

Un abismo salarial entre hombres y mujeres

El abismo salarial que separa a hombres y mujeres no forma parte de las prioridades en las agendas políticas de los Gobiernos de los países de la Unión, pese a que es una de las desigualdades más denunciadas y sancionadas por todas las legislaciones comunitarias.

Las europeas cobran sueldos un 15% inferiores a los de los europeos, según los recientes estudios elaborados por y para la UE. La discriminación salarial por razón de sexo apenas ha disminuido dos puntos en los últimos 10 años. Sin embargo, el abismo salarial que separa a hombres y mujeres no forma parte de las prioridades en las agendas políticas de los Gobiernos de los países de la Unión, pese a que es una de las desigualdades más denunciadas y sancionadas por todas las legislaciones comunitarias. España se encuentra a la cabeza de los países europeos en lo que a discriminación laboral se refiere, y subiendo. Según la Comisión Europea, el reto está en conseguir una organización laboral más adaptada a las necesidades femeninas.

Hace diez años, las mujeres europeas ganaban por hora trabajada un 17% menos que los hombres. Ahora, la diferencia es del 15%; es decir que mientras la hora masculina vale cien, la femenina se paga a 85. Como mucho, pues hay otros conceptos salariales que no aparecen en las estadísticas. La discriminación retributiva que sufren las europeas, prohibida por las normas comunitarias, por algunas constituciones y por todas las leyes nacionales de la UE, no sólo persiste, sino que está estancada y en algunos países, como España, está aumentando. Es la razón por la cual Francia se plantea una ley que acabe con esta disparidad en cinco años y la UE se ha comprometido a reducirla "sustancialmente" para 2010.

En Estados Unidos, un millón y medio de empleadas de la cadena de grandes almacenes Wal-Mart presentó en junio pasado una demanda por discriminación laboral contra su propia empresa. En Wal-Mart las empleadas cobran sistemáticamente sueldos inferiores a los de los empleados y a pesar de que el 70% de la plantilla está compuesto por mujeres, sólo un 15% de los cargos directivos están en sus manos. La demanda masiva se sustenta prácticamente en exclusiva en las frías pero esclarecedoras estadísticas.

Para Sinead Tiernan, de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la vía colectiva es la mejor para intentar superar la discriminación retributiva que sufren todavía las mujeres de los países desarrollados. Sin embargo, hay países de la UE donde no caben otras demandas que las individuales. Se trata de Finlandia, Alemania, Grecia y Reino Unido.

Se pueden iniciar acciones legales colectivas o a través de los sindicatos en Dinamarca, Francia, Italia, Holanda, Noruega, Portugal, Suecia y España. Sin embargo, ni las demandas colectivas ni las individuales son habituales. El Informe de la Fundación Europea por la Mejora de las Condiciones Laborales de 2002 busca las razones en la lentitud de la vía judicial en toda Europa y el escaso éxito de este tipo de denuncias: en el Reino Unido sólo prosperan el 30%.

Entre los fracasos, el último ha sido sonado. Se trata de la denuncia de la alta ejecutiva Stephanie Villalba contra su ex empresa, Merrill Lynch. Villalba interpuso una demanda por sexismo y por el trato denigrante que, según ella, le deparaba un jefe incapaz de reconocer en una mujer una alta posición laboral. Exigía una indemnización de 11 millones de euros. Villalba se tendrá que conformar con los 79.300 euros adjudicados por despido improcedente, a pesar de que los jueces tuvieron pruebas que confirmaban algunas de las alegaciones de la ejecutiva sobre la actitud de su jefe.

Villalba, situada en la escala alta de la preparación profesional y los cuantiosos sueldos, se mueve precisamente en el sector que más discrimina salarialmente a la mujer, según todas las estadísticas. En Francia, la diferencia salarial entre los cuadros superiores es del 23%, mientras que es menor entre los empleados de medio nivel (7%) o los obreros (17%). En el sector privado, además, las mujeres sufren mayor discriminación retributiva que en el sector público.

La dificultad de erradicar la discriminación salarial empieza por la de cuantificarla. De hecho las estadísticas son muy dispares. Frente al 18% de diferencia salarial en España de los informes que maneja Bruselas, un análisis reciente publicado por Manpower en España indica que el salario medio de una española es un 34,7% inferior al del hombre y que la distancia puede ser de hasta el 50% en el sector privado. Algunos análisis europeos hablan, además, de que los complementos salariales en especies que las empresas adjudican más habitualmente a los hombres no figuran en las estadísticas. Aún sin ellos, todos los datos indican que los hombres siempre ganan más, y ello a pesar de que la proporción de mujeres altamente cualificadas en el mercado laboral suele ser superior a la de los hombres.

Otra dificultad consiste en dilucidar qué proporción de esa distancia salarial se debe realmente a pura discriminación. Las mujeres, por ejemplo, trabajan menos horas que los hombres. Las causas son que ellas ocupan mayoritariamente los empleos a tiempo parcial (fundamentalmente por ausencia de ofertas de tiempo completo) y que dedican más tiempo a las tareas domésticas. De ahí que la UE aconseje la generalización de los servicios sociales que apoyen a las familias en el cuidado de los niños y los mayores y un mercado laboral que ofrezca oportunidades a las mujeres para continuar su carrera profesional tras las excedencias por hijos. Y, como en un círculo vicioso, el menor salario y las menores expectativas de promoción desincentivan a la mujer a participar más en el mercado laboral. Los empleadores suelen alegar, además de la menor dedicación de las mujeres al empleo, su menor preparación. Las estadísticas les desmienten y nuevos estudios demuestran que la tendencia se mantiene incluso contra las jóvenes, más preparadas. El Informe de Juventud en España 2004 (EL PAÍS, 19 de enero de 2005) constata que el salario medio neto de las mujeres de 15 a 29 años es un 27% inferior al de los hombres en esa misma franja de edad. El 59% de los licenciados españoles en la Universidad pública española son mujeres; pero el porcentaje de catedráticas se hunde hasta el 12,81% (Documento sobre Mujeres y Ciencia del Observatori de Bioètica i Dret de septiembre de 2004)

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones Laborales asegura tras la menor paga femenina siempre hay una parte debida a pura discriminación. El prejuicio no es monopolio

de los hombres. "Ellas justifican en ocasiones las diferencias con los hombres", ha advertido la sindicalista francesa Monique Boutrand. "Persiste la idea de que el salario principal es el del hombre mientras que el de la mujer es un suplemento", recoge un estudio sueco de 2001.

El "abismo salarial", como lo califica el Parlamento Europeo, tiene aún más difícil solución si se tiene en cuenta sobre todo la falta de interés de los políticos por resolver este asunto. "La fijación de nuevos objetivos y la acción para atajar la discriminación salarial en razón del sexo es infrecuente", dice el informe sobre empleo 2004/2005 que este jueves aprobó la Comisión Europea.

No es asunto prioritario de las agendas políticas. De hecho, en España, Bélgica, Dinamarca, Grecia, Francia y Portugal ha aumentado la discriminación.

Ellas, al sector público; ellos, al privado

Las mujeres sufren una doble discriminación en el mercado laboral: la vertical (dificultades para ascender o incluso permanecer en un puesto de trabajo) y la horizontal (ofrecerles trabajo sólo en determinadas áreas, peor pagadas habitualmente). "Es la discriminación más preocupante", subraya Sinéad Tiernan, de la Confederación Europea de Sindicatos. Las mujeres ocupan la mayor parte de los puestos de trabajo en los sistemas sanitarios y educativos y, por supuesto, en general en el sector público, donde habitualmente los sueldos son menores que en el privado. Otro ejemplo de esta segregación horizontal: el 17,7% de las europeas trabaja en pequeñas empresas de menos de diez empleados, mientras que sólo hacen lo mismo el 11,8% de los hombres.

La UE se ha comprometido a reducir las disparidades salariales y a facilitar la vida a las trabajadoras para que puedan compatibilizar la vida laboral y profesional. Pero, además, recomienda adaptar el mercado laboral a las necesidades femeninas con nuevas organizaciones de trabajo, como horarios más flexibles, lo que en la práctica sería una revolución.

Una revolución, dicen los expertos de empleo de la Comisión Europea, que aumentaría la tasa de ocupación y mejoraría la "eficacia económica".

El País

Boletín de afiliación		Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre	Ofic.:			
Domicilio	C.P.:			
Población				
Cta. adeudo				Fecha / /
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>				

Conéctate a nuestra web: *People > Gestoría > Enlaces de interés > <http://bs.comfia.net>*

Boletín de afiliación	Enviar a ➔ 0901 – 0105 CC.OO.	Firma	
Nombre	Ofic.:		
Domicilio			
Población	C.P.:		
Cta. adeudo			
<small>Quedo informado de que los datos personales que facilito para la gestión solicitada se incorporarán a un fichero automatizado de datos de carácter personal para uso interno bajo responsabilidad de CC.OO., de que puedo ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación de los datos obrantes en dicho fichero en los términos previstos en la LOPD 15/99 y demás normativa complementaria a través de las sedes de CC.OO., y por tanto presto mi conformidad a la recogida de datos, así como a la cesión para la indicada finalidad que pueda realizar CC.OO. en los términos previstos en la indicada Ley.</small>			