



# *Fomento de la empleabilidad:*

La desigualdad salarial.  
Razones y medidas para combatirla.

Comisión de Empleo  
y Política Social  
de CELEM



COORDINADORA ESPAÑOLA  
PARA EL LOBBY  
EUROPEO DE MUJERES





# *Fomento de la empleabilidad:*

La desigualdad salarial.  
Razones y medidas para combatirla

Comisión de Empleo y Política Social  
de CELEM

Madrid, noviembre 2011

**Edita:** Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres  
C/ Génova, 11, 1º, izq. 28010 Madrid  
e-mail: [celem@celem.org](mailto:celem@celem.org)  
[www.celem.org](http://www.celem.org)  
**Diseña y realiza:** PardeDÓS

# Índice

**La brecha salarial en España: posibles soluciones** \_\_\_\_\_ 5

*M<sup>a</sup> Luz Rodríguez Fernández*

**Evolución del esfuerzo fiscal en España (presión fiscal)  
para el diseño de su modelo social desde la Transición  
Democrática en comparación con otros países de la  
OCDE** \_\_\_\_\_ 19

*Paloma de Villota*

**La desigualdad salarial.  
Razones y medidas para combatirla** \_\_\_\_\_ 51

*Elisa García*

**Empleabilidad, calidad e igualdad salarial** \_\_\_\_\_ 67

*Diana Plaza García*

**22 de Febrero, Día por la Igualdad Salarial entre  
Mujeres y Hombres** \_\_\_\_\_ 79

*Rafaela Pastor*



## La brecha salarial en España: posibles soluciones

---

**M<sup>a</sup> Luz Rodríguez Fernández**

*Secretaria de Estado de Empleo*

*2 de Noviembre de 2011*

7

---

**E**s un honor y un placer estar hoy con vosotras, en la Coordinadora Española para el Lobby Europeo de Mujeres, para hablar de empleo, concretamente para hablar de la brecha salarial. Y además celebrar con vosotras mi primer aniversario. Quiero haceros partícipes de que hoy es mi primer aniversario en la Secretaría de Estado de Empleo, hace un año, tomaba posesión de mi cargo como la 1<sup>a</sup> Secretaria de Estado de Empleo en la historia de nuestro país. Al día siguiente de tomar posesión me estrené con una rueda de prensa sobre el paro registrado y mañana tendré que dar la número 13. Y os anticipo que no esperamos datos buenos para mañana. Los datos que esperamos son difíciles y dolorosos, no tanto para la responsable política, que también, sino para las personas que los sufren directamente, los hombres y las mujeres que este mes han perdido su puesto de trabajo o que no han podido recuperarlo.

Mi idea es exponer el contexto en que se mueve el empleo de las mujeres para luego aterrizar en el tema que nos ocupa hoy, la brecha salarial, las diferencias salariales entre mujeres y hombres en los mismos puestos, por el mismo trabajo, por iguales responsabilidades. Después podremos compartir un debate al respecto, será estupendo poder intercambiar diversidad de opiniones.

En primer lugar, como sabéis hay una cierta tendencia a decir que la crisis económica afecta fundamentalmente a los hombres y que no es una crisis que afecte al empleo de las mujeres, pues bien, yo digo, que no es cierta esta apreciación. Es verdad que cuando comenzó esta crisis los sectores de actividad productiva que empezaron a caer fueron fundamentalmente el sector de la construcción. Dos de cada tres puestos de trabajo que hemos perdido durante el comienzo y lo que llevamos de tiempo de esta crisis los hemos perdido en el sector de la construcción y en la industria auxiliar del sector de la construcción, por lo que aparentemente la cara inicial de la crisis, era una cara más masculina que femenina, ya que, como todas sabéis el sector de la construcción sigue estando formado mayoritariamente por hombres.

Pero la crisis sigue avanzando. Llevamos más de 3 años de crisis y junto con la cara de hombre ha ido apareciendo la de mujer. Esto es, porque la crisis enseguida se adentró en el sector de los servicios, donde también hemos perdido un importante volumen de empleo y ahí es donde empezó a verse la cara femenina de la crisis.

Pero además de haber perdido un número importante de empleos, hemos perdido algo más. Durante años se ha trabajado

por la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, iniciando con mucha fuerza, después de la ley de Igualdad, el impulso de la misma y fundamentalmente dentro del ámbito del empleo como uno de los ejes primordiales, no descuidando otros espacios también importantes, como por ejemplo en educación, en la política, en sanidad y así en casi todas las facetas de la vida de las personas.

Hemos tenido una pérdida de discurso, que espero que no sea irreparable, porque, es verdad que la crisis y el empleo tapan casi todos los debates en estos momentos, y por ello también, han tapado el debate sobre la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, con lo cual, la crisis ha terminado por no afectar solo al empleo sin también a la visibilidad de la igualdad entre mujeres y hombres como un elemento central de avance en la construcción de un nuevo modelo económico, productivo, de mercado de trabajo. Pareciendo que en esta reconstrucción no aparece la palabra Igualdad.

Hay que seguir introduciendo como clave esencial del nuevo modelo económico, la palabra Igualdad, el discurso de Igualdad y la práctica política de la Igualdad entre mujeres y hombres. De otra forma no tendremos de verdad, un cambio de modelo económico, productivo, ni tampoco un cambio de mercado de trabajo. Con lo cual, habremos perdido empleo, pero también discurso y el seguir avanzando en igualdad.

El discurso, la prioridad, la hegemonía que habíamos conseguido, con la igualdad entre mujeres y hombres parece haber tenido una caída, como si la crisis pudiera tapanlo todo, es por ello que debemos esforzarnos en recuperar la hegemonía del discurso y seguir trabajando y avanzando para que, aquello que

parece perdido en este maremágnum llamado crisis, no sea así y sigamos obteniendo logros en este tema.

Hay una especial preocupación, en muchos sectores, por como se está desarrollando el acontecer económico y el acontecer político en este momento. Nos estamos encontrando con una política muy centrada en el tema económico, lo podemos llamar como queráis: Consolidación del déficit, ajustes, recortes, etc ..., pero resulta que este tipo de prácticas, que estamos llevando a cabo, cuando aterrizan en las distintas Comunidades Autónomas se traducen en ajustes o recortes, que se llamen como se llamen, se producen principalmente en sectores sociales, que tienen que ver con la sanidad, la educación, los servicios sociales.

## 10

En el sector de cuidado de personas y en toda la estructura de cuidados de mayores, personas dependientes o niños de 0 a 3 años se están produciendo recortes muy importantes que están perjudicando desde luego la calidad de vida de la ciudadanía, y a los empleos vinculados con este sector. Sector donde las mujeres tienen posibilidad de tener su propia opción de inserción en el mercado de trabajo, y en el cual, ya se empieza a ver un importante volumen de desempleo.

Los recortes, están afectando a los recursos vinculados a los derechos de las personas para poder acceder a servicios relacionados con la educación, la sanidad, etc..., servicios de sectores, donde hay una fuerte presencia de mujeres que están perdiendo su empleo, además, la pérdida de presupuestos en educación, sanidad, y en los servicios vinculados a los derechos de la ciudadanía, repercuten en las mujeres, que se ven más afectadas por desaparecer servicios y recursos que facilitan la

conciliación y por ende, la posibilidad de poder acceder o no, con mayor o menor facilidad al mercado de trabajo.

Por lo tanto, la crisis económica tiene cara de mujer, está afectando al empleo de las mujeres y a la igualdad entre mujeres y hombres, dentro del mercado de trabajo y fuera del mercado de trabajo también.

Voy a dar unos pocos datos. Me gustaría hacer un discursos más político que de datos. Pero si que hay algunos datos que conviene subrayar.

Todavía hay una importante diferencia en las tasas de actividad de las mujeres y de los hombres. Hoy por hoy la tasa de actividad de las mujeres es del 53% y la de los hombres del 67%. Hay una amplia diferencia.

**11**

También es diferente la tasa de empleo de mujeres y hombres, es verdad que hemos avanzado mucho, en poco más de 20 años hemos multiplicado por dos el número de mujeres activas y ocupadas. Ha sido una incorporación de más de cinco millones de mujeres a la ocupación, no tanto al trabajo. Ocupación que medimos a través de la Encuesta de Población Activa, siendo éste uno de los cambios fundamentales que ha sufrido el mercado de trabajo. Y aún así la tasa de empleo de las mujeres en este momento está en el 41% y la tasa de empleo de los hombres está en el 53%, todavía hay una diferencia importante.

Luego existen importantes desequilibrios territoriales en materia de empleo y desempleo, y hay una oscilación de la tasa de empleo de los hombres que va del 59 al 48% de tasa de empleo en función de la Comunidad Autónoma que veamos.

La oscilación territorial, en el caso de las mujeres, es mucho más amplia, éstas están entre el 49 y el 27%.

Como veis hay comunidades autónomas que tienen tasas de empleo de mujeres francamente bajas todavía.

No se me escapa que la gran mayoría de personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres. El 76% de los contratos que se realizan en esta modalidad son contratos firmados por mujeres. Y esto es un elemento a tener en consideración, no solo por lo que significa en algunas ocasiones de precariedad y voluntariedad en el trabajo a tiempo parcial, sino porque además en las fórmulas de protección del trabajo no son equiparables hoy por hoy con las fórmulas de trabajo a tiempo completo. Y esta desigualdad en la contratación se traslada a la protección social.

## 12

Luego hay unos elementos también de diferencia en como abordan mujeres y hombres determinados hechos de su vida privada y su vida profesional. El otro día hacia un repaso en una intervención en la Unión Europea en ese sentido. Estaba haciendo un comentario en cuanto a la excedencia por cuidado de hijos, y os puedo decir que el 95% de las excedencias por cuidado de hijo las piden las mujeres. El 85% de las excedencias por cuidado de familiares las piden las mujeres. Y luego hay un dato también especialmente significativo; en este momento, hay según la encuesta de población activa en torno de 2 millones y medio de personas que se declaran inactivas o no activas para el empleo por razones familiares, el 96% de estas personas son nuevamente mujeres.

Es decir, que todavía hay hechos diferenciales importantes en el mercado de trabajo, en las tasas de empleo, en las tasas de

contratación a tiempo parcial, en las tasas de temporalidad, en la forma de afrontar la conciliación entre la vida privada y la vida profesional y también en el salario, que era lo que nos traía hoy aquí y es el título general que dábamos a esta intervención. Los datos nos dicen, (son los últimos de EUCOSTAD), que estamos en torno a un 17% de brecha salarial.

Es verdad que hemos pasado desde el año 2002 hasta ahora del 20% al 17% de brecha salarial. Pero yo soy de las que piensan que la menor diferencia en la brecha salarial tiene más que ver con la bajada de salario de los hombres que con los avances de igualdad en los salarios de las mujeres.

Con la crisis se ha producido una contracción de los elementos salariales en nuestro sistema de negociación colectiva. Y esa contracción ha hecho que las diferencias entre mujeres y hombres sean menos abultadas porque ha bajado el salario de todos no porque el salario de las mujeres haya subido. Creo que es justo reconocerlo en ese sentido.

¿Y porqué se produce esa brecha salarial todavía del 17%? Es verdad que ya no existen salvo raras excepciones discriminaciones directas en materia salarial, es decir, que al mismo puesto laboral se adjudique diferente salario. Esto prácticamente esta corregido al 100% en la negociación colectiva.

Primero: Porque ha habido un proceso de corrección importante por parte de las organizaciones sindicales, sobre todo en las mesas de negociación.

Segundo: Porque donde no han llegado las organizaciones sindicales en la negociación de los convenios colectivos, ha

empezado la labor de la autoridad laboral, que como sabéis rechaza el depósito y la publicación de cualquier convenio colectivo que establezca este tipo de diferencias salariales y de discriminación salarial. Y muchas veces impugna los propios convenios colectivos que establecen este tipo de discriminaciones salariales para el mismo puesto de trabajo.

Ahí no está la fuente de la brecha salarial, tiene que estar en otro sitio y desde mi punto de vista está en algunos indicadores que hoy quiero compartir con vosotras.

14

Primero, creo que todavía hemos avanzado poco en aquella vieja aspiración de que trabajos del mismo valor tengan una equidad salarial. Creo que ahí se produce una parte importante de la brecha salarial, porque todavía en las clasificaciones profesionales no hay equivalencia en el valor de determinados puestos de trabajo. Por lo que hay diferencias salariales que vienen marcadas por diferentes valoraciones del puesto de trabajo que viene estructurado en la clasificación profesional. Y cuando entramos a ver cuales son las categorías profesionales o los puestos de trabajo peor valorados habitualmente suelen coincidir con puestos de trabajo con una ocupación femenina muy marcada. Es decir, que todavía hay un camino por recorrer en la paridad salarial en función también de la paridad en el valor del puesto de trabajo.

Las tasas de empleo y paro son diferentes como veis, por lo tanto, también tiene que ver esa situación con la brecha salarial. Otra cosa que tiene mucho que ver con la brecha salarial es la temporalidad en la contratación que tienen las mujeres frente a los hombres. Es decir que las mujeres trabajan más con contratos temporales que los hombres.

Claramente en el trabajo a tiempo parcial la diferencia es evidente. Siempre se habla de que el 76% de los contratos de trabajo a tiempo parcial los firma una mujer. Ahí tenemos la clave de la diferencia salarial. Hoy en día las mujeres, como decía antes, acceden más a las excedencias de cuidado de hijos o personas mayores, lo que supone una rebaja salarial importante. Igualmente que la reducción de jornada supone una rebaja salarial. Es verdad que después de la Ley de Igualdad en materia de cotización de los tiempos de ocupación se pusieron en marcha medidas importantes, pero el salario no hay quien lo repare. Y cuando accede a una reducción de jornada, la mujer pierde salario automáticamente, al igual que en el caso de excedencia por cuidado de hijo o de familiares.

Yo creo que ahí es donde están las claves de la brecha salarial.

**15**

Una vez planteado el problema me gustaría hablar de las diferentes soluciones.

Yo creo que el mecanismo está inventado ya. La ley de Igualdad establece cual podía ser la solución para acabar con las discriminaciones en el ámbito del empleo y son los planes de Igualdad. Y por lo tanto la negociación colectiva tiene que cumplir aquí un papel esencial.

Las políticas públicas en materia salarial son limitadas. Por supuesto todos los años establecemos el salario mínimo interprofesional como es nuestro deber, pero no podemos tener una intervención salarial directa más allá de esto. Corresponde a la negociación colectiva y son derechos constitucionalmente reconocidos, la determinación de los incrementos salariales y de las composiciones salariales. Y cuando el gobierno ha pre-

tendido incidir directamente en la política salarial de nuestro país siempre se ha dicho que lo primero es inconstitucional porque sería contrario al derecho a la negociación colectiva y a la propia autonomía colectiva. Por lo tanto es un partido que tenemos que jugar en el campo de la negociación colectiva y el instrumento que ya está recogido en la ley que son los planes de Igualdad.

