

Diez puntos para coser la brecha

► Acabar con las desigualdades conlleva la puesta en marcha de una serie de medidas sociales y laborales, además de fomentar la educación en los colegios

A. VICENTE

■ ¿Cómo acabar con la brecha de género o el techo de cristal? Llegar a este objetivo pasa por poner sobre la mesa algunas premisas para que todas las partes, desde los colectivos de trabajadores hasta empresarios y Gobierno central, se impliquen en su puesta en marcha y poder cerrar así ese abismo que separa a hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Desde los sindicatos, apuestan por una Ley de Igualdad que de verdad refleje que no importa ser hombre o mujer para trabajar, sino cómo se trabaje o la cualificación que se tenga. Pero además, la secretaria general de CC.OO de l'Alacantí-les Marines, Consuelo Navarro, incide en una cuestión primordial: la educación en igualdad en los colegios, pero también dentro del ámbito del trabajo. Así que los puntos para cerrar esa brecha salarial podrían resumirse en diez principales.

Educación en la igualdad

1 La educación en igualdad es «una asignatura pendiente» en los colegios, según la representante de CC.OO. En los centros escolares es donde los niños pasan más horas al día y lo que allí se les enseña tiene que ir acorde a lo que luego aprenden en casa. Pero además, habría que integrar la coeducación y la igualdad en el currículo educativo, tanto en primaria y secundaria, pero también en las universidades donde se forman a los futuros profesionales.

Una Ley de Igualdad acorde a los tiempos actuales

2 Los sindicatos llevan tiempo demandando una Ley de Igualdad que sea acorde a los tiempos actuales en la que se establezcan aspectos como la obligatoriedad de paridad en los órganos de dirección, entre otros. Con estas medidas se podría combatir el techo de cristal aunque, según Navarro, llegar a un puesto de responsabilidad no significa «no seguir luchando contra la cultura del patriarcado».

Mayor control en las empresas de los inspectores de trabajo

3 Para acabar con la precariedad laboral y con la brecha salarial también haría falta que hubiera un mayor control a las empresas a través de inspecciones de trabajo. Para ello, también hace falta una Ley de Igualdad y dotar de más medios humanos al departamento que controla que las empresas respeten los derechos de los trabajadores. «Somos conscientes de que no hay más inspecciones por falta de medios,

no porque no quieran. Lo que no puede ser es que se tarde tres meses en inspeccionar una empresa tras una denuncia», afirma Navarro.

Trabajo en los departamentos de recursos humanos

4 La finalidad es acabar con la «cultura patriarcal» y con el pensamiento de que en estos departamentos se entienda que «las mujeres tenemos que trabajar y lo podemos hacer igual que un hombre».

Puestos de igual valor con igual salario

5 Acabar con parte de la brecha sería que los puestos de igual valor tuvieran el mismo tipo de salario. Es decir, en trabajos como la limpieza, debería ser igual considerado el empleado que trabaja en la calle y la empleada que lo hace en edificios y otros lugares ya que actualmente hay «muchas diferencias salariales en este sentido».

Conciliación y pedagogía

6 Los departamentos de Recursos Humanos tienen que poner sobre la mesa medidas que permitan la conciliación laboral tanto para hombres como para mujeres. Para ello, hay que hacer una labor de pedagogía para concienciar sobre esta cuestión. Entre ellos podría estar la posibilidad de tener horarios más reducidos y que se valore la productividad antes que las horas de trabajo en una oficina. Además se podrían aplicar ayudas para guarderías o cuidado de los hijos, entre otras.

Permisos paternos y maternos individuales e intransferibles

7 Los permisos cuando nace un hijo o hija deberían ser los mismos para el padre o la madre. Actualmente las mujeres pueden tener 16 semanas de baja o decidir si el hombre disfruta de una parte de ella después de las primeras seis semanas. Lo ideal, según Navarro, es que sean 16 semanas para cada uno y que se puedan disfrutar a la vez por ambos o como cada uno quiera.

Mismos complementos salariales para hombres y mujeres

8 La brecha salarial no es sólo la diferencia entre lo que cobran los hombres y las mujeres sino que un alto porcentaje se da en los complementos o productividades que un empleado cobra de más que si se es una empleada. Muchas veces los complementos se estipulan en base a los trabajos que hacen los hombres.



Unas mujeres muestran sus manos pintadas de morado en el Día de la Mujer. ERENESTO SÁNCHEZ

Transparencia en los sueldos y salarios en las empresas

9 Otra de las medidas sería la de seguir el modelo que ha puesto en marcha Islandia para legalizar la brecha salarial de gé-

nero. Las empresas tendrían que publicar todos los datos de salarios y productividades y ser transparentes en qué pagan a cada uno de sus empleados, sean hombres o mujeres.

Dotar de recursos para hacer cumplir las leyes laborales

10 Con una ley que no cuente con recursos materiales para ponerla en práctica, no se avanza en la igualdad laboral.