

*Análisis*

SOBRE

**LA BRECHA SALARIAL**

EN HEGO EUSKAL HERRIA

Febrero

2023



## ÍNDICE

0. Introducción .....	3
1. Causas tras la brecha salarial .....	4
2. La brecha salarial es estructural. Los datos generales no nos permiten ver la cruda realidad .....	5
3. Algunos datos significativos .....	6
4. La desvalorización y falta de reparto de los trabajos de cuidados también está detrás de la brecha salarial .....	11
5. Conclusiones generales y principales reivindicaciones .....	12

## 0. Introducción

Cuando hablamos de brecha salarial mucha gente pone cara de incredulidad. Hoy, en teoría y por ley, a la realización del mismo trabajo le corresponde el mismo salario, es más, también por trabajo de igual valor debería cobrarse el mismo salario.

La realidad, sin embargo, es muy diferente. En la actualidad hay muchos factores detrás de la brecha salarial, incluso la misma estructura social y económica.

Con este análisis realizado entre la Fundación Ipar Hegoa y el sindicato LAB queremos denunciar que, **más allá de las medias y cifras oficiales sobre la brecha salarial de género, la división sexual del trabajo incide totalmente en la misma brecha salarial.** Los trabajos que hacemos las mujeres\* están devaluados, se les otorga menos valor. Cobramos menos por el mismo trabajo; esta discriminación es estructural y la sufrimos por el hecho de ser mujeres\*, es decir, los empleos se valoran en función que quién los hace y no tanto por el tipo de trabajo del que se trate.

La brecha salarial está, en cierta manera, socialmente aceptada, ya que se basa en la división sexual del trabajo, por tanto, los datos generales de la brecha salarial no nos sirven para denunciarla. La segregación vertical (techo de cristal) se identifica de una manera más clara y se ponen medidas, pero la segregación horizontal (suelos pegajosos) no se cuestiona tanto, parece que está socialmente aceptada.

Hoy en día, la lucha contra la brecha salarial se está llevando a cabo a nivel de empresa, sin embargo, nosotras creemos que es estructural y no tanto algo que haya que pelear empresa por empresa (sin descartar esta posibilidad).

A través de este análisis queremos exponer y denunciar algunos elementos que se dan en torno a la brecha salarial:

- **Brecha salarial entre sectores feminizados y masculinizados.**  
Las lecturas y/o valoraciones interesadas que la mayoría de los organismos o instituciones públicas hacen de la brecha salarial esconden la auténtica brecha salarial que se da entre sectores feminizados y masculinizados. Trabajadoras y trabajadores de la misma categoría no perciben el mismo salario en los distintos sectores. Y es que, a pesar de realizar trabajos equiparables, el trabajo que realizan no tiene el mismo valor social y en consecuencia, el mismo valor económico. Perciben un salario más bajo.
  - La cifras que habitualmente se facilitan no reflejan la brecha existente entre los sectores masculinizados y feminizados.
- **En subsectores del mismo sector también se percibe un salario diferente por el mismo trabajo, dependiendo de quién realice dicho trabajo.** Por ejemplo, en la limpieza se le otorga menos valor a la limpieza de edificios y locales -mayoritariamente feminizadas-, que a la limpieza viaria, mayoritariamente masculinizada.

En este análisis hemos analizado y comparado los salarios de tres sectores masculinizados y feminizados. Si bien no hemos analizado todos los sectores existentes, la muestra seleccionada nos sirve para extraer las principales conclusiones, ya que es reflejo de la realidad existente.