16

Es verdad que hemos avanzado cuantitativamente de forma muy importante. A la altura del año 2008, algo más del 38% de los convenios colectivos de empresa ya contenían planes de igualdad y medidas que tenían que ver con la Igualdad Salarial y con la Igualdad de las mujeres y hombres dentro de la empresa. Hoy son más del 68% de los convenios colectivos de empresa los que contienen Planes de Igualdad y Medidas de Igualdad entre mujeres y hombres. Por lo tanto si tuviéramos que hacer una radiografía exclusivamente cuantitativa concluiríamos que hemos avanzado mucho. Casi 7 de cada 10 Convenios Colectivos de empresa contienen ya Planes de Igualdad y por tanto el avance ha sido significativo.

La cosa cambia cuando introducimos el análisis de contenido de los Planes de Igualdad, vemos hasta donde han podido llegar y los contenidos son todavía insuficientes. Están muy pegados a la letra de la Ley y no han explorado posibilidades a la propia normativa estatal.

No es responsabilidad de los negociadores. Cuando decidimos que hubiera Planes de Igualdad tuvimos un primer problema y es que contó con el rechazo absoluto y la oposición clara de las organizaciones empresariales, aunque tenía el apoyo de los sindicatos. Esto era el primer handicap con el que nos encon-

tramos, las organizaciones empresariales rechazaban la Ley de Igualdad y los mecanismos de la Ley de Igualdad.

El segundo handicap fue el contexto de crisis económica. Cada vez que ha habido intención de negociar un Plan de Igualdad las empresas en muchas ocasiones han dicho, “Por favor estoy intentando no hacer el próximo expediente de regulación de empleo, no vamos a hablar de cosas añadidas, hablemos de lo esencial, y lo esencial es como pactamos el siguiente expediente de regulación”.

Pero la herramienta existe, ya está creada, y debemos empezar a preocuparnos más allá del análisis cuantitativo y ver como podemos seguir avanzando en la negociación.

En los Planes de Igualdad a veces existen asignaturas pendientes en la propia negociación. La primera es que a penas se ha avanzado en uno de los temas que produce la brecha salarial, la valoración de los puestos de trabajo. El establecimiento de una nueva correlación de puestos de trabajo vinculados a nuevos niveles salariales.

Desde el gobierno no podemos intervenir en la negociación colectiva, solo en su entorno, estableciendo protocolos y herramientas que ayuden a establecer una mejor valoración de los puestos de trabajo en las clasificaciones profesionales. Una parte de este trabajo la ha venido haciendo el Instituto de la Mujer.

Otra asignatura pendiente en las mesas de negociación es la formación en igualdad de las personas que abordan la negociación colectiva. Creo además que debe haber una mayor presencia de mujeres en las mesas de negociación. Sé que hay sectores

productivos donde es complicado pero tendría que haber más mujeres. Porque las discriminaciones indirectas son difíciles de detectar en los convenios colectivos si no tienes formación en esa materia.

Y muchas veces sin esa formación tras el primer envite empresarial suele caerse esa parte de la reivindicación para negociar la parte más extrema, que suelen ser las subidas o rebajas salariales o de jornada.

Además tenemos que seguir insistiendo en la Inspección de Trabajo que ha venido actuando en ese ámbito.

Comenzaron como una planificación de actuaciones a modo de simples proyectos experimentales, proyectos piloto, y a partir de este año, el año 2011, ha comenzado la Inspección de Trabajo en materia de Igualdad entre mujeres y hombres ya con carácter establecido.

Este año estamos inspeccionando a 250 grandes empresas en materia de Planes de Igualdad, y casi 300 empresas en materia de Discriminación Salarial, fundamentalmente en los sectores donde hemos detectado puede haber una mayor discriminación. En el último año hemos hecho algo más de 6000 actuaciones en cuanto a Inspecciones de Trabajo en todas las materias que tienen que ver con la Igualdad.

También creo que hay que introducir medidas correctoras tanto en las políticas de empleo como en las políticas que no son de empleo. Que la negociación colectiva sea muy importante no significa que se eludan las políticas que pueden tener un papel fundamental a la hora de reparar alguna desigualdad, por

lo tanto, deben combinarse mejor las políticas del sistema educativo y de formación. Porque algunas veces la segmentación que encontramos en el mercado de trabajo viene producida por la segmentación en el sistema educativo. Hay que intentar corregir la segmentación inicial por ello, en la estrategia española de empleo que aprobamos el pasado viernes en el Consejo de Ministros y que se publicará mañana o pasado en el BOE hay una parte muy importante de medidas de políticas de empleo que tienen que ver con un reforzamiento de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo.

Por ejemplo una de las medidas que hemos adoptado es que en todas las Comunidades Autónomas deberá haber una ayuda para las mujeres en aquellos estudios universitarios o de formación profesional donde haya infrarrepresentación de las mujeres. A veces a través de las ayudas económicas podemos lograr que haya una mayor opción en determinados ámbitos del sistema educativo y del sistema de formación.

A partir de la entrada en vigor de esta Estrategia en todas las actividades de formación para el empleo deberá haber presencia equilibrada entre mujeres y hombres, en todas las familias profesionales. Además hemos decidido comenzar la acreditación de competencias adquiridas por vías no formales, precisamente en sectores de actividad productiva donde en este momento hay una mayor presencia de mujeres que de hombres, como la educación de 0 a 3 años o en el ámbito de aplicación de la Ley de Dependencia, para una mayor visualización de la profesionalidad de las mujeres.

Y hemos hecho una apuesta para que en los próximos 3 años pasemos de un 33% a un 40% de Emprendimiento de Mujeres.

En el mercado de trabajo tomar medidas es muy importante a la hora de acabar con la desigualdad entre mujeres y hombres. Pero tan importante como eso son las medidas que podamos hacer fuera del mercado de trabajo. Sobre todo en los temas de infraestructuras públicas de cuidado, en educación de 0 a 3 años, y en cuidado de personas mayores y dependientes.

Soy crítica con la aplicación que se ha hecho de la Ley de Dependencia, falta mucho por hacer por muchas razones. Hay también datos positivos. Hace poco conocíamos como estábamos en el cumplimiento de los Objetivos de Barcelona, y somos el 5º país en cumplimiento de estos objetivos.

Pero como decíamos queda mucho por hacer y la infraestructura pública de cuidados genera empleo y es bueno en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Hoy en día siguen siendo las mujeres las que necesitan tener resueltas las infraestructuras de cuidado de sus hijos, familiares y personas dependientes.

20

En buena media, de esto depende la igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, cuando diseñemos medidas de conciliación, debemos empezar a diseñarlas con la vista puesta fuera de la Conciliación y más en la Corresponsabilidad, porque al final si no lo que podemos avanzar en Conciliación lo perderemos en igualdad.

Ha llegado el momento de superar el concepto de Conciliación y empezar a diseñar medidas que tengan que ver más con la Corresponsabilidad.

# Evolución del esfuerzo fiscal en España (presión fiscal) para el diseño de su modelo social desde la Transición Democrática en comparación con otros países de la OCDE.

---

**Paloma de Villota.**

*Profesora Titular de Economía Aplicada (Universidad Complutense de Madrid).*

## Introducción

21

El objetivo de estas páginas es poner de relieve el esfuerzo fiscal realizado en España desde la Transición Democrática en 1977, para la implantación de un régimen social acorde con el de los países de nuestro entorno. Sin embargo, pese a este aumento de la presión fiscal la situación en la que nos encontramos en la actualidad coloca a España entre aquellos regímenes sociales de la Unión Europea menos desarrollados sin que, todavía, el cuidado y la atención a las personas a lo largo del ciclo vital se constituya como un pilar fundamental de la política social.

Los intentos recientes por paliar esta laguna, plasmados en la Ley 39/ 2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, parecen chocar frontalmente con las rebajas fiscales contempladas en la última reforma del IRPF de 2006 y, de forma circunstancial aunque no por ello menos contundente, con los efectos de la crisis

económica actual que ha generado -a escala presupuestaría- el hundimiento de la recaudación impositiva en 2009 (fundamentalmente IRPF; IVA e Impuesto de Sociedades) como un aumento desmesurado del gasto en transferencias por desempleo, lo que ha generado la aparición de un déficit de dos dígitos con relación al Producto Interior Bruto (PIB).

Las tensiones generadas esta primavera tras el caso griego para obtener financiación en los mercados monetarios amenazan, una vez más, la consolidación del modelo social en España e incluso ponen en entredicho la supervivencia del modelo social europeo, aunque como apunta Ignacio Sotelo en un interesante estudio recientemente publicado:

22

“Conservar el Estado social exige profundas transformaciones en una sociedad tan fragmentada como la que a la vista se está desplegando, pero caben pocas dudas de que permanecerá, si no se produce una caída en picado de la economía”<sup>1</sup>

### **La presión fiscal y su evolución en España desde la Transición Democrática.**

El índice más utilizado para medir el esfuerzo fiscal realizado por quienes contribuyen en un país o región al sostenimiento de las cargas públicas es el denominado índice de presión fiscal, definido por la relación entre la recaudación proporcionada por el conjunto de los impuestos y PIB. En las comparaciones internacionales se incluyen las cotizaciones a la seguridad social pues forman parte de los ingresos coactivos del Estado y,

---

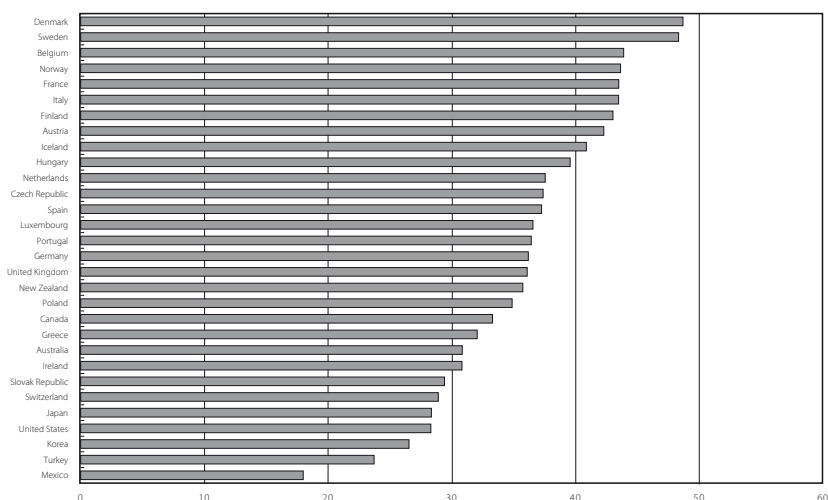
1. Ignacio Sotelo: El Estado Social. Antecedentes, origen, desarrollo y declive. Editorial Trotta . 2010

por tanto, son considerados como impuestos, criterio seguido en el desarrollo de este apartado. En definitiva, este índice permite obtener una idea de la importancia relativa o peso del sector público en el conjunto de la economía del país o región considerada.

Como índice simple presenta grandes ventajas, entre las cuales se debe destacar su simplicidad, facilidad de cálculo pues sus datos (recaudación y PIB bruto) son universalmente conocidos y no hay país o región que desconozca su magnitud. Su simplicidad hace posible las comparaciones entre muy distintos países (*cross country*) y a lo largo de períodos de tiempo (*cross section*). Pero, como todo índice sencillo, también presenta grandes inconvenientes, siendo el más significativo el no proporcionar una idea de cómo se reparte la carga fiscal entre la población ni del grado de progresividad del sistema fiscal. Con el fin de solventar estos inconvenientes se elaboran otros índices, también sencillos, como son la relación entre impuestos directos e indirectos, el índice de Tanzi, o relación entre los impuestos progresivos y los no progresivos, y el índice de Frank que mide la presión fiscal en relación con la renta *per cápita*. Existen otros indicadores pero todos ellos de mayor complejidad en su obtención, siendo profusamente utilizado el índice de Gini, basado en la curva de Lorenz antes y después de impuestos y transferencias.

Según los datos proporcionados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que agrupa a los países con economías más desarrollados del planeta, la presión fiscal en 2007 oscilaba entre el máximo de Dinamarca, con 48,7%, y el mínimo de Méjico, con 18,0%, lo que permite percibir la gran dispersión existente. A la cabeza se encuentran los países nórdicos junto con Bélgica, Francia e Italia, todos

ellos con presiones fiscales superiores al 43%. En el extremo opuesto se sitúan Méjico, Turquía, Corea y EEUU, con índices inferiores al 28,5%. Por su parte, España se encuadra, en 2007, dentro de los países con presión fiscal media pues alcanzaba 37,2% pero las previsiones de la OCDE apuntan a una fuerte reducción en la recaudación como consecuencia de la crisis económica situando la presión fiscal en el 33,0% en 2008.



(Fuente: OECD *Revenue Statistics* 1965-2008. París 2009)

Si se observa el gráfico anterior se puede inferir cierta relación entre la presión fiscal de los países miembros de la OCDE y el grado de protección social de sus políticas públicas de bienestar así como su encuadre en la tipología desarrollada por Gosta Sping-Andersen (1990). Los países de corte “liberal”, como EEUU, Reino Unido, Australia, etc., con escasa presencia de la política pública en la provisión de protección social y, en donde cada individuo debe al menos complementar la, de forma individual y privada, tienen una presión fiscal reducida en

comparación con el resto. Los países considerandos con como “continentales” o “corporativos”, representados, entre otros por Alemania, en los cuales los derechos sociales están ligados a la permanencia en el mercado laboral (“quien no cotiza, no recibe”) pero en los que existen algunos derechos universales como la salud y la educación, tienen una presión fiscal media. En tercer lugar, los regímenes “socialdemócratas” (Suecia, Dinamarca, Noruega y Finlandia) en los que están implantados derechos universales de ciudadanía a la salud, educación, pensiones de vejez, etc. presentan una mayor presión fiscal, próxima al 50% del PIB. España e Italia, se podrían considerar encuadrados dentro del modelo mediterráneo de bienestar en los que la familia sigue ejerciendo un papel destacado para la consecución del bienestar social (cuidado infantil, de personas mayores y familiares enfermos), presentan un nivel de presión fiscal inferior aunque no muy diferente a la de algunos países “continentales” o “corporativos”.

