas que establecen relaciones de poder desigual entre mujeres y hombres** en el ámbito laboral en particular.

La LOI contempla diferentes herramientas para impulsar la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales: negociación colectiva, planes de igualdad y acciones positivas. La elaboración de los **planes de igualdad**, es un aspecto innovador de la LOI, que está sujeto a una serie de criterios comunes tanto de procedimiento como de contenido establecidos en la LOI, y se convierten en un instrumento de intervención importante para promover la igualdad de género.

Las **medidas de acción positiva** son aquellas que se aplican de forma temporal con el fin de establecer la igualdad de oportunidades que permiten corregir las desigualdades que sufre un colectivo desfavorecido por una discriminación histórica, en este caso las mujeres.

El origen de la brecha salarial, está en los complementos salariales y las pagas extraordinarias, en la clasificación profesional y sector de ocupación, en los contratos a tiempo parcial y en la difícil promoción y formación profesional de las mujeres, por el rol que desempeñan en la vida familiar. En este sentido, incidir en medidas de conciliación puede promover la igualdad salarial, la promoción en la empresa de mujeres con contratos de media jornada, así como publicar listas anónimas de sueldo dentro de la empresa con el fin de obtener una mayor transparencia y luchar contra las desigualdades en la remuneración. En cualquier caso, las medidas acertadas son las que responden a una realidad concreta después de ser analizada.