



matxinada

ESKsindikaturia www.esk.eus

Otsailaren 22a, emakumeen eta gizonen arteko soldata-berdintasunaren aldeko eguna da Europan. Emakumeek aurrerapausoak eman arren, mugimendu feminista indartsu eta tinko batean antolatuta, egun hauetan agerian geratzen da oraindik benetako berdintasuna lortzeko egin beharreko bide luzea: baita soldatei dagokienez ere. Emakumeek pairatzen dituzten desberdintasunak begien bistakoak dira edozein eremutan; ekonomia eta lana ez dira salbuespen. 2024an, emakumeek gizonak baino gutxiago kobratzen jarraitzen dute: 6.000 € gutxiago EAEn eta 7.000€ baino gehiago Nafarroan. Horrek esan nahi du Euskadin soldata-arrakala % 17,9koa dela eta Nafarroan % 22,37koa; Europako batzuetan bestekoa baino askoz handiagoa non % 16koa den.

El 22 de febrero es el día europeo por la igualdad salarial entre mujeres y hombres. A pesar de los avances que las mujeres han conquistado, organizadas en un movimiento feminista fuerte y tenaz, en fechas como esta queda en evidencia el largo camino que aún queda por recorrer para alcanzar una igualdad real: también en lo que a salarios se refiere.

Las desigualdades que sufren las mujeres son obvias en cualquier ámbito; el económico y laboral no son ninguna excepción. En 2024 las mujeres siguen cobrando menos que los hombres: 6.000€ menos en la CAV y más de 7.000€ en Nafarroa al año, lo que supone que en Euskadi la brecha salarial se sitúa en un 17,9% y en Nafarroa en un 22,37%; muy por encima de la media europea que se eleva hasta el 16%.

**SOLDATA
ARRAKALA
BRECHA
SALARIAL**



draghi

20 ¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL Y CÓMO SE CALCULA?



[Euskaraaz]



[Castellano]

La inserción laboral de las mujeres se hace en condiciones menos beneficiosas para ellas y a lo largo de la vida eso tiene consecuencias

La Brecha Salarial es la diferencia que hay entre los salarios de hombres y mujeres (calculado sobre los ingresos brutos por hora de ambos). Esta es la manera “oficial” de medir la brecha salarial. Pero es importante recordar que esta forma de calcular la Brecha Salarial no tiene en cuenta elementos como las pagas extras, los complementos u otras remuneraciones especiales en temporadas concretas (festivos especiales, temporadas altas...). A este tipo de Brecha se le llama “no ajustada” porque no tiene en cuenta el tipo de trabajo, las horas trabajadas, la formación de las trabajadoras y trabajadores...

¿PORQUÉ HAY BRECHA SALARIAL?

El sistema patriarcal capitalista es la causa de la Brecha Salarial.

La Brecha Salarial, al igual que el resto de las discriminaciones que sufren las mujeres, no tiene una causa única y es consecuencia del sistema patriarcal. Esta es la razón de que la Brecha Salarial se dé de manera universal y de que sea también estructural. El capitalismo, como ya sabemos, se aprovecha por su parte no hace sino fomentar este sistema para sacar beneficio.

La socialización de hombres y mujeres determina nuestro futuro laboral y en consecuencia la Brecha Salarial. Nuestra sociedad, heteronormativa y binaria, nos divide en dos géneros. Desde nuestro nacimiento somos socializados como niñas o niños, asignándonos explícita e implícitamente roles que serán fundamentales a futuro. Los estereotipos y roles asignados en función del sexo condicionan a hombres y mujeres tanto en la formación académica como a la hora de conseguir empleo.

Si bien el periodo de formación durante la infancia y adolescencia es percibido como un tránsito igualitario al profundizar un poco es fácil ver que no es así, ni en la formación, ni en la empleabilidad tras el periodo formativo. Las mujeres optan en menor medida por disciplinas STEM (ciencia, tecnología ingeniería y matemáticas) alcanzando solo el 36% de las matriculaciones. Son la mayoría en la universidad y sin embargo tan solo hay un 23% de catedráticas. Tal es así que la Brecha Salarial en las universidades del estado español se sitúa en un 12,7% y aumenta en un 19,1% cuando se toman en cuenta los complementos salariales.

Las mujeres, socializadas como tal y bajo los estereotipos de género, no acceden en las mismas condiciones que sus compañeros al mercado laboral. Es decir, la inserción laboral de las mujeres se hace en condiciones menos beneficiosas para ellas y a lo largo de la vida eso tiene consecuencias.

FALTA DE RECONOCIMIENTO

La distribución laboral es también otra de las claves en la Brecha Salarial. En los últimos informes sobre salarios en el Estado español se apunta a que es la industria donde se perciben los salarios más altos, seguidos por la construcción (sectores ambos masculinizados). En el último lugar del ranking están las trabajadoras y trabajadores que prestan sus servicios en el sector servicios, un sector altamente feminizado y con los salarios más bajos.

Las mujeres desempeñan muchos trabajos vinculados, en gran medida, al cuidado y estos son precisamente los trabajos feminizados; los peor remunerados. En sanidad las mujeres ocupan el 80% de los puestos sin embargo la Brecha Salarial del sector sanitario supera la media y durante el pasado 2023 ha alcanzado un récord histórico. Los empleos feminizados están peor pagados, y aun así, en estos empleos, la Brecha Salarial es aún mayor. Así pues, se puede afirmar que la principal razón para no tener un sueldo digno es ser mujer.

Los puestos ocupados por mujeres, y más en concreto los trabajos que tradicionalmente son desempeñados por ellas, tienen menor reconocimiento social y económico, aunque la actividad en sí sea prácticamente la misma. Esto es muy claro por ejemplo en la limpieza. Las mujeres que trabajan como limpiadoras, cobran menos que los hombres que también limpian (como en el caso de la recogida de basuras). La única razón objetiva para que esto suceda es que el sistema patriarcal atribuye de manera sistemática capacidades y habilidades innatas a las mujeres simplemente por el hecho de serlo: las mujeres (por ser mujeres) saben limpiar, cocinar, cuidar... y por el contrario en el caso de los hombres, estas habilidades no vienen por defecto sino que es una capacidad adquirida. Esta perversión trasladada al ámbito laboral explica por qué en actividades análogas se da una Brecha Salarial tan escandalosa como la actual. Existe una predisposición basada en el género a la hora de fijar los salarios y de evaluar el valor del trabajo que realizan unas y otros.

REPARTO INJUSTO DE LOS CUIDADOS

La discriminación salarial está específicamente prohibida. Una mujer no puede cobrar menos si realiza el mismo trabajo que un hombre... entonces ¿cómo es posible la Brecha Salarial? Puede que tengamos puestos de trabajos iguales o similares y que incluso nos paguen oficialmente lo mismo ya que hacemos un trabajo idéntico, pero no se aplican las mismas prácticas laborales ni el mismo sistema de remuneración. Las distintas normas de remuneración existentes; pagas extra, prestaciones y complementos... e incluso la propia estructura real en los sistemas salariales da lugar a esas diferencias salariales.

Hace apenas un par de meses que Euskal Herria salía a la calle en una Huelga Feminista General por el derecho al cuidado. El movimiento feminista apunta con acierto a los cuidados (a su gestión y a su desigual distribución) como factor clave para entender la desigualdad que hoy en día siguen sufriendo las mujeres.

Los cuidados siguen recayendo sobre la gran mayoría de las mujeres algo que incide directamente en la Brecha Salarial. El hecho de que el peso de los cuidados siga recayendo sobre las mujeres y la falta de corresponsabilidad de los hombres hace que estas tengan que renunciar a trabajos, a determinados turnos o a responsabilidades en el centro de trabajo y por lo tanto cobrar menos.

Son ellas también quienes mayoritariamente ocupan los trabajos a tiempo parcial, en concreto en el estado español el 75%. Una parcialidad no deseada ya que la mayoría optarían por una jornada completa si pudieran. También son las mujeres las que batien los récords de temporalidad y quienes mayor inactividad tienen a lo largo de su vida laboral.

El recorrido laboral, tan desigual, al que son condenadas las mujeres hace que tengan pensiones sean más bajas llegando a cobrar entre un 20% y un 30% menos que los pensionistas hombres.



Es necesario acabar de una vez con este sistema que desprecia y discrimina a la mitad de la población

TODA UNA VIDA CON BRECHA SALARIAL

Como conclusión podríamos decir que hay al menos hasta 5 Brechas Salariales que afectan directamente a las mujeres: la brecha en actividad, parcialidad, temporalidad, en el salario y finalmente en la pensión.

La Brecha Salarial tiene la particularidad de darse antes, durante y después de la vida laboral de las mujeres o lo que es lo mismo, la desigualdad es una realidad a lo largo de la vida de las mujeres solo por el hecho de haberse socializado como tal.

Si algo podemos sacar en claro de todo esto es que las mujeres sufren un trato desigual en todos los ámbitos de su vida y en el empleo. La

Brecha Salarial, es solo el reflejo de un sistema patriarcal que perpetua la desigualdad de las mujeres.

Sabemos cuál es el problema, los datos están ahí y son claros. Es necesario acabar de una vez con este sistema que desprecia y discrimina a la mitad de la población. Poner fin a la parcialidad involuntaria de las mujeres, limitar la temporalidad, acabar con los suelos pegajosos, establecer políticas de conciliación reales y eficaces que impliquen a los hombres y no penalicen aún más a las mujeres, dignificar los sectores feminizados....

Los cuidados son responsabilidad de todas y todos. Instamos a los hombres a que de una vez por todas abandonen sus privilegios (en especial en lo que a los cuidados se refiere) y se pongan las pilas. Sin embargo, la Brecha Salarial si de alguien es responsabilidad es de la patronal que saca pingües beneficios de esta y de las administraciones que con su complicidad no hacen sino condenar a las mujeres a la miseria y a la precariedad durante toda su vida.

ARABA

Beethoven 10 behea
01012 Gasteiz
945 214 888
araba@esk.eus

BIZKAIA

Gra. Concha 12, 1
48008 Bilbo
944 101 425
bizkaia@esk.eus

GIPUZKOA

Zorroaga Pasealekua 17
20011 Donostia
943 456 911
gipuzkoa@esk.eus

NAFARROA

Emiliana Zubeldia 5
31014 Iruñea
948 224 124
nafarroa@esk.eus