

Cuando ser mujer, es sinónimo de ganar menos

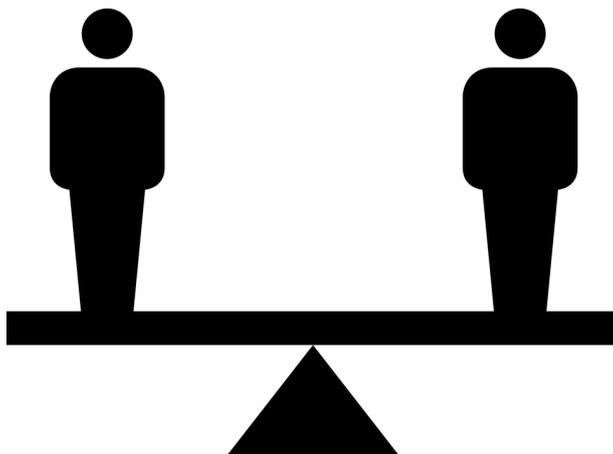
El derecho a ganar lo mismo

Cuando hablamos de brecha salarial nuestra cabeza va a “las mujeres cobran menos que los hombres por igual trabajo” exclusivamente, sin mirar otros factores que influyen directamente en esta diferencia.

Lo primero que tenemos que reflexionar es que la brecha salarial es una discriminación directa hacia el sexo femenino y va aumentando con la edad. ¿Qué significa esto?, es bien sencillo, la brecha salarial aumenta a medida que lo hace la edad de las trabajadoras, y no deja de crecer desde los 30 hasta la edad de jubilación, lo que tendrá consecuencias en las pensiones del futuro. Al llegar la edad de jubilación los hombres cobrarán más que las mujeres con lo que nos encontramos ante una circunstancia tan real como denunciable y es el empobrecimiento de la mujer una vez finalizada su etapa laboral.

Y ¿porqué? En nuestra sociedad la mujer sigue encargándose de las responsabilidades familiares y tanto la maternidad “real” como “la potencial” siguen siendo condicionantes para encontrar empleo o permanecer en él. Para solucionar esto es necesario que de una vez haya unas políticas públicas sociales tanto para mayores como para menores que permitan el desarrollo profesional de las mujeres y se deje de encasillar a la mujer como cuidadora o como responsable del hogar. Es necesario fomentar y sensibilizar en la corresponsabilidad. También es cierto, que el menor salario de

las mujeres obedece, no tanto a los factores controlados en la negociación colectiva como a otro tipo de factores que deben ser tenidos en cuenta y que van desde el tipo de jornada, la ocupación, el nivel de estudios, la edad hasta la



modalidad de contrato.

La crisis económica ha tenido un efecto negativo tanto en el empleo masculino como en

y la posibilidad de formación está muy limitada. Debemos exigir actuaciones públicas encaminadas a la inversión pública para la profesionalización y mejora de cualificación a través de la formación de estos sectores como son hostelería, comercio, telemarketing... con la finalidad de incrementar su valor añadido.

Tampoco debemos dejar de mencionar otra realidad y es que un mayor nivel de formación de las mujeres no se traduce en un mayor salario medio. Esto nos confirma que con independencia del nivel de formación, la diferencia salarial persiste y aumenta.

Por último para combatir esta situación de desigualdad y discriminación en las condiciones laborales y salariales hay que adoptar medidas para fomentar el empleo de calidad entre las mujeres y que impulsen la contratación a jornada completa desde el inicio, hay que hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas y hay que desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que contribuyan a

la permanencia de las mujeres en el mercado laboral, posibilitando así su desarrollo profesional.

Berta Fernández
Secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO Servicios Castilla y León.

“Es necesario fomentar y sensibilizar en la corresponsabilidad”

el femenino, siendo este último el más afectado por la precariedad. Las mujeres son las que ocupan el primer puesto en contratación a tiempo parcial ya que no solo trabajan menos horas sino que la remuneración por una hora a tiempo parcial es inferior a remuneración por una hora a tiempo completo

La ocupación de las mujeres se concentra en sectores feminizados donde las remuneraciones son más bajas