

EL RECUADRO

La reivindicación de "a igual trabajo, igual salario" es un objetivo lógico y esencial en nuestro sistema de garantías y en el marco de unas relaciones laborales protegidas por la ley y la negociación colectiva. No obstante, los indicadores muestran la existencia de una brecha salarial preocupante entre mujeres y hombres, tanto en nuestro país, como en la UE.

Existen razones históricas y conceptos retributivos (como la antigüedad y determinados pluses) que han beneficiado más a los hombres, dando lugar a diferencias estadísticas relevantes. Pero este concepto "diferencial", no debe confundirse, y menos asimilarse con el de "discriminación", porque suele haber elementos individuales que justifiquen esas diferencias.

Los datos estadísticos a niveles macroeconómicos, tanto en España, como en la OCDE, que miden las diferencias salariales entre hombres y mujeres, considerando la ganancia anual, el salario bruto por hora trabajada, la productividad..., de hombre y mujeres con la misma edad, igual nivel educativo, en la misma empresa, o en la misma ocupación, indican y dan como resultado una brecha, más o menos amplia, dependiendo del país y de factores como la experiencia, la categoría profesional, o los intereses personales. La metodología utilizada debe evaluarse con rigor para obtener conclusiones apropiadas, con el fin de enfocar el tema de forma correcta, ya que ninguna de estas cifras nos dice demasiado ni es concluyente, porque no mide todos los factores o porque cuando se introducen algunas características la brecha desaparece o se reduce de forma importante.

La cuestión es porqué se mantienen las diferencias salariales entre hombres y mujeres. ¿Por qué sigue habiendo carreras universitarias masculinas y femeninas? ¿Por qué los alumnos masculinos escogen unas especialidades y máster, y las alumnas se dirigen a otras? ¿Por qué en la mayoría de matrimonios la reducción de jornada, la excedencia, etc., la pide y realiza la mujer? A igual normativa laboral, parece que el hecho biológico y los usos sociales asociados a éste explican en buena parte la diferencia salarial. Las carreras universitarias y profesionales de hombres y mujeres son muy diferentes, sobre todo tras el matrimonio y aún más tras el primer hijo.

Los distintos intereses y prioridades entre hombres y mujeres, la maternidad, etc., pueden ser una explicación, pero, en todo caso, no pueden justificar desigualdades económicas.

Reducir las diferencias salariales es responsabilidad de todos, no sólo de los empresarios. Que hay causas, algunas históricas, que han contribuido a generar la brecha o diferencia salarial es una obviedad, muchas veces persistentes:

- Algunos conceptos retributivos como la antigüedad y determinados pluses, junto a diferencias en orientaciones profesionales y duración de la vida laboral, han beneficiado más a colectivos mayoritariamente masculinos.
- La escasa presencia femenina en las posiciones más relevantes de las organizaciones. Las empresas deben ofrecer a las mujeres igualdad de oportunidades de promoción, participación y acceso a puestos de mayor responsabilidad y sus entornos deben apoyarlas para que quieran y puedan aceptarlos.
- El mayor porcentaje de mujeres que solicitan excedencias y reducciones de jornada para atender a los hijos o a los mayores. Las causas que llevan a las mujeres a ser las que mayoritariamente asumen las cargas familiares son ajenas y trascienden la gestión empresarial, debiendo ser la corresponsabilidad de los hombres y las medidas de apoyo de las Administraciones (guarderías, ayuda a la dependencia, etc.) las que lleven a equilibrar estas cuestiones.

Confemetal valora positivamente lo ya avanzado por las empresas y las actuales medidas de transparencia que, en el seno de la gestión interna y de las competencias de las compañías, se están desarrollando en cumplimiento de la Ley de Igualdad. Es un camino sin retorno en el que se está avanzando muy positivamente, como lo reflejan las cifras de Eurostat en donde la brecha salarial en España se sitúa por debajo de la media de la Unión Europea.

Asimismo, si deseamos avanzar de una forma seria, rigurosa y transparente, dadas las enormes diferencias existentes en casuística entre los distintos sectores de actividad y tipología de empresas, la fórmula más eficaz es la negociación colectiva y el diálogo con los representantes de los trabajadores en cada empresa.

Las medidas que, en su caso, se adopten por el Gobierno deben ser de carácter positivo y, en ningún caso sancionador, debiendo establecerse incentivos para la autorregulación, así como fomentar políticas y prácticas no discriminatorias. Debemos insistir en fomentar la educación, concienciación y sensibilización en materia de igualdad y corresponsabilidad en todos los ámbitos, laboral y familiar, para lograr un cambio cultural que haga posible una igualdad efectiva.

Es necesario también contar con datos estadísticos salariales precisos y homologados, y evaluar las metodologías empleadas para obtener las conclusiones apropiadas en materia de brecha salarial, y poder así ahondar en las causas de las diferencias existentes y enfocar el tema de la forma correcta, con el objetivo de reducir y eliminar las diferencias lo antes posibles, mejorando de forma adecuada la realidad actual.