- **Se otorga menos valor a los trabajos feminizados, o a aquellos en los que la mayoría somos mujeres\***. Por ejemplo, si comparamos la limpieza viaria, que está masculinizada, con la limpieza de edificios y locales, feminizada, esta última está más desvalorizada, a pesar de ser el mismo trabajo de igual categoría.
- **La brecha salarial real entre sectores feminizados y masculinizados es superior a la cifra oficial de la brecha salarial**. Podemos decir que la brecha salarial es estructural, en cantidad mayor o menor, ya que el propio sistema la reproduce y la perpetúa.
- **A los sectores feminizados vinculados a lo que se ha llamado "trabajos reproductivos" se les otorga menos valor que a los sectores masculinizados dedicados a "trabajos productivos"**. Esto provoca brecha salarial, por ejemplo, entre el trabajo en residencias de mayores o en el metal. Esta falsa dicotomía (reproductivo-productivo) también genera brecha salarial. Los trabajos necesarios para la sostenibilidad de la vida están feminizados.

## **1. Causas tras la brecha salarial**

Tras la brecha salarial hay varios factores interrelacionados que provocan la consiguiente discriminación salarial. Tenemos que entender todo esto en el contexto concreto en el que estamos, el **sistema capitalista heteropatriarcal, que necesita del trabajo gratuito y precarizado de las mujeres\* para sobrevivir y perpetuarse**.

Se sigue dando una segmentación laboral en la que los trabajos realizados por mujeres\* se valoran peor únicamente porque quienes los realizamos somos mujeres\*. Estos son los mecanismos y causas que subyacen tras la división sexual del trabajo y su correspondiente brecha salarial:

- **Discriminación directa**: algunas mujeres\* cobramos menos que los hombres por el mismo trabajo.
- **Jornadas parciales**. Según la EPA, casi el 75% de los empleos a tiempo parcial están ocupados por mujeres\* en Hego Euskal Herria.
- **Segregación del mercado laboral**: distinta representación de hombres y mujeres\* en los diferentes sectores económicos.
- **Valoraciones androcéntricas de los puestos de trabajo**: no se cobra igual por trabajo de igual valor. Así figura también en los convenios laborales.
- **Jornadas temporales**. Según datos del 2022, la tasa de temporalidad de las mujeres\* es 8 puntos superior a la de los hombres (27,2% en el caso de las mujeres\*, 19,30% en hombres).

- Complementos salariales y mecanismos androcéntricos para las retribuciones salariales.
- **Falta de valoración de los trabajos de cuidados.**
- Delegar el trabajo de cuidado fuera del mercado laboral y las responsabilidades familiares en las mujeres\*.
- **Menor valoración de los trabajos feminizados;** menor valoración del trabajo realizado por las mujeres\*.
- Injusto reparto social de los cuidados.

Al mismo tiempo, no podemos olvidar que la brecha salarial por género **aumenta cuando se cruza con más ejes de dominación** como el origen, la clase, la diversidad funcional... Esto también tiene sus propias consecuencias a la hora de hacer la brecha salarial aún mayor: el caso de las empleadas del hogar es el caso más significativo. Todo esto: la privatización, mercantilización, racialización... incide especialmente en las condiciones materiales.

## 2. La brecha salarial es estructural. Los datos generales no nos permiten ver la cruda realidad

En los últimos años, las políticas salariales presentan dos tendencias muy preocupantes. Por un lado, la aplicación de medidas cada vez más duras de devaluación salarial para aumentar la competitividad y aumentar los beneficios. Y por otro, aumentar la brecha salarial, lo que hace que el impacto de estas políticas sea más brutal en los niveles laborales y en los salarios más bajos.

Entre las múltiples manifestaciones de la brecha salarial cabe destacar la provocada por la discriminación laboral en función del género.

### Salario medio neto anual

2020	Hombres	Mujeres*	Diferencia
NAFARROA GARAIA	31.317,91	24.047,13	-7.270,78
ARABA / BIZKAIA / GIPUZKOA	33.040,10	27.125,90	-5.914,20
<b>Hego Euskal Herria</b>	<b>32.645,74</b>	<b>26.442,20</b>	<b>-6.203,54</b>

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE

Según los últimos datos obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial 2020, la ganancia media anual en Hego Euskal Herria fue de 32.645,74 euros para los hombres y 26.442,20 euros para las mujeres\*.