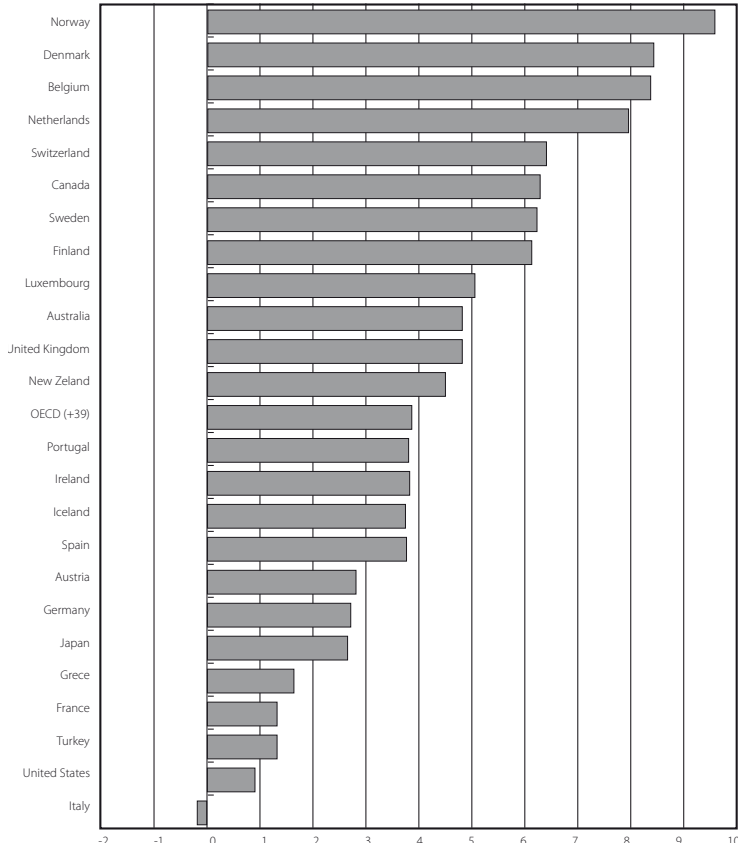
A pesar de que España se encuentre entre los países con una presión fiscal media, el grado de provisión de protección social para el cuidado es muy inferior, como se verá más adelante, respecto a otros países que presentan un análogo esfuerzo fiscal (Reino Unido, Luxemburgo, etc.). Esta diferencia se debe al desfase temporal existente, es decir a que en nuestro país se inició un esfuerzo fiscal apreciable hace relativamente pocos años, concretamente después de la firma de los Pactos de la Moncloa en el año 1977, mientras que otros países han mantenido la presión fiscal actual e incluso superior desde mediados de la centuria pasada.

Efectivamente, nuestro país acometió una reforma fiscal en profundidad -tras salir de la dictadura franquista (1939-1975) y

equipararnos al resto de las naciones de nuestro entorno económico- con la entrada en vigor de la Ley 50/1977, de 14 de noviembre, sobre medidas urgentes de reforma fiscal, aprobada en el Senado por 180 votos a favor, diez abstenciones y ninguno en contra. Con esta Ley se quedara instaurado el delito fiscal, el secreto bancario, el Impuesto Extraordinario sobre el Patrimonio, a la vez que se otorgó una amnistía fiscal. Las leyes posteriores completarían el actual sistema tributario y la reforma impositiva se cerrará con la introducción del Impuesto sobre el Valor Añadido el primero de enero de 1986 coincidiendo con la entrada de España en la Unión Europea.

Durante la década de los años sesenta y la primera mitad de los setenta España se mantuvo con la presión fiscal más baja de todos los países de la OCDE, con la excepción de Turquía. Y a lo largo de este período, la presión fiscal española osciló entre el mínimo de 13,6% en 1966 y el máximo de 17,7% en 1973 con un crecimiento global de 3,8 puntos porcentuales, como muestra el gráfico siguiente:

## Variación de la presión fiscal en los países de la OCDE durante el período 1965-1975

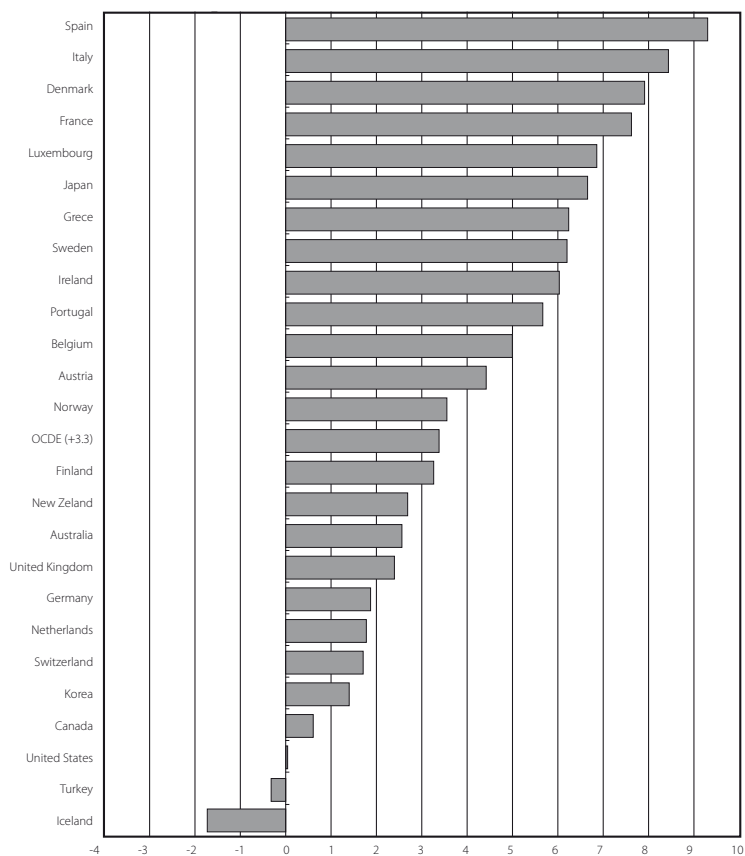


(Fuente: OECD *Revenue Statistics* 1965-2007. París 2008)

Durante el período 1965 a 1975 se observa que todos los miembros de la OCDE aumentaron su presión fiscal, con la única excepción de Italia que la redujo 0,4 puntos. Los países nórdicos, junto con Bélgica, Holanda, Suiza y Canadá, lo hicieron en más de seis puntos, mereciendo especial mención Noruega con 9,5 puntos.

En España, con las medidas tomadas en la Ley 50/1977, y conforme la reforma fiscal iba progresando, la presión fiscal se elevó de forma espectacular, pasando del 17,1% en 1974 al 26,4% en 1984, siendo el país que mayor esfuerzo fiscal llevo a cabo durante ese período, como queda reflejado en el gráfico siguiente:

### Variación de la presión fiscal en los países de la OCDE durante el período 1975-1985

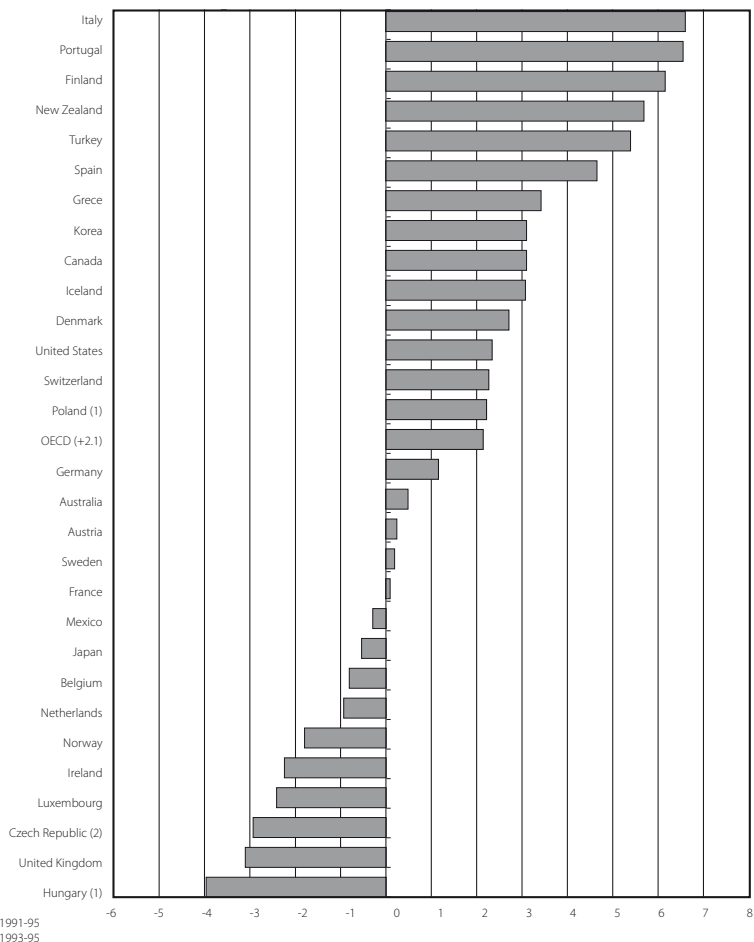


(Fuente: OECD Revenue Statistics 1965-2007. París 2008)

Del año 1975 al 1985, la mayoría de los países aumentaron significativamente su presión fiscal (diez de los cuales superaron los 5 puntos de crecimiento) aunque marchara España a la cabeza, seguido de Italia. Por el contrario dos países: Turquía e Islandia la redujeron y solo uno de ellos, Estados Unidos, prácticamente no presentó variación alguna.

Durante los diez años siguientes, 1985 a 1995, España siguió aumentando su presión fiscal, con un crecimiento cercano a los cinco puntos, de tal forma que en 1995 se situó en 32,1%. Y en este período, se situará en el grupo de cabeza siendo el sexto en crecimiento recaudatorio, como muestra el gráfico siguiente:

## Variación de la presión fiscal en los países de la OCDE durante el período 1985-1995



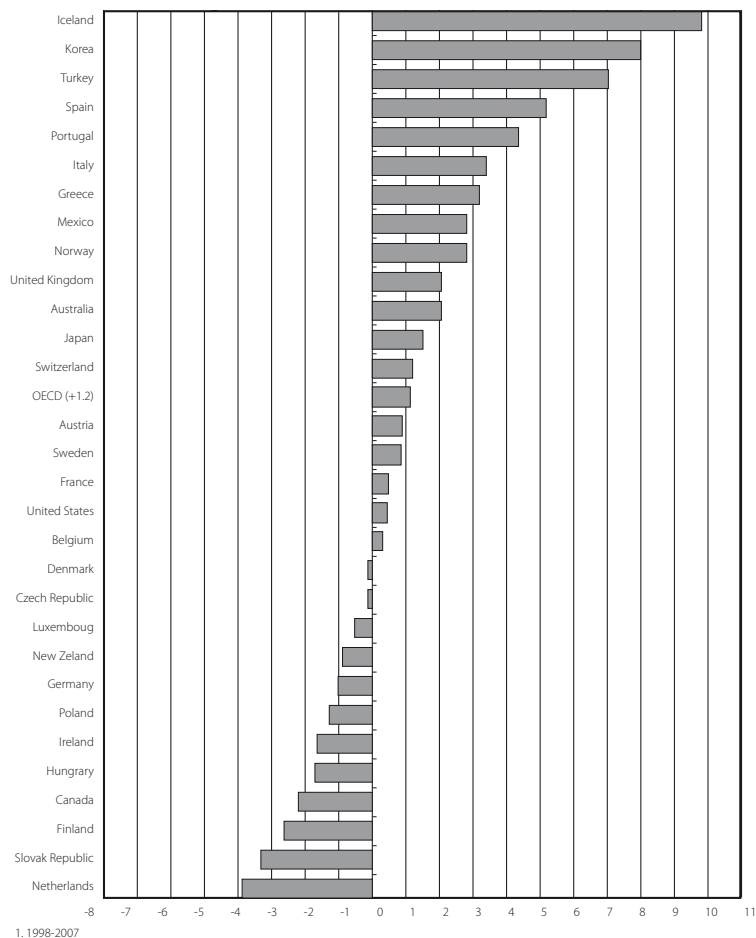
(Fuente: OECD Revenue Statistics 1965-2007. París 2008)

Durante estos años, es digno de ser destacado el escaso crecimiento de los países nórdicos, a excepción de Finlandia, por no mencionar el retroceso de Noruega que redujo su presión fis-

cal cerca de dos puntos. La crisis económica del primero como consecuencia del giro de su economía y el petróleo en el caso noruego, además del avance del neoliberalismo económico repercutieron en sus sistemas tributarios reduciendo fuertemente el esfuerzo fiscal. Pero esta influencia no fue exclusiva de los escandinavos pues otros diez países más aminoraron también el peso de sus tributos en el conjunto de la economía, e incluso algunos de manera significativa como Hungría, Reino Unido y Luxemburgo.

Los once años siguientes, 1995-2006, muestran cómo diez países van a disminuir su presión fiscal y en mayor proporción (tasas mayores) que en el período anterior, como muestra el gráfico expuesto a continuación:

## Variación de la presión fiscal en los países de la OCDE durante el período 1995-2007



(Fuente: OECD *Revenue Statistics* 1965-2008. París 2009)

En este periodo, España sigue en el grupo de países que sigue aumentando su esfuerzo fiscal junto con Corea, Turquía e Is-

landia; aunque se perfila, nítidamente el impacto de la corriente económica neoliberal que postula la paulatina reducción del tamaño del sector público con el retroceso de la presión fiscal en diez países y su estancamiento en cuatro.

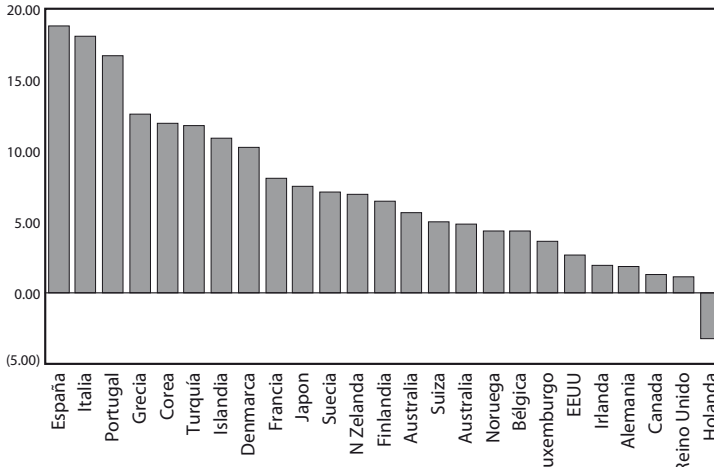
Por tanto, un somero análisis temporal pone de manifiesto que España es el país que más ha incrementado su presión fiscal durante las tres últimas décadas, como muestra el cuadro y gráfico insertos a continuación. Lo que pudiera explicar esa falsa percepción, bastante generalizada, que considera a España como un país en el que se pagan excesivos impuestos en comparación con otros Estados miembros de la UE o de la OCDE. El incremento de 18 puntos porcentuales de la presión fiscal de 1975 a 2007 solo es comparable con lo ocurrido en Italia, Portugal y Grecia, países con regímenes sociales de bienestar similares.

## Evolución de la presión fiscal de 1975 a 2005 en los países de a OCDE

	1975	1985	1990	1995	2000	2006	2007	2008
Canadá	32.0	32.5	35.9	35.6	35.6	33.5	33.3	32.2
México		15.5	15.8	15.2	16.9	18.3	18.0	21.13
EEUU	25.6	25.6	27.3	27.9	29.9	28.2	28.3	26.9
Australia	25.9	28.3	28.5	28.8	31.1	30.6	30.8	n.a
Japón	20.8	27.4	29.1	26.8	27.0	28.0	28.3	n.a
Corea	14.5	15.7	18.1	18.6	22.6	25.0	26.5	26.6
N. Zealandia	28.7	31.3	37.4	36.6	33.6	36.6	35.7	34.5
Australia	36.6	40.8	39.7	41.4	43.2	41.8	42.3	42.9
Bélgica	39.5	44.4	42.0	43.6	44.9	44.4	43.9	44.3
Rep. Checa				37.5	35.3	37.1	37.4	36.6
Dinamarca	38.4	46.1	46.5	48.8	49.4	49.6	48.7	48.3
Finlandia	36.5	39.7	43.5	45.7	47.2	43.5	43.0	42.8
Francia	35.4	42.8	42.0	42.9	44.4	44.0	43.5	43.1
Alemania	34.3	36.1	34.8	37.2	37.2	35.6	36.2	36.4
Grecia	19.4	25.5	26.2	28.9	34.0	31.2	32.0	31.3
Hungría				41.3	38.0	37.1	39.5	40.1
Islandia	30.0	28.2	30.9	31.2	37.2	41.5	40.9	36.0
Irlanda	28.8	34.7	33.1	32.5	31.3	31.7	30.8	28.3
Italia	25.4	33.6	37.8	40.1	42.3	42.3	43.5	43.2
Luxemburgo	32.8	39.4	35.7	37.1	39.1	35.8	36.5	38.3
Holanda	40.7	42.4	42.9	41.5	39.7	38.9	37.5	n.a
Noruega	39.2	42.6	41.0	40.9	42.6	44.0	43.6	42.1
Polonia				36.2	32.8	34.0	34.9	n.a
Portugal	19.7	25.2	27.7	32.1	34.1	35.5	36.4	36.5
Rep. Eslovaca					34.1	29.4	29.4	29.3
España	18.4	27.6	32.5	32.1	34.2	36.7	37.2	33.0
Suecia	41.2	47.4	52.2	47.5	51.8	49.0	48.3	47.1
Suiza	23.9	25.5	25.8	27.7	30.0	29.3	28.9	29.4
Turquía	11.9	11.5	14.9	16.8	24.2	24.5	23.7	23.5
Reino Unido	34.9	37.0	35.5	34.0	36.4	36.6	36.1	35.7
OECD total	29.4	32.6	33.7	34.7	36.0	35.8	35.8	n.a
OECD América	28.8	24.5	26.3	26.2	27.5	26.7	26.5	26.7
OECD Pacífico	22.5	25.7	28.3	27.7	28.6	30.0	30.4	n.a
OECD Europa	30.9	35.3	36.0	37.1	38.4	38.0	38.0	n.a
EU19	32.1	37.5	38.1	38.9	39.4	38.6	38.8	n.a
EU15	32.1	37.5	38.1	39.0	40.6	39.8	39.7	n.a

(Fuente: *Revenue Statistics 1965-2008*. OECD, París 2009)

## Variación de la presión fiscal en los países de la OCDE de 1975 a 2005



(Fuente: *Revenue Statistics 1965-2008*. OECD, París 2009)

Por otra parte, la determinación de la escala de tributo y los tipos marginales han sido de gran trascendencia a la hora de fijar una mayor o menor progresividad en la imposición personal sobre la renta. Pero, durante las últimas décadas, el intento de no penalizar el ahorro en aras de un mayor crecimiento económico ha sido el *leitmotiv* de la tributación en casi todos los países. Y ello ha generado importantes cambios en el sistema tributario que han avocado a un descenso de la presión fiscal directa sobre la indirecta más que a un descenso real en el nivel de la presión fiscal.

Estos cambios han provocado una aminoración de la progresividad impositiva en la imposición sobre la renta, desde la década de los noventa. Debido, en primer lugar, a una reducción generalizada de la imposición sobre el capital y, en segundo

término, a la aminoración de los tipos marginales más altos en las rentas laborales que tienen un impacto diferenciado en las mujeres y en los hombres, debido a su diferente situación socioeconómica en el mercado de trabajo.

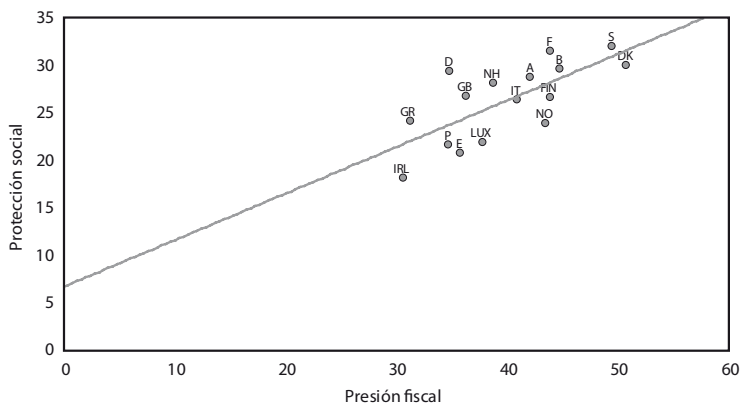
### Interrelación entre la presión fiscal y diseño de la política social

En este segundo apartado se compara el gasto público en transferencias, servicios, además de las rebajas impositivas en el ámbito de la OCDE, con relación a la presión fiscal establecida en el país. Posteriormente se verá escala internacional el diferente diseño de las políticas públicas que como veremos, afectan de manera primordial al empleo de las mujeres.

36

A continuación se presenta la representación gráfica de la observada correlación existente entre el nivel de gasto y el de presión fiscal en el ámbito de la OCDE:

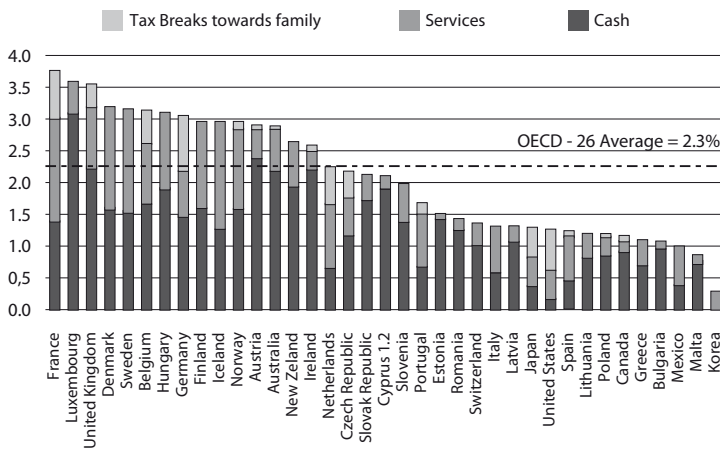
#### Presión fiscal y gasto social (como % PIB)



Fuente: elaboración propia a partir de EUROSTAT Living Conditions in Europe y OCDE Revenue Statistics 1965-2007- Coeficiente de correlación: 0.713176

Debe destacarse que los países de la OCDE gastan para el cuidado infantil una media del 2'3 % del PIB con grandes diferencias entre ellos. Resumiendo, se puede apreciar que la mayoría lo gasta en transferencias en lugar de servicios sociales y beneficios fiscales, mientras que estos últimos son relevantes en Alemania, Japón Holanda y Estados Unidos.

El gráfico del año 2005, incluido a continuación, "permite apreciar estas diferencias en el gasto público total en ayuda familiar por niños y niñas en servicios sociales, transferencias y gastos o beneficios fiscales con respecto al Producto Interior Bruto, PIB.



Notes: Data on tax support for families is not available for Greece, Hungary, Luxembourg, Mexico, Switzerland, Turkey and the non-OECD countries. Data for Portugal concerns 2003.

1) Turkey: The information in this document with reference to «Cyprus» relates to the southern part of the Island. There is no single authority representing both Turkish and Greek Cypriot people on the Island. Turkey recognizes the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC). Until a lasting and equitable solution is found within the context of United Nations, Turkey shall preserve its position concerning the "Cyprus issue".

2) Footnote by all the European Union Member States of the OECD and the European Commission: The Republic of Cyprus is recognized by all members of the United Nations with the exception of Turkey. The information in this document relates to the area under the effective control of the Government of the Republic of Cyprus.

Source: Social Expenditure Database ([www.oecd.org/els/social/expenditure](http://www.oecd.org/els/social/expenditure)) and ESS-PROS.

Debe subrayarse que el gasto público en atención infantil incluye:

1. Transferencias, que en ocasiones no tienen carácter universal, por lo que suelen depender, según los distintos países, de la edad de los niños y niñas o del nivel de renta; se incluyen, igualmente, el pago de los permisos parentales y las transferencias existentes para familias monoparentales.
2. Servicios sociales que incluyen los gastos ocasionados en guarderías y educación infantil de carácter público (o parcialmente subsidiado) y otros servicios, entre los que cabe considerar la ayuda domiciliaria para la atención infantil.
3. Beneficios o gastos fiscales que contabiliza las exenciones fiscales a favor de los niños/as e incluyen las transferencias exentas de impuestos; reducciones de la base imponible; deducciones de la cuota y crédito de impuestos. En este último, la transferencia percibida que corresponde al exceso del crédito sobre la cuota se computa como una prestación en metálico.

Como ya se ha dicho previamente en la mayoría de los casos los países de la OCDE gastan más en transferencias económicas, incluido el apoyo a familias monoparentales (monoparentales), que en servicios sociales, salvo países como Francia, Dinamarca, Islandia, Italia, España, etc. en donde se gasta más en servicios que en transferencias. Cabe señalar que los gastos efectuados a escala local pueden quedar, en ocasiones, distorsionados en el caso de los países nórdicos, donde muchos servicios sociales están diseñados a escala local recibiendo para su ejecución transferencias del Gobierno, pero también puede no

reflejarse adecuadamente el gasto realmente efectuado estos rubros en otros países con estructura estatal federal como en el caso de Canadá o Suiza<sup>2</sup>.

Por regla general, el tamaño del sector público no solo se traduce, en la mayoría de los casos, en una mayor atención social prestada a las personas, a través de los servicios sociales sino también la realización de transferencia de renta monetaria para el cuidado a las personas<sup>3</sup>.

---

2. Coverage of spending on family and community services in SOCX may be limited as such services are often provided, and/or at least co-financed, by local governments. The latter may receive general block grants to finance their activities, and reporting requirements may not be sufficiently detailed for central statistical agencies to have a detailed view of the nature of local spending. In Nordic countries (where local government is heavily involved in service delivery) this does not lead to large gaps in measurement of spending, but it does for countries with a federal structure, for example Canada and Switzerland, but also a centralised country as, for example, the Netherlands.

3. Simmonnazzi (2010) y Francesca Bettio (2010) considera importante señalar el impacto diferenciado de las transferencias. Por ejemplo, en el caso de Alemania han coadyuvado al florecimiento de un sector emergente en el cuidado de personas mayores de carácter formal, mientras que en otros como Italia y España han servido, también, para fortalecer un sector informal de bajos salarios, apoyado en el flujo masivo de inmigrantes, fundamentalmente mujeres, que lo ha nutrido. Quizá estas transferencias puedan servir para resolver de una forma “eficiente”, desde una perspectiva económica, al considerar la baja relación de mujeres en el empleo entre los 55-64 años, cuando sus padres, en mayor proporción que en otras edades de la vida, necesitan mayor atención y cuidado. Si desde la perspectiva del coste de oportunidad o desde la perspectiva de reconciliación de la vida familiar, profesional y privada de las mujeres comprendidas en esta tardía cohorte de edad laboral puede tener un alto sesgo de racionalidad económica ( Eurobarometer Survey on Health and long time care (EC 2007) Debe subrayarse que hay que marcar una clara diferenciación entre el impacto de las transferencias sociales dedicadas al cuidado infantil con las dedicadas a las personas mayores como apunta Jane Lewis (2002)

Cabe subrayar que en Italia la consolidación del sector informal del cuidado quedo patente con las medidas para la legalización de inmigrantes “sin papeles” durante el verano de 2009, lo que pone de relieve el interés por consolidar esta tendencia por parte del gobierno Berlusconi. Además esta atención personal efectuada por mano de obra asalariada no cualificada “informal” o “formalizada” de forma apresurada puede dejar mucho que desear desde la perspectiva de su calidad y la atención efectivamente suministrada a las personas mayores. Sin duda permite apuntalar el modelo

Por tanto, como apunta Simonazzi (2008) citando a Lewis desde la perspectiva del empleo femenino el efecto en uno y otro caso no es el mismo y las propias políticas europeas han diferenciado sus recomendaciones en el cuidado infantil respecto a las personas mayores:

“The trend in favour of home care (away from services), supported by cash transfers in the case of elderly care stands in clear contrast with the EU policy encouraging child care services rather than leaves and setting targets for childcare provision. Social considerations (the social investment aspect of child care, on one hand, and the elderly people preference for home care on the other) may have reinforced labour market considerations: the fact that motherhood occurs in the peak of a woman’s active life and that child covers several years, while elderly care falls upon women (spouses, daughters) in the latter part of their active life may play a role here.

No obstante, es menester considerar que el desarrollo de determinados servicios sociales ha coadyudado en Suecia y otros paí-

---

de familia tradicional, cuando son los miembros de la propia familia (casi siempre las mujeres) quienes siguen encargándose del cuidado de larga duración de los familiares dependientes aunque recibiendo por ello una escasa remuneración económica como ha ocurrido en España con el desarrollo de la Ley de Autonomía Personal de 2006).

En resumen, con la emergencia del sector formal mediante la inclusión en el mismo de parte del cuidado familiar, se puede afirmar -como apunta Morel (2007)- que tanto en los países Mediterráneos como en el caso de aquellos que disfrutaban de regímenes de bienestar denominados Bismarkianos, de acuerdo con la tipología establecida por Esping Andersen (1999), se parte de la premisa tendente a consolidar el cuidado domiciliario sobre el institucional, al tiempo que intentan hacer el trabajo de cuidado tradicional más atractivo:

“the idea was rather to make caring more attractive so that caregivers, especially women of working age, would continue to care rather than enter labour market”

ses nórdicos al fortalecimiento de la segregación existente en el mercado de trabajo, debido a que las mujeres se han concentrado en la educación tanto pública como privadas (sobre todo infantil, preescolar y primaria), en la sanidad y servicios sociales (públicos, privados). Por ejemplo, es posible encontrar una correlación positiva entre gasto público (circunscrito al empleo en educación, sanidad y trabajo social) y tasa de ocupación de las mujeres. Åsa Löfström (2001) mostraba ya, a principios de esta década, la existencia de esta correlación en el ámbito de la OCDE.

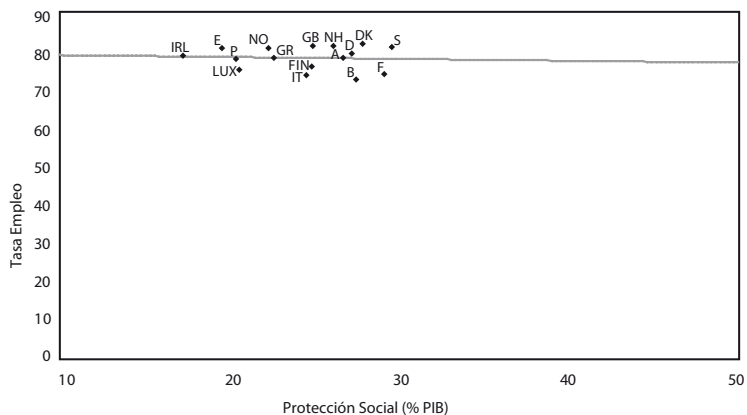
La explicación de este hecho se puede hallar en cómo una presión fiscal elevada se refleja, generalmente, en una mayor y mejor oferta de infraestructuras sociales que, en la mayoría de los casos, se nutre de mano de obra femenina.

Por tanto, se puede afirmar que el sector público ha venido cumpliendo una doble función, pues, por una parte, ha prestado los servicios de atención a las personas posibilitando con ello a las mujeres su permanencia en el mercado de trabajo; y, por otra, ha generado importantes oportunidades de empleo público para éstas.

Y no es de extrañar que esta correlación entre gasto público y tasa femenina de ocupación en protección persista actualmente como se puede apreciar con una simple ojeada a los gráficos adjuntos; en los que, también se evidencia su impacto diferenciado sobre el empleo masculino y femenino.

Por consiguiente, la correlación entre gasto público y tasa femenina de ocupación en protección social es palmaria y pone de relieve la brecha de género y su impacto diferenciado en el mercado de trabajo.

## Protección social y tasa de empleo masculina

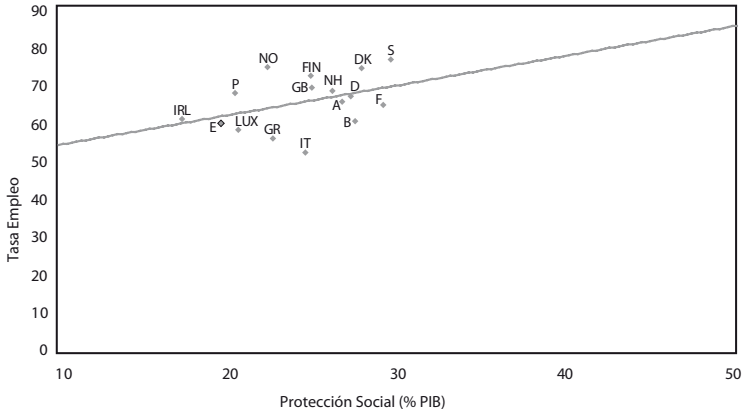


42

A	Austria		IT	Italia
B	Bélgica		LUX	Luxemburgo
DK	Dinamarca		NH	Holanda
FIN	Finlandia		NO	Noruega
F	Francia		P	Portugal
D	Alemania		E	España
GR	Grecia		S	Suecia
IRL	Irlanda		GB	Reino unido
IT	Italia			

(Fuente: elaboración propia a partir de EU Labour Force Survey y OECD Revenue Statistics 2009)

## Protección social y tasa de empleo femenina

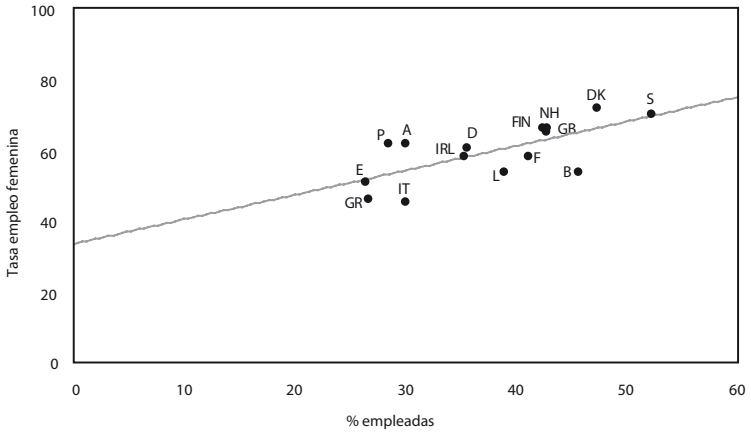


A	Austria		IT	Italia
B	Bélgica		LUX	Luxemburgo
DK	Dinamarca		NH	Holanda
FIN	Finlandia		NO	Noruega
F	Francia		P	Portugal
D	Alemania		E	España
GR	Grecia		S	Suecia
IRL	Irlanda		GB	Reino unido
IT	Italia			

(Fuente: elaboración propia a partir de EU Labour Force Survey y OECD Revenue Statistics 2009)

Esta correlación explicaría, en parte, la alta tasa de ocupación femenina en los países nórdicos en el ámbito de la Unión Europea, puesto que al comparar el porcentaje de mujeres empleadas en la Administración Pública en educación, sanidad y trabajo social nos aparece una correlación positiva muy marcada (coeficiente 0'68).

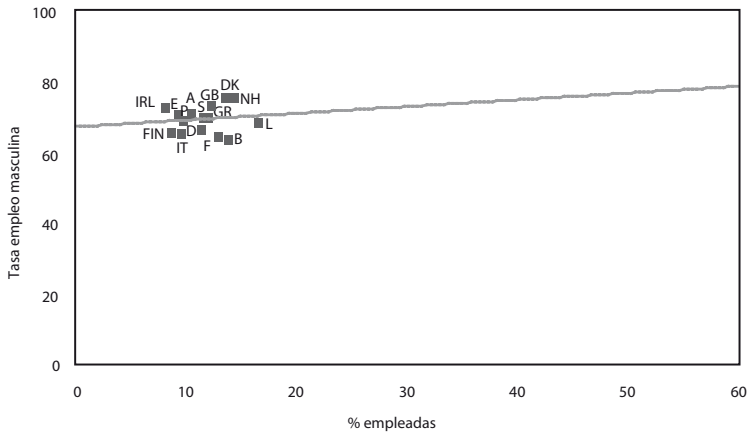
### Tasa de empleo femenina y % de mujeres empleadas en administración pública, educación, salud y trabajo social



(Fuente: elaboración propia a partir de EU Labour Force Survey)

Coefficiente de correlación: 0.68336

### Tasa de empleo masculina y porcentaje de hombres empleados en administración pública, educación, salud y trabajo social



(Fuente: elaboración propia a partir de EU Labour Force Survey)

Coefficiente de correlación 0,11999

Las diferencias observadas permiten explicar la persistente segregación imperante entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo en los países nórdicos. Que, en la actualidad, preocupa sumamente a sus responsables políticos y deberá ir atenuándose durante los próximos años.

### **Conclusión.**

A modo de conclusión me voy a permitir reproducir los datos de la OCDE que muestran la anómala evolución de España en el aumento de la contratación privada de personal para el trabajo doméstico por parte de las unidades familiares, desde el año 2000 en adelante, como sistema logístico de apoyo para solucionar su demanda de cuidado infantil y de personas mayores así como para la realización de otras tareas como limpiar, guisar, planchar, etc. y estrategia de reconciliar vida profesional, familiar y privada. Su evolución presenta una clara disimilitud con los restantes países de la UE, y solo Italia, aunque, en menor medida, presenta una evolución similar. Las transferencias públicas y las deducciones fiscales existentes en ambos países pueden ayudar a explicar este hecho al igual que el proceso de globalización con un masivo flujo de inmigrantes hacia ambos países pueden también ayudar a comprender esta tendencia, dada la fácil accesibilidad a este tipo de mano de obra barata. La falta de espacio me impide desarrollar como quisiera estos puntos que marcan la tendencia de España en los próximos años y merecen ser analizados con el máximo rigor y nivel de exhaustividad. Sin que pueda pasarse por alto que la crisis económica actual y el nivel de déficit alcanzado por el sector público el el año 2009 han generado un viraje cuyas consecuencias a escala presupuestario se han reflejado en

importantes recortes del gasto público, incluyendo el ámbito del cuidado.

Expresado en miles		1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
BÉLGICA	Hogares						86	86	88
	Empleados						86	85	87
ALEMANIA	Hogares				119	121	122	121	124
	Empleados				111	115	116	115	115
IRLANDA (2)	Hogares							5	6
	Empleados							4	5
GRECIA (3)	Hogares						24	21	31
	Empleados						22	27	30
FRANCIA	Hogares								
	Empleados			153	160	159	154	155	157
ITALIA	Hogares						195	497	209
	Empleados						162	165	170
LUXEMBURGO	Hogares								4.6
	Empleados								4.6
P. BAJOS	Hogares								
	Empleados								
AUSTRIA	Hogares								
	Empleados								
PORTUGAL	Hogares					116	105	87	85
	Empleados					92	84	68	71
FINLANDIA	Hogares			0	0	0	0	0	4
	Empleados			0	0	0	0	0	3
ESPAÑA	Hogares	422	416	395	352	362	362	335	355
	Empleados	410	403	381	330	322	328	320	332
R. UNIDO (4)	Hogares				192	142	140	177	153
	Empleados	143	153	139	120	90	95	102	83
DINAMARCA	Hogares								7
	Empleados								7
SUECIA	Hogares								
	Empleados								

No se dispone de datos para las casillas en blanco.

(1) Desde 1999 los datos provienen de la "European Labour Force Survey". Antes de 1999 se refieren a estimaciones a mitad de año.

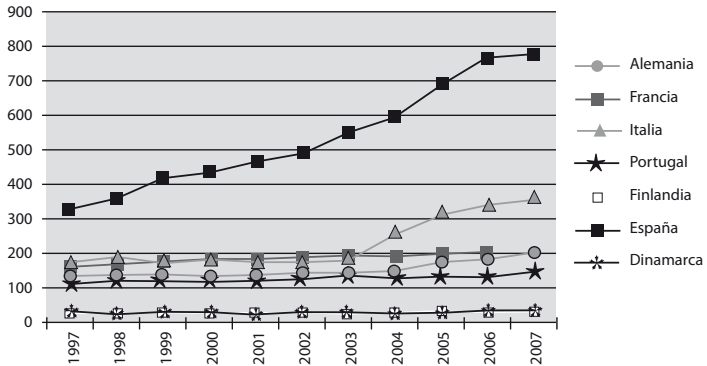
(2) Desde 1998 los datos se refieren a estimaciones realizadas en abril de cada año.

1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
90	93	94	18	18	11	10	11	16	21	24	34
91	92	93	17	17	10	10	10	15	21	23	33
127	129	134	135	131	136	138	132	145	180	187	206
116	119	123	126	121	126	129	129	135	159	166	185
6	7	8	8	7	7	7	79	7	8	8	10
5	6	7	7	6	6	6	7	5	7	7	8
39	42	53	58	53	49	53	52	66	68	73	69
35	38	48	46	47	45	50	53	62	64	67	64
156	155	162	170	172	175	178	181	182	183	187	
208	202	215	201	163	193	198	202	250	305	324	349
170	164	125	168	163	160	159	170	250	303	324	349
4.8	5.2	5.4	5.4	5.9	6.3	6.7	7.1	7.5	8.2	4.6	5.0
4.8	5.2	5.4	5.4	5.9	6.3	6.7	7.1	7.5	8.2	4.6	
29	25	23	18								
25	21	19	16								
		14	12	12	13	13	14	9	10	10	9
		14	12	12	13	13	14	8	9	10	8
94	119	148	145	149	143	155	156	147	151	152	168
80	102	116	112	109	106	120	127	118	116	117	133
3	4	4	5	4	4	3	5	7	8	7	7
3	4	3	4	4	3	3	5	6	7	7	7
365	349	373	412	427	461	467	543	591	683	761	770
339	327	355	412	427	461	467	543	591	683	761	771
157	158	144	137	134	114	116	140	156	120	123	118
87	91	80	79	74	62	56	68	78	58	53	48
7	5	5	5	4	2	3	2	3	3	1	4
7	5	5	5	4	2	3	2	3	3	1	4
		0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
		0	0	0	0	0	0	0	1	1	1

(3) Desde 1998 los datos se refieren a estimaciones realizadas el segundo trimestre de cada año.

(4) Antes de 1992 son estimaciones realizadas en el mes de junio.

## Evolución de los Empleos en hogares (1997 - 2007)



## BIBLIOGRAFIA

Bettio, F. and Solinas, G. (2009), ‘Which European Model for Elderly Care? Equity and Cost-Effectiveness in Home Based Care’ in Three European Countries’, *Economia & Lavoro* 43:1, 53–71.

Bettio, F., A. Simonazzi and P. Villa (2006) ‘Change in care regimes and female migration: the care drain in the Mediterranean’, *Journal of European Social Policy* 16:3, 271–285.

Bettio, F. and A. Verashchagina (eds) (2008), *Frontiers in the Economics of Gender* (London: Routledge). [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2008/apr/long\\_term\\_care\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2008/apr/long_term_care_en.pdf)

EC (2007), *Health and long-term care in the European Union*, Special Eurobarometer, December, [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_283\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_283_en.pdf)

EC (2008) 'Long-term care in the European Union', DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities Luxembourg: European Communities.

EC (2008), *Employment in Europe*. Luxembourg: European Communities.

ESPING-ANDERSEN, Gosta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press,

EUROSTAT: *EU Labour Force Survey*. Luxembourg

EUROSTAT: *Living Conditions in Europe*. Luxembourg

Lewis, J. Campbell, M., Huerta, C. (2008), 'Patterns of paid and unpaid work in Western Europe: gender, commodification, preferences and the implications for policy', *Journal of European Social Policy*, 18:1, 21–37.

Löfström, Åsa (2001): *A report on gender equality and economic growth*. [www.testh2.scb.se/tus/tus](http://www.testh2.scb.se/tus/tus)

Morel, N. (2007), 'Care policies as employment strategy. The impact of Bismarckian welfare state institutions on child- and elderly-care policy reforms in France, Belgium, Germany and the Netherlands' (Florence: mimeo).

OECD (2005) *Trends in International Migration*, SOPEMI Report Paris: OECD).

OECD (2009): *Revenue Statistics 1965–2008*. París

OECD: *Social Expenditure Database*. [www.oecd.org/els/social/expenditure](http://www.oecd.org/els/social/expenditure).

Pinnelli, A., Raccioppi, F. and Terzera, L. (2007), *Genere, Famiglia e Salute* Milano: Franco Angeli.

Simonazzi, A. (2006b), *The elderly care sector in Italy*”, EU Project ‘Dynamo’ (Dynamics of National Employment Models), 6<sup>th</sup> Framework Programme.

Simonazzi, A. (2009), ‘Care Regimes and national employment models’, *Cambridge Journal of Economics*, 33:2, 211–32.

Sotelo, Ignacio (2010): *El Estado Social. Antecedentes, origen, desarrollo y declive*. Editorial Trotta.

Ungerson, C. and Yeandle, S. (eds) (2007), *Cash for Care In Developed Welfare States* (Basingstoke: Palgrave, Macmillan).

Villota, P. & Vazquez, Susana (2008): “Work in progress: Das spanische Wohlfahrtssysteme” in Klaus Shubert, Simon Hegele & Ursula Bazant (Hrsg.): *Europäische Wohlfahrtssysteme VS* Verlag für Sozialwissenschaften, 2008

Villota, P. and Vázquez, S. (2009): “The welfare state in Spain: unfinished business” en Shubert, K. *et al.* (editors) *The Handbook of European Welfare Systems*. Routledge.

Villota, Paloma (2005): “Fiscal policies and women’s employment in the EU” in Jerneck, M., Mörner, M., Tortella, G., & Akerman, S. (eds.): *Differents Paths to Modernity: A Nordic and Spanish Perspective*. Nordic Academic Press. Pp. 318-353.

Villota, Paloma (2005): *Impuestos y gastos sociales en la política presupuestaria: especial referencia a Canadá y España* in María Pazos (ed.): “Política fiscal y género”. Instituto de Estudios Fiscales. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid 2005, pp. 127 a 160.

Villota, Paloma (2006): “Birth Rate and Women’s Rights in Europe”, en Heather Widdows et alter: *Women’s Reproductive Rights*. Palgrave, Macmillan, pp 50-70.

Villota, Paloma. (2009): “A Proposal for a Discrimination Index for a Non-neutral Fiscal Policy” in Harris, B., Gálvez, L. and Machado, H. *Gender and Well-Being in Europe. Historical and Contemporary Perspectives*. Ashgate.



## La desigualdad salarial Razones y medidas para combatirla

---

**Elisa García**

*Responsable del departamento de la Mujer de UGT  
Secretaría Confederal para la Igualdad  
Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora  
2 de noviembre de 2011*

### Introducción

**53**

---

La igualdad salarial entre mujeres y hombres es una reivindicación histórica en nuestra organización, pues en 1932 y a propuesta de *la Sociedad de Obreros Molineros de Valladolid y Dependientes de Comercio e Industria de Gijón*, el 17º Congreso de la UGT recogería en su programa de acción la consigna a igual trabajo, igual salario. La resolución venía a recoger textualmente, “*en aquellas industrias en que haya mujeres trabajando y desempeñando los cargos que lo hombres, éstas ganen igual jornal que los obreros*”. Desde entonces UGT ha venido trabajando para eliminar las diferencias salariales, entre mujeres y hombres, haciéndose eco de la normativa y recomendaciones internacionales y europeas.

*El Convenio 100 de la OIT, de 1951, relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, recoge por primera vez en un*

texto normativo, la igualdad salarial entre mujeres y hombres. El Tratado de Roma, en 1957, suscribe este mismo mandato, pero de una forma limitada, pues establece la igualdad salarial entre mujeres y hombres por el mismo trabajo. Pero, la *Directiva Europea de igualdad de retribución*, aprobada en 1975, recupera el espíritu del C 100 de la OIT, estableciendo la igualdad salarial entre mujeres y hombres no sólo por la realización de un mismo trabajo, sino por trabajos de igual valor, concepto sobre el que se profundiza, en la *Directiva Europea de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*, que deroga la Directiva de 1975.

No obstante, y a pesar de las diferentes estrategias que la Comisión y el Parlamento Europeo han desarrollado, con el fin de reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres, las mujeres europeas siguen cobrando, de media, un 15% menos que sus compañeros varones, por lo que deben trabajar 418 días para igualar el sueldo que los hombres reciben en un año. Este número de jornadas laborales excede en 53 días los 365 del año natural, de forma que la mujer tendría que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente para alcanzar el salario de un hombre. En noviembre de 2008, una resolución del Parlamento Europeo recomendaba a las Instituciones Europeas y a los Estados Miembros que declararan un Día por la Igualdad Salarial.

En nuestro país, el pago de igual salario por el mismo trabajo, sin discriminación de sexo, se establece, por primera vez en el Estatuto de los Trabajadores (1980). Pero no sería hasta el año 1994, con la Ley 11/1994, de modificación del ET, cuando se establece la obligación de pago de *igual salario por trabajo de igual valor*. Tendríamos que esperar hasta el año 2002, para que

el ET recogiera textualmente “*el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, de naturaleza salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella*” (art. 28 ET).

Sin embargo, la simple modificación del art. 28 del ET, ha sido insuficiente, pues la diferencia salarial entre mujeres y hombres, en nuestro país, sigue siendo de las más elevadas de la UE. La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de mujeres y hombres, supuso un tímido avance al introducir recomendaciones a la negociación colectiva, a través de la inclusión de medidas específicas en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, dirigidas a eliminar las diferencias de retribución entre mujeres y hombres.

Por otra parte, el Congreso de los Diputados organizó el 22 de febrero de 2010 una Jornada por la igualdad salarial entre mujeres y hombres, con una amplia participación sindical, y donde UGT hizo público un informe donde se analizaba la situación de las diferencias salariales en nuestro país, y en el que exponemos una serie de consideraciones, entre otras que la actual normativa legal es insuficiente, y por ello proponemos reformas legislativas específica tales como: la modificación de los art. 28, 64, 85 y 90 del Estatuto de los Trabajadores, que permitirían un mayor conocimiento a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, de las retribuciones que se abonan a la plantilla, a través de los procesos de información y consulta.

Sobre este último punto insistiremos más adelante.

## **Evolución de las diferencias salariales entre mujeres y hombres.**

Con el fin de poder observar si las medidas adoptadas hasta la fecha, son suficientes para eliminar la brecha salarial, en UGT hemos elaborado un estudio para comprobar el comportamiento de los salarios.

Para ello hemos utilizado los datos estadísticos publicados en nuestro país por el Instituto Nacional de Estadística (INE), sobre salarios de mujeres y hombres, que aparecen recogidos en la Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2010, con datos correspondientes al año 2008.

Hasta ahora, la única fuente que permitía hacer análisis estadísticos que pudieran medir las diferencias salariales entre mujeres y hombres, era la Encuesta de Estructura Salarial (EES), que realizaba el INE, cada cuatro años. La última se publicó en noviembre de 2008, referente a los salarios de 2006.

Pero a partir de 2007 el INE realiza una encuesta anual con datos cuantitativos y en la que por primera vez se incluye el empleo público. No obstante, y a pesar de la parcialidad de los datos, la metodología de esta encuesta nos ha permitido establecer un análisis comparativo con los datos de 2006, siendo conscientes, en todo caso, de las dificultades, pues la variable estadística varía sensiblemente, al comparar el empleo en el sector público con el empleo en el sector privado. Dato éste que no se recoge en la EES.

Por tanto, para el análisis de las retribuciones salariales tomamos como referencia los datos correspondientes a los años 2006 y 2008, año que coincide además, con los primeros efec-

tos de la crisis económica en el sector privado, y en ese sentido hemos podido observar cómo afecta la pérdida de empleo a los salarios, y cómo influye el desempleo en las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

El resultado de este análisis no ha podido ser más preocupante, pues hemos podido comprobar que si bien las diferencias salariales entre mujeres y hombres se redujeron ligeramente en estos años, no lo hicieron debido a un mayor incremento salarial para las mujeres, sino a un empeoramiento de la situación laboral de los hombres. En los párrafos siguientes observaremos cómo los datos confirman este hecho y sobre el que resulta necesaria una profunda reflexión.

En España, la ganancia media anual femenina en el año 2006, supuso el 73,7% de la ganancia media anual masculina, mientras que en el año 2008, supuso el 78,1% de esa ganancia media. Esto supuso un descenso de 4,4 puntos porcentuales en la diferencia de los salarios que percibieron mujeres y hombres entre 2006 y 2008, si bien la brecha salarial se ha mantenido en casi un 22%. Por tanto, la desigualdad de la distribución salarial entre sexos es más que evidente, manteniéndose en niveles muy elevados.

A ello tenemos que añadir, que en 2008, el 8,1% de las mujeres percibieron ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Sólo un 2,9% de hombres obtuvieron este nivel de ingresos. Esto viene a significar que una gran cantidad de mujeres percibieron en 2008 menos de 600 euros al mes por su trabajo.

Si hablamos de salarios elevados, nos encontramos que, también en 2008, el 20,6% de los hombres presentaron unos in-

gresos cinco veces superiores al SMI, y sólo el 12,1% de mujeres presentaron salarios de esta índole.

El lugar donde se reside o se realiza la actividad laboral también influye en las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Así, en el año 2006, Canarias encabezaba la lista de Comunidades Autónomas con menor diferencia salarial, un 84,63%, seguida de Extremadura con un 82,94% y Castilla la Mancha con un 80,25%.

En el año 2008, Canarias, Extremadura y Castilla la Mancha, seguían encabezando las Comunidades Autónomas con menores diferencias salariales, frente a Navarra donde las mujeres percibieron solamente un porcentaje del 72,10% del salario de los hombres, seguida de Aragón con un 73,5% y Cataluña con un 75,6%.

Desde el año 2006 al 2008 las diferencias salariales, entre mujeres y hombres, se acortaron en todas las comunidades autónomas a excepción de Murcia y Navarra, que aumentaron en términos porcentuales algunas décimas. Y las comunidades autónomas donde más se redujeron las diferencias salariales, de un año respecto a otro, fueron La Rioja (8,85%) y Asturias (8,49%).

Las Comunidades Autónomas, por tanto, con menores diferencias salariales en 2008 eran Canarias, Extremadura y Castilla la Mancha que, junto con Andalucía, son las comunidades que alcanzaron las tasas más altas de paro de mujeres. Mientras que las Comunidades con las diferencias salariales más altas, Navarra, Aragón, Cataluña y País Vasco respectivamente, tuvieron bajas tasas de desempleo femenino.

A la vista de estos datos, hemos podido establecer por tanto, una relación directa entre tasa de empleo y diferencias salariales, afirmando que a mayor desempleo de mujeres menores diferencias salariales entre mujeres y hombres. Y viceversa, en la medida que mayor número de mujeres acceden al trabajo remunerado aumentan las diferencias medias de salarios entre mujeres y hombres. Esto es debido a que los bajos salarios que perciben las mujeres en relación con el de los hombres, ocasiona que las retribuciones medias bajen y en consecuencia se incrementen las diferencias.

También hay una relación directa entre la reducción de la diferencia de salarios de mujeres y hombres, y la pérdida de empleo masculino, teniendo en cuenta que éstos perciben en general, salarios más elevados que las mujeres, por lo que las diferencias salariales entre ambos sexos se reducen, cuando se incrementa el desempleo de los hombres.

Al estudiar los sectores de actividad donde hombres y mujeres desempeñan una actividad retribuida, hemos observado que durante el año 2006, la ganancia media de las mujeres que trabajaban en la rama de la educación fue la que menos divergencias presentó en relación a sus compañeros varones, pues éstas percibieron un 92, 14% del salario de sus compañeros. En el lado opuesto nos encontramos a las mujeres que trabajaban en actividades del sector servicios, que percibieron solamente el 64,81% del salario de los hombres, en ese sector.

El salario más bajo, lo percibieron las mujeres que trabajaban en la hostelería, y el salario más elevado las mujeres ocupadas en la intermediación financiera. Pero si en el caso de las

mujeres que desempeñan su trabajo en el sector de la hostelería perciben solamente el 78,18% del sueldo que perciben los hombres de su sector por realizar trabajos de igual valor, las mujeres que trabajan en la intermediación financiera perciben solamente un 65,78% del salario de los hombres.

El comercio, además de ser el sector en el que las mujeres percibieron los salarios más bajos (junto con el de la hostelería), éstos se sitúan muy lejos de los salarios que percibieron los hombres dedicados a la misma actividad, esto es, sólo percibieron un 68,96 por ciento del salario de ellos.

Cuando nos trasladamos al año 2008 comprobamos que algunas diferencias entre los salarios percibidos por hombres y por mujeres, se acentúan y otras aminoran.

60

Por ejemplo, la diferencia de salarios entre mujeres y hombres en el sector de la educación se redujo, pues en 2008, las mujeres percibieron el 95,82 % del salario de los hombres. Mientras que en el sector de la hostelería se incrementaron ligeramente las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Si bien fueron las mujeres que trabajaban en la producción y distribución de la energía eléctrica, gas y agua, las que vieron más reducidas las diferencias retributivas respecto a los hombres de este sector, situándose en unos salarios que representaban el 81,20% del salario percibido por ellos en este mismo grupo de ocupaciones.

Comparando la presencia de mujeres en las diferentes actividades laborales durante los años 2006 y 2008, comprobamos que, exceptuando el sector de la producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, en el que la proporción de mujeres es de una trabajadora por cada cinco trabajadores, en el

resto, la presencia de las mujeres se acerca, y en ocasiones sobrepasa, a la de los hombres, incrementándose, en todas las ramas de la actividad, salvo en el de la intermediación financiera y la educación, donde desciende muy ligeramente.

Los datos observados nos permite, por tanto, deducir, como a medida que las mujeres incrementan su presencia en un sector de la actividad se reducen las diferencias salariales en ese sector, salvo en el sector de la hostelería en el que siendo mayoritaria la presencia de mujeres, la diferencia de salarios se incrementó, aunque muy ligeramente. No obstante, exceptuando el sector de la educación, donde las diferencias salariales apenas se aprecian, en el resto de las ocupaciones las diferencias salariales por sexos, son todavía muy elevadas.

Por tanto, si se tiene en cuenta que la presencia femenina en los diferentes sectores de la producción, se acerca o sobrepasa el cincuenta por ciento (salvo en producción y distribución...), podemos concluir que se ha agravado la situación de un elevado número de mujeres, que desarrollan su actividad laboral en sectores y oficios muy demandados dentro de nuestro mercado de trabajo. Son por tanto más gravosas las diferencias salariales, por ser mayores en aquellos sectores en los que existe una elevada presencia femenina y sólo la educación resulta ser la actividad en la que este tipo de discriminación tiene una incidencia leve, que en cualquier caso no debemos ignorar.

La jornada laboral también es un factor determinante a la hora de estudiar la percepción de salarios por hombres y por mujeres. Así, en el año 2008, el salario medio anual en la jornada a tiempo completo superó más de dos veces a la ganancia media anual a tiempo parcial.

Tomado como referencia, en términos relativos, o teniendo en cuenta los hombres que desempeñan una jornada a tiempo parcial, respecto del total de hombres ocupados, éstos representaban el 4,2 por ciento. Mientras que las mujeres que realizan su trabajo con esta modalidad de jornada, en el cómputo de las mujeres ocupadas, representan un 22,7 por ciento.

En relación al tipo de jornada, lo primero que hay que recalcar es la distribución por sexos. Mientras que una gran mayoría de hombres desempeñan su trabajo a jornada completa solo algo más de un tercio de mujeres pueden hacerlo. Más destacables son las diferencias existentes en el desempeño del trabajo con jornada a tiempo parcial, ya que casi el 80 por ciento de este tipo de jornada es desempeñado por mujeres, mientras que los hombres solamente representan el 20 por ciento. Teniendo en cuenta esta variable, observamos como las diferencias salariales entre mujeres y hombres, se mantienen, siendo mayor la diferencia salarial en el empleo a tiempo parcial, lo que resulta más gravoso si se tiene en cuenta la altísima presencia de mujeres con este tipo de jornada.

También la precariedad laboral influye en las diferencias salariales entre mujeres y hombres. Así, los trabajadores con contrato temporal o de duración determinada en 2008, tuvieron un salario medio inferior en un 25,9 % al salario medio anual, mientras que quienes tuvieron contratos indefinidos, su salario fue un 7,6 % superior al salario medio anual.

En ese sentido, los hombres con contratos indefinidos percibieron un salario un 20,3% superior al salario medio anual, mientras que los hombres con un contrato temporal percibieron un salario del 22,1% inferior al salario medio.

Las mujeres en cambio, percibieron un salario siempre inferior al salario medio anual, independientemente de que contraran con un contrato indefinido o temporal, si bien en este último caso, la diferencia respecto al salario medio anual fue del 31,1% del mismo, es decir 9 puntos porcentuales menos que ellos.

Así y todo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres fueron menores en los contratos temporales que en los indefinidos, pues la ganancia media de las mujeres con contratos temporales supuso el 88,35% de la de los hombres con estos mismos contratos, mientras que entre los indefinidos este porcentaje se redujo al 76%, es decir, más de 12 puntos porcentuales de diferencia.

La contratación de hombres fue superior a la de las mujeres en cualquier modalidad, pero el porcentaje de mujeres con contratos temporales fue de un 31,4%, frente al 27,6 % de los hombres, mientras que en la contratación indefinida, las mujeres representaron un 68,6 %, frente al 72,4 % de los hombres.

## Conclusiones

A la vista de los datos expuestos, podemos reafirmarnos en la idea de que la brecha salarial es un lastre que perjudica tanto la actividad laboral masculina como femenina, y que la peor valoración del trabajo femenino trae consigo aparejada una merma de las condiciones laborales de hombres y de mujeres por igual.

Comprobamos como en las comunidades autónomas con mayor índice de desempleo las diferencias salariales entre

mujeres y hombres se reducen. Por el contrario, aquellos lugares donde existe un mayor número de mujeres empleadas, se incrementa la diferencia de salarios con respecto a los trabajadores varones.

La pérdida de empleo de calidad y bien remunerado de los trabajadores varones es un factor que influye en la reducción de las diferencias de salarios, pues las mujeres que se mantienen en el mercado laboral, permanecen en sectores peor retribuidos.

El sector de la educación es el que menos divergencias presenta en cuanto a diferencias de salarios entre mujeres y hombres se refiere, en contraposición con el sector servicios, que es el que presenta mayores diferencias salariales.

64

En este último, también se aprecian diferencias importantes en función de la actividad. Así tenemos que el salario más bajo lo reciben las mujeres que trabajan en hostelería y el comercio, y el más elevado, las que trabajan en intermediación financiera.

Pero también vemos como las diferencias de salario con respecto a los trabajadores varones, es mucho menor en el sector de la hostelería y comercio, que en el de la intermediación financiera. Por tanto, podemos deducir que en los sectores donde los salarios son más elevados, las diferencias salariales por sexo se incrementan notablemente.

También hemos deducido, a la vista de los datos, que en los sectores de actividad donde las mujeres representan más del cincuenta por ciento de la mano de obra, las diferencias salariales con respecto a los trabajadores varones son mucho más

elevadas, que en aquellos otros sectores donde las mujeres tienen una escasa presencia. En ese sentido observamos que en sectores como la hostelería, el comercio, y otros servicios, con un gran peso específico en el sector de la ocupación en nuestro país, las diferencias de salarios son aún muy elevadas, mientras que en el sector de la producción o de la educación, que tienen un menor peso específico, las diferencias salariales se han reducido sensiblemente.

También hemos observado que el salario medio anual en jornada a tiempo completo supera más de dos veces el salario medio anual en jornada a tiempo parcial, y son las mujeres, por abrumadora mayoría (más del 80%) las que desarrollan su actividad con este tipo de jornada.

La contratación influye notablemente en las diferencias salariales, y observamos como la precariedad laboral reduce las diferencias salariales. Esto es, que hombres y mujeres contratados temporalmente cobran salarios similares, si bien en el caso de ellos la cuantía del salario medio es ligeramente superior. La mayor diferencia la encontramos en los salarios de hombres y mujeres con contratos indefinidos, situándose ésta en 24 puntos porcentuales a favor del salario masculino.

Por tanto, a pesar de que el análisis estadístico nos haya mostrado un ligero descenso de las diferencias salariales entre mujeres y hombres, entre los años 2006 y 2008, la situación laboral de las mujeres no ha mejorado, pues independientemente del lugar, del sector de la actividad, de la ocupación, de la jornada de trabajo o del tipo de contrato, éstas continúan percibiendo menor porcentaje de retribución económica que los hombres.

## **Propuestas de UGT para eliminar las diferencias salariales entre mujeres y hombres**

Teniendo en cuenta lo expuesto en el apartado anterior, desde UGT consideramos que resulta intolerable mantener la brecha salarial entre mujeres y hombres en estos niveles, por lo que es absolutamente necesario una estrategia conjunta del Gobierno, los interlocutores sociales y las empresas, para conseguir erradicarla. Ello sin duda contribuiría a mejorar la actividad productiva de nuestro país y por ende un incremento del PIB. Por ello UGT propone:

Modificar la legislación vigente con el fin de contribuir a la eliminación de la discriminación retributiva por razón de sexo a través de las siguientes medidas:

**66**

- Recoger información actualizada correspondiente a salarios hombre/ mujer con el mayor detalle, variables y fiabilidad posible en todas las estadísticas.
- Establecer la obligación expresa de las empresas de recoger periódicamente información estadística real y adecuada sobre la proporción de hombres y mujeres en la empresa y sus retribuciones reales, garantizando el acceso de los trabajadores y/o sus representantes a dicha información (LOIEMH).
- Incluir en la Ley de Procedimiento Laboral, como medio de prueba legal, la prueba estadística, para aquellos procesos judiciales que versen sobre discriminación (LOIEMH).
- Establecer la “obligación” del Juez o Tribunal en los procesos en los que se suscite una cuestión de discriminación, de recabar dictamen de los organismos competentes y ga-

rantizar que los dictámenes se elaboren por expertos en la materia (LOIEM).

- Desarrollar legalmente el art. 28 del Estatuto de los Trabajadores, con inclusión de definiciones, conceptos y recursos o instrumentos a los que acudir para la determinación de trabajos de igual valor. Para tal fin sería deseable, la creación de una comisión de expertos dependiente de la Administración con participación activa de representantes de las organizaciones sindicales y empresariales.
- Establecer la legitimación activa de los Sindicatos en los casos de vulneración de derechos fundamentales, entre los que se incluyen los de discriminación salarial, en nombre e interés de los trabajadores sin necesidad de autorización por parte de estos últimos (LOIEMH).
- Obtener un compromiso por parte de la Inspección de Trabajo de actuaciones concretas para el control y sanción de las discriminaciones salariales (LOIEMH).

Actuar desde la negociación colectiva a través de:

- Formar específicamente a quienes negocian esta materia tanto por la parte sindical como empresarial.
- Eliminar de todos los convenios colectivos las categorías profesionales que resulten discriminatorias.
- Elaborar datos estadísticos reales sobre la proporción de hombres y mujeres en la empresa en los distintos niveles de la organización, así como de sus salarios y funciones, garantizando el acceso de dicha información a las trabajadoras y trabajadores y/o a sus representantes.

- Establecer medidas de control del propio convenio para detectar posibles situaciones de discriminación salarial y mecanismos para eliminarlas en su caso.
- Diseñar planes para la corrección de diferencias salariales discriminatorias por razón de sexo y medidas que garanticen su aplicación y analicen su impacto.
- Propiciar acuerdos con la patronal para la adopción de medidas a nivel estatal tendentes a la obtención de un compromiso de revisión de los sistemas de clasificación profesional, de valoración de puestos de trabajo y de retribución.
- Abordar en el marco del diálogo social el establecimiento de normas antidiscriminatorias en materia retributiva, que incluyan entre otras medidas, la revisión y estudio de la igualdad retributiva (por sectores o por cualquier otra modalidad de nivel de convenios) con compromisos concretos para corregir las discriminaciones en caso de su detección, así como la adopción de medidas de acción positiva dirigida a eliminar o reducir las diferencias salariales injustificadas entre hombres y mujeres.
- Incluir en los acuerdos de negociación colectiva, medidas a nivel estatal tendentes a la obtención de un compromiso de revisión de los sistemas de clasificación profesional, de valoración de puestos de trabajo y de retribución.

## Empleabilidad, calidad e igualdad salarial

---

**Diana Plaza García**  
*Asociación Mujeres Opañel*

### Fundamentación

69

---

En Mujeres Opañel, desde el inicio de nuestra andadura apostamos por el desarrollo de actuaciones dirigidas al fomento de la empleabilidad de las mujeres, que favorezcan el acceso y mantenimiento en una actividad retribuida de calidad.

**¿Por qué consideramos esencial la participación de las mujeres en la vida económica, entendida como control de los recursos que ésta proporciona?**

Porque ofrece una mejora en el reconocimiento social, y sobre todo permite que la mujer pueda adoptar una **mejor posición a la hora de negociar la toma de decisiones**. El poder económico que históricamente ostentan los hombres les permite imponer sus criterios, sin necesidad de tener que llegar a acuerdos en la mayoría de los casos.

Sirva como ejemplo el caso de parejas heterosexuales en las que se tiene que prescindir del empleo de uno de los integrantes. Se suele sacrificar el de la mujer porque el empleo del varón, es generalmente más estable y mejor remunerado.

El **acceso al dinero** debe ser **individual**. La titularidad ajena, a pesar de que se nos permita su disfrute, nos somete a la voluntad de aquel quien la ostenta (padre, marido, Administración Pública).

Así las cosas, la propiedad de los recursos económicos puede proceder de una herencia o legado, de un premio, o del trabajo remunerado, que por suerte o desgracia es lo más común. Es por ello por lo que entendemos que son fundamentales las **políticas de igualdad y medidas de acción positiva dirigidas a fomentar la empleabilidad, y el acceso y mantenimiento del empleo de las mujeres**, como medio que contribuye a su **empoderamiento**.

70

### **Perfil de atención y contexto socio-económico**

La evolución social, cultural, política y económica acontecida desde el nacimiento de nuestra organización nos ha ofrecido la posibilidad de obtener una amplia y rica experiencia en la intervención social. El conocimiento de las diferencias de género, cultura, origen, nivel académico, situación social, intereses, necesidades. Nos permite ajustarnos en cada caso.

En la Asociación Mujeres Opañel trabajamos **con mujeres** de origen nacional y extranjero, jóvenes-mayores, con alto o bajo nivel académico, con o sin hijos, casadas, solteras, divorciadas, viudas, discapacitadas.

Un gran número de ellas constituyen familias monomarentales con responsabilidad sobre descendientes y/o ascendientes.

Tiene en común el **riesgo o la vulnerabilidad social**, y no sólo por el hecho de ser mujeres y por tanto, tener más posibilidades estadísticas de ser pobres.

Hay que destacar que **la crisis ha impulsado a muchas mujeres a salir al mercado de trabajo** para convertirse en proveedoras, y así cubrir sus propias necesidades básicas y las de sus familias. En muchas ocasiones se trata de mujeres que no han desempeñado actividades laborales retribuidas con anterioridad, o que habían renunciado a ellas para hacerse cargo de la reproducción y cuidado de sus personas dependientes.

71

No solamente vienen a nuestras organizaciones para llevar a cabo su búsqueda de empleo, sino que en ocasiones nos preguntan si contamos con alguna oferta de trabajo para sus maridos o hijos/as.

La situación actual se caracteriza por **un incremento constante y sostenido de las tasas de paro. Esto hace crecer la competencia**, de modo que a más capacidades y conocimiento de herramientas aplicables a la búsqueda y mantenimiento del empleo, más oportunidades tendrá la candidata.

El **éxito** en la búsqueda y mantenimiento en el empleo no viene determinado tanto por contar con el mejor curriculum (más experiencia, mejor formación ) sino por la **oportunidad, y puesta al servicio del empleo de capacidades y habilidades como son la visión integral, resolución de inci-**

## **dencias y conflictos, facilidad de comunicación, flexibilidad, versatilidad...**

Además las candidatas saben que las oportunidades son escasas de manera que hay que saber aprovecharlas. Es fundamental **evitar errores** en los procesos de búsqueda (como no personalizar las cartas de presentación que acompañan a su currículum; o no revisar el encabezado, enviándosela a la empresa equivocada ) Se trata de aplicar la **eficiencia a la búsqueda de empleo**: menor inversión (económica, emocional, física) para la obtención del mejor resultado (acceso y mantenimiento del puesto). Es la manera de mantener la motivación intacta y en niveles positivos.

72

**Nuestra intervención cuenta con un enfoque constructivo basado en las capacidades y potencialidades** comúnmente atribuidas a las mujeres -en ocasiones, infravaloradas- y aquellas con las que cuenta cada participante en concreto. La adaptación, resolución y negociación son capacidades común e históricamente atribuidas a las mujeres, con carácter general. Una vez identificadas, visibilizadas y puestas en valor, son puestas a disposición de la búsqueda y mantenimiento del empleo. Esto favorece su **autoconocimiento, motivación y autoestima**, tan importantes siempre, y más en estos momentos en los que se ven amenazadas por la crisis económica y el desempleo.

En las entrevistas de acogida a los servicios indagamos en las habilidades, herramientas y recursos positivos, en lugar de poner el acento solamente en las cuestiones a trabajar (los denominados comúnmente “puntos débiles”).

Si con carácter general estos aspectos son determinantes en el éxito del proyecto profesional, es necesario ofrecer a las empresas una imagen diferenciada y de autoconfianza como candidata, y **hacer uso consciente de las potencialidades**, que tanto a nivel individual como colectivo, poseemos las mujeres.

### Realidad salarial

Según datos del INE correspondientes a 2009, **la ganancia media anual** se distribuye **del siguiente modo**:

- Hombres: 25.001,05 €
- Mujeres: 19.502,02 €

De lo anterior se deduce que **las mujeres cobramos de media un 22% menos que nuestros compañeros varones**. Si bien la distancia se ha acortado en los últimos años, aún queda mucho por hacer para lograr una redistribución de la riqueza más equitativa.

73

**Las diferencias en las percepciones salariales** entre mujeres y hombres se basan en:

- **Discriminaciones salariales**, de modo que a puestos de trabajo al que se les atribuye un mismo valor, no les corresponde en la práctica igual retribución.
- La existencia de una marcada brecha ocupacional:
  - **Vertical**: Los puestos de inferior categoría profesional siguen ocupándose mayoritariamente por mujeres. Además subsiste el “techo de cristal”, según el cual las

mujeres ocupamos en menor medida los puestos de dirección dentro de las empresas.

- **Horizontal:** Las mujeres nos ubicamos en sectores profesionales como el de los servicios socio-sanitarios, que llevan aparejadas mayores cotas de precariedad laboral, peores retribuciones económicas y menor reconocimiento social.
- **Mayores tasas de temporalidad.** Las mujeres suscribimos más contratos temporales que de duración indefinida, de esta manera acumulamos menos antigüedad y estabilidad dentro de las empresas.
- **Factores socioculturales que condicionan nuestras opciones formativas y laborales.** Tendemos hacia la formación, y en consecuencia el empleo en la rama de ciencias sociales y humanidades, mientras que los varones se inclinan por la ciencia y la tecnología. Estas últimas suelen llevar aparejado mayor prestigio y retribución económica.
- **La escasez de recursos públicos de calidad y asequibles para la atención a dependientes.** Este hecho condiciona la feminización de las reducciones de jornada, las excedencias y las jornadas a tiempo parcial. Este fenómeno se debe a factores sociales que históricamente asocian las labores de cuidado a las mujeres, y/o a elementos más pragmáticos, de manera que si es necesario sacrificar un empleo o parte de una jornada, se opte por aquel que lleva aparejada menor retribución (generalmente en manos de una mujer).

Así, tal y como refleja la tabla adjunta, que las jornadas parciales en empleos por cuenta ajena son ocupadas por mujeres en el 78% de los casos.

% Mujeres	TOTAL	45,0
	Trabajadoras por cuenta propia	33,2
	Jornada completa	30,3
	Jornada parcial	59,9
	Asalariadas	47,3
	Jornada completa	41,9
	Jornada parcial	78,3
	Otra situación	31,0

*Población ocupada de mujeres: cuenta ajena y cuenta propia y jornada (Instituto de la Mujer: 2º trimestre 2011)*

Todas estas circunstancias son extremadamente peligrosas ya que contribuyen a la **feminización de la pobreza**, puesto que inciden en la menor capacidad económica de las mujeres, tanto en el corto plazo (retribución mensual) como en el medio y largo plazo (cotizaciones al desempleo, incapacidad temporal, pensiones de jubilación).

## Propuestas de mejora

Así las cosas, son necesarias acciones correctoras del desequilibrio. A continuación enumeraré algunos ejemplos:

**1.- Aplicación del principio de igual remuneración para puestos de igual valor:** Si bien subsisten situaciones de discriminación directa, son cada vez menos, de modo que tenemos que prestar especial atención a la identificación y erradicación de las indirectas. Ejemplo: en ocasiones la definición de puestos de trabajo solapa una discriminación, en tanto que define de manera diferente a las mismas funciones, y ubica

profesionalmente a los hombres en aquellas que llevan aparejada una retribución superior (auxiliar de mantenimiento vs limpiador/a).

**2.- Redefinición de los puestos de trabajo y sus requerimientos.** Debemos hacer un **uso no sexista del lenguaje**, de modo que no se excluyan candidatas/as adecuado/as al perfil. Si definimos las ofertas solamente en masculino, mujeres que cumplan los requisitos establecidos y estén interesadas en las condiciones, pueden no darse por aludidas, de modo que se perdería talento en la actuación de reclutamiento.

Por otro lado deberían **eliminarse requisitos que no van a ser imprescindibles** en el desempeño del puesto, como el de disponibilidad completa, cuando el trabajo se ciñe a un horario fijo.

76

Actualmente, como en anteriores crisis en las que coexiste menor oferta y mayor demanda de empleo, se “inflan” o sobrecualifican los perfiles de acceso. Se definen perfiles con alta formación y experiencia profesional. Esto no tiene mucho sentido cuando no se va a aplicar al desempeño del puesto, ya que frustrará al emplead@, y mucho menos cuando tampoco va a llevar aparejada la consiguiente contraprestación económica.

**3.- Establecer una estructura salarial sencilla y modelos de nómina claros.** A ser posible conformado por un salario base: hora, día o mes. La incorporación de multitud de complementos dificulta la comprensión y esconde discriminaciones indirectas, ya que la existencia y criterios de fijación de los mismos: responsabilidad, plena dedicación, nocturnidad... Benefician prioritariamente a los hombres.

**Eliminación o congelación del complemento de anti-güedad.** Las mujeres nos hemos incorporado de forma mayoritaria al empleo en los últimos 30 años, además entramos y salimos del mercado laboral con mayor frecuencia, por la temporalidad de los contratos que suscribimos y para atender a necesidades y cuidados familiares.

**4.- Eliminación de las horas extras.** Por el alto coste que conllevan para l@s pagadores/as, porque mientras alguien realiza trabajo extra de manera habitual no se está generando empleo, y porque quienes las desarrollan son mayoritariamente los hombres, que cuentan con mayor disponibilidad horaria en detrimento de los tiempos usurpados a sus madres o parejas.

**5.- Desincentivar el empleo a tiempo parcial, mientras su utilización sea masivamente femenina.** Ya que implica **menor salario y cotización**, además **menos presencia en el puesto** (ni física ni virtual), con lo que quienes lo ocupan (mujeres), cuentan con menores probabilidades de promoción profesional, acceso a responsabilidades y retribuciones.

**6.- Establecer sistemas de ascenso y promoción objetivos**, eliminando factores que afectan negativamente a la mujer. Deberían basarse en capacidades y cumplimiento de objetivos, y no en años de antigüedad, disponibilidad horaria, o dedicación completa a la empresa...

**7.-** Quiero destacar la necesidad urgente de una reforma legislativa en la regulación de los **permisos de paternidad y maternidad**, convirtiéndolos en **iguales, intransferibles y abonados al 100%**, tanto para los casos de nacimiento como de adopción.

Existen muchas razones para su aplicación:

- **Reducirán la discriminación que sufrimos las mujeres en el acceso y la promoción en el empleo.** Cuando las empresas entiendan que hombres y mujeres por el hecho de ser padres o madres se pueden ausentar igualmente durante, al menos 16 semanas; valorarán con mayor peso otros aspectos relacionados con mérito y capacidad, y no de manera determinante el porcentaje hipotético de ausencias al puesto de trabajo que van a tener durante su carrera en la empresa (presunta menor disponibilidad asociada a las trabajadoras).
- Favorecerá la **corresponsabilidad** de padres y madres (en el caso de que coexistan) manera real y equilibrada, en la atención y educación de los menores, desde el primer momento, lo que repercutirá en su desempeño futuro. Los trabajadores podrán disfrutar más tiempo de la evolución de sus descendientes, y estos de su compañía y cuidados. De este modo se favorecerá un reparto más equilibrado en los tiempos productivos, reproductivos y de ocio, dentro de las parejas (en el caso de que coincidan dos miembros).
- **En tanto que los padres se corresponsabilicen** en el cuidado y educación de sus hijos e hijas, será más fácil que asuman posteriormente, y en atención a ellos: permisos, licencias, reducciones de jornada, excedencias, trabajo a tiempo parcial Reduciendo los inconvenientes que a nivel laboral ocasiona la maternidad a las trabajadoras: sueldo, presencia, reconocimiento social, cotizaciones, autoestima...
- Incremento en las tasas de actividad, fecundidad, tasas de reemplazo y número de cotizantes a la Seguridad Social.

8.- Por último, son imprescindibles **políticas de igualdad y medidas de acción positiva, tanto públicas como privadas**, que incluyan actuaciones de **sensibilización**, apuesta por una educación apoyada en **valores de igualdad y justicia social**, y fomento de la **corresponsabilidad**, atendiendo a la **diversidad de modelos de familia** existentes.

**Ello contribuirá a una transformación que convierta a nuestra sociedad en un espacio más igualitario y equitativo, que nos haga un poco más felices a todos y todas.**



## 22 de Febrero, Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres

---

**Rafaela Pastor Martínez**

*Presidenta de la Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres.*

81

---

**L**a Constitución Española recoge el derecho a la Igualdad en su artículo 14 (“Los españoles son iguales ante la Ley...”) a la vez que prohíbe la discriminación, entre otras condiciones, por razón de sexo (“sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo...”). Esta es una de las vertientes de la igualdad, denominada igualdad formal.

Por otra parte, en el artículo 9.2 de nuestra Carta Magna se distingue otra acepción de la igualdad esencial o real al señalar que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos; remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Treinta y tres años después de esta Constitución, las mujeres seguimos percibiendo en la Unión Europea un salario hasta un 25% inferior al de los varones en el sector privado, así, las mujeres tendríamos que trabajar 418 para cobrar lo mismo que los varones perciben en 365 días.

Atendiendo a estos datos, el Parlamento Europeo elaboró un informe en 2007 en el que recomendaba a todos los Estados miembros de la UE reducir esta brecha salarial y entre sus propuestas estaba la de instaurar el 22 de febrero como Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, ya que para equipararnos al salario medio anual de los varones en Europa, las mujeres tendríamos que trabajar hasta el 22 de febrero del año siguiente.

82

Elena Valenciano, actual Vicesecretaria General del PSOE, entonces eurodiputada, fue la que nos hizo llegar dicha información. La Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres se puso a trabajar desde aquel momento para conseguir que se visibilizara y se tomara conciencia en este país de la brecha salarial existente entre mujeres y hombres y se instaurara el 22 de febrero como Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Varones.

Con este propósito nos reunimos con UGT Andalucía para realizar ruedas de prensa para difundir esta propuesta, contando con su apoyo.

Simultáneamente solicitamos a la entonces Secretaria de Igualdad del PSOE-A, Verónica Pérez, que elevara al Parlamento Andaluz la propuesta de instaurar el 22 de febrero como día por la Igualdad Salarial. Fue así como en 2009 se ratificó dicha propuesta en el Parlamento Andaluz.

A nivel estatal hicimos llegar nuestra demanda a la entonces Ministra de Igualdad Bibiana Aído, que consiguió tras la I Jornada por la Igualdad celebrada en el Congreso de las Diputadas y Diputados, organizada por Carmen Calvo, que en Consejo de Ministras y Ministros se aprobará oficialmente la instauración del 22-F como Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

Este logro de la Plataforma Andaluza de la Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres es sin duda una forma más de denuncia ante la desigualdad que prevalece en este país y en el mundo en pleno siglo XXI.

La desigualdad salarial no es un hecho aislado sino que forma parte de toda una estructura patriarcal que organiza no sólo los salarios sino también la orientación profesional, la categorización del empleo, la relevancia de unas ocupaciones sobre otras... eso, además de la organización de los tiempos que se deben emplear al trabajo remunerado, al ocio, a los seres queridos y en definitiva a la estructuración de nuestras vidas que, siempre, siempre nos posiciona a las mujeres en una situación subordinada, desigual y en ocasiones vejatoria con respecto a los varones.

El sistema patriarcal se ha cimentado en la división sexual del trabajo, utilizando a las mujeres dentro y fuera de los hogares según ha interesado, y desde luego, en momento de decrecimiento económico o crisis, somos las mujeres las que siempre pasamos a un segundo plano, posponiéndose eternamente nuestras reivindicaciones, por considerarse menos importantes aun tratándose de los Derechos Humanos de más de población mundial.

A pesar de todo lo anterior, entiendo que la Constitución no se cumple en muchos otros aspectos como el derecho a una vivienda y trabajo digno, la diferencia es que la igualdad de derechos y de una vida digna para las mujeres se considera propio de un “colectivo”, menos importante y menos urgente que el resto de necesidades sociales, en lugar de entenderse como un requisito esencial para la construcción de una democracia real.

Desde esta Plataforma Andaluza de Apoyo al Lobby Europeo de Mujeres hemos logrado a través del Partido Socialista Obrero Español la instauración del 22 de febrero como “Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres”. Éste, sin duda, ha sido el primer paso para poner encima de la mesa una realidad hasta ahora silenciada, sin embargo, nuestro empeño no finalizará hasta que en este país los movimientos sociales incluyan en sus agendas como prioridad la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, imprescindible para acabar con la lacra de la violencia contra las mujeres y los asesinatos que se producen contra nosotras por considerarnos propiedad de los varones y estar indefensas para romper el vínculo con nuestro asesino, entre otras cuestiones porque no tenemos recursos para salir adelante por nosotras mismas.

Parafraseando a Virginia Woolf, las mujeres necesitamos 500 libras al año para ser independientes, además de una habitación propia y la posibilidad de tomar una copa de vino.

Por tanto, si queremos ser ciudadanas de pleno derecho, necesitamos independencia económica, espacio propio y libertad de movimiento, algo que aún queda lejos de la realidad de la mayoría de las mujeres, y si alguien lo duda, le sugerimos que revise los salarios de las empleadas de hogar, que reflexione

sobre las vidas de las mujeres prostituidas, de las migrantes, de las mujeres mayores, de las pobres y en definitiva de miles de cientos de mujeres en este país que sus salarios, en caso de que los tengan, no les permiten elegir sus propias vidas.

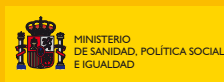






COORDINADORA ESPAÑOLA  
PARA EL LOBBY  
EUROPEO DE MUJERES

Subvenciona:



Unión Europea  
Fondo Social Europeo