**Esto supone que los hombres cobran de media 6.200 euros más al año que las mujeres\*. En otras palabras, el salario medio de los hombres es un 23,5% más alto que el de las mujeres\*.**

### 3. Algunos datos significativos

En el análisis que hemos realizado en este análisis podemos decir que aquí, en Hego Euskal Herria, no se cobra igual por el mismo trabajo.

En base a los roles de género impuestos, a los trabajos que hacemos las mujeres\* se les asigna menos valor (salarios más bajos, falta de reconocimiento, condiciones laborales más precarias, menor estabilidad), **lo que está en la base y se valora no es en función de qué se hace (trabajo), sino de quién lo hace (mujer\*/hombre).**

Por ello, **queremos poner en jaque, desmontar y deconstruir el lema "igual salario por igual trabajo"**. En los datos que se exponen a continuación se observa cómo en empleos muy similares o equivalentes existe una gran desigualdad salarial, según se trate de sectores feminizados o masculinizados. De hecho, para realizar esta comparación, hemos tomado categorías iguales o equivalentes; en algunos casos, las categorías iguales tienen nombres distintos (peón ordinario/gerocultor), y en otros casos, categorías con el mismo nombre obtienen diferentes salarios. Lo que queremos decir con esto, es que en las valoraciones de puestos de trabajo en las empresas feminizadas no se valora lo mismo que en las masculinizadas; las valoraciones se hacen de una manera diferente y, además, androcéntrica.

Además, si se analiza por territorios, también se observa que por igual trabajo los salarios son diferentes, por lo que **la diferencia depende también de la correlación de fuerzas, la negociación colectiva y la acción sindical**. A modo de ejemplo, en el caso de las residencias de personas mayores, las diferencias salariales entre territorios son muy altas, la misma categoría tiene distinta retribución.

Es más, nos gustaría problematizar por qué se obtienen mejores resultados en las luchas de sectores masculinizados que en las de los feminizados: esto está directamente relacionado con el valor que se da a cada trabajo. Al existir una desvalorización de los trabajos que realizamos las mujeres\*, hace que las luchas que se llevan a cabo en este ámbito para mejorar las condiciones laborales estén también devaluadas (esto se ve de una manera clara si comparamos el nivel de conflictividad que existe hoy en día en los sectores feminizados con los resultados obtenidos).

La brecha salarial se mide con datos globales (salario medio de mujeres\* y hombres), pero si la analizamos por sectores, las cifras son diferentes: **la brecha salarial entre los sectores feminizados y masculinizados es mucho más alta que el dato oficial presentado.**

En los sectores con salarios más altos (construcción, metal...) se da la tasa de contratación más baja de mujeres\*, por lo que también de ahí surge la brecha salarial.

## **Análisis de los convenios colectivos. Por hacer el mismo trabajo, salarios más altos en los sectores masculinizados.**

Para cuantificar la brecha salarial en función del género, hemos elegido los convenios colectivos de algunos sectores masculinizados y feminizados y hemos analizado los salarios acordados en estos.

Entre ellos y como **sectores masculinizados: metal, limpieza viaria y construcción. Por otro lado, de sectores feminizados: residencias de mayores, comercio de alimentación y limpieza de edificios.** En estos sectores hemos considerado categorías que pueden ser parecidas o equiparables (entendidas como trabajos de igual valor), es decir, categorías que realizan trabajos similares.

Hemos tomado como referencia las condiciones salariales de las mujeres\* y hemos calculado sobre ellas cuánto mayor es el salario de los hombres. En lugar de calcular "cuánto menos" cobramos las mujeres\*, plantearlo de esta manera nos resulta más interesante porque, de alguna manera, nos muestra la dirección del cambio que hay que hacer para superar la brecha salarial real.

Pero, **¿qué entendemos por sector feminizado?** Son los sectores que conforman los empleos ocupados mayoritariamente por mujeres\*. La decisión de estar en un sector feminizado, sin embargo, no depende de la voluntad de cada una, ya que estos empleos están dirigidos a las mujeres\*, como si por el hecho de serlo no tuviéramos otra opción. Siempre con los adjetivos "peor", "menos", "parcial", "temporal" por delante... peores empleos, salarios más bajos, condiciones laborales más precarias, contratos temporales, jornadas parciales, jubilaciones que no llegan... De tanto oírlo, podríamos pensar que es algo que pasa por sí mismo, algo inevitable, algo natural.

Uno de los objetivos que perseguimos al presentar este análisis es también acabar con la normalización de que los trabajos estén desagregados por género y que éstos tengan una valoración diferente. Por eso hemos decidido analizar y empezar a hablar de las cifras y porcentajes que nos presentan la realidad tal y como es hoy, para que nos ayude a entender y aclarar qué esconden esos adjetivos.

### **A) Principal conclusión de Hego Euskal Herria**

En este caso, debemos señalar que para poder realizar la comparativa de Hego Euskal Herria hemos tenido que ponderar los datos en función del número de trabajadores y trabajadoras en cada sector y territorio. Por tanto, más allá de las medias, hemos buscado reflejar la realidad de la manera más adecuada posible.

#### **LIMPIEZA VIARIA – LIMPIEZA DE SALONES Y EDIFICIOS**

- **Peón:**
  - Una trabajadora con categoría de peón en el sector de limpieza de locales y edificios cobra 5.772,88 euros anuales menos que un peón que trabaja en limpieza viaria.

- El peón de limpieza viaria tiene un sueldo un 32,41% superior al de la empleada de locales y edificios.
- **Oficial de primera:**
  - La oficial de primera de limpieza de locales cobra 6.734,69 euros anuales menos que el personal de limpieza viaria.
  - **El oficial de primera de limpieza viaria cobra un 33,70% más que la trabajadora de la misma categoría en locales y edificios.**

#### Media de Hego Euskal Herria (en euros)

	Peón	Oficial de primera
Limpieza viaria	23.584,88	26.718,62
Limpieza de locales y edificios	17.812,00	19.983,93
Diferencia	5.772,88	6.734,690
%	<b>32,41</b>	<b>33,70</b>

Fuente: Datos elaborados por Ipar Hegoa basándose en la información obtenida de los convenios

### METAL – RESIDENCIAS DE MAYORES

- **Peón ordinario:**
  - La peona ordinaria de residencias de mayores cobra 4.961,31 euros menos que el peón ordinario del sector metalúrgico.
  - El peón ordinario del metal cobra un 30,53% más que una trabajadora de la misma categoría en la residencias de mayores.
- **Peón de almacenes:**
  - La peona ordinaria de residencias de mayores cobra 6.700,12 euros menos que el trabajador de la misma categoría que trabaja en el metal.
  - **Un peón del almacén del metal cobra un 45,36% más que la peona de almacén que trabaja en residencias de mayores.**

#### Media de Hego Euskal Herria (en euros)

	Peón/peona ordinario/a	Peón/peona de almacén
Metal	21.211,48	21.471,07
Residencias de mayores	16.250,17	14.770,94
Diferencia	4.961,31	6.700,12
%	<b>30,53</b>	<b>45,36</b>

Fuente: Datos elaborados por Ipar Hegoa basándose en la información obtenida de los convenios



## B) Algunos datos por territorio:

### CONSTRUCCIÓN – COMERCIO DE ALIMENTACIÓN

- o Comparando las mismas categorías, la brecha salarial entre estos dos sectores es muy alta en los cuatro territorios.
- o La brecha más alta se da en Araba. Un oficial de primera de construcción cobra un 82,73% más que una dependienta/vendedora o profesional de primera que trabaja en el comercio de alimentos. Comparando los peones ordinarios de ambos sectores, el peón de la construcción cobra un 76,47% más.
- o A pesar de darse en Nafarroa la menor brecha entre peones, **un oficial de primera de construcción recibe un 59,70% más de salario anual que una trabajadora de la misma categoría en el comercio de alimentación.**

#### Comparativa entre convenios provinciales (en euros)

	GIPUZKOA		BIZKAIA		ARABA		NAFARROA	
	Peón	Oficial de primera	Peón	Oficial de primera	Peón	Oficial de primera	Peón	Oficial de primera
Construcción	26.471,74	29.871,43	24.505,93	29.451,11	24.680,91	28.003,89	22.922,77	28.226,5
Comercio de alimentación	17.329,8	20.419,35	17.311,05	18.549,75	13.986,15	15.324,9	17.675,1	17.675,1
Diferencia	9.141,94	9.452,08	7.194,88	10.901,36	10.694,76	12.678,99	5.247,67	10.551,4
%	<b>52,75</b>	<b>46,29</b>	<b>41,56</b>	<b>8,77</b>	<b>76,47</b>	<b>82,73</b>	<b>29,69</b>	<b>59,70</b>

Fuente: Datos elaborados por Ipar Hegoa basándose en la información obtenida de los convenios

### CONSTRUCCIÓN – RESIDENCIAS DE MAYORES

- Teniendo en cuenta los convenios laborales de los sectores analizados, la mayor brecha salarial por territorios se da entre estos dos sectores. Esto queda reflejado también en la notable diferencia salarial existente por la realización del trabajo de la misma categoría. En este sentido, hay que tener en cuenta que la construcción está considerada como un trabajo productivo, de mayor valor social y económico. Por tanto, la brecha salarial también es mayor.
- En Gipuzkoa, el peón del almacén de la construcción cobra 13.603,06 euros más que una trabajadora de la categoría equivalente en las residencias de mayores (limpiadoras-planchadoras, ayudantes de cocina...). Por tanto, **el peón del almacén de la construcción cobra un 90,30% más que el salario de la trabajadora de la misma categoría de las residencias de mayores, es decir, cobra casi el doble.**
- En Nafarroa, en las dos categorías analizadas, el sector masculinizado tiene un salario un 65% superior al feminizado.

### Comparativa entre convenios provinciales (en euros)

	GIPUZKOA		BIZKAIA		ARABA*		NAFARROA*	
	Peón	Peón de almacén	Peón	Peón de almacén	Peón	Limpiadora	Peón	Peón especialista
Construcción	24.512,59	28.667,06	24.505,93	25.146,88	24.680,91	17.428	22.922,77	23.607,89
Residencias de mayores	16.870	15.064	18.036,76	16.725,66	13.794,76	12.504,1	13.794,76	14.020,02
Diferencia	7.642,59	13.603,06	6.469,17	8.421,22	10.886,15	49.23,9	9.128,01	9.587,87
%	<b>45,30</b>	<b>90,30</b>	<b>35,87</b>	<b>50,35</b>	<b>78,92</b>	<b>39,38</b>	<b>66,17</b>	<b>68,39</b>

\*Convenio estatal

Fuente: Datos elaborados por Ipar Hegoa basándose en la información obtenida de los convenios

### LIMPIEZA VIARIA- LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

- En Araba, la brecha entre estos dos sectores es notablemente menor que en los 3 territorios restantes: el peón ordinario de limpieza viaria cobra 556,3 euros más que una peona de limpieza de edificios y locales; el oficial de primera de limpieza viaria cobra 188,68 euros más que el personal de la misma categoría de limpieza de edificios y locales. La brecha salarial es sensiblemente menor, pero la cuantía de los salarios también es más baja en este territorio.
- Por otro lado, Gipuzkoa presenta la mayor brecha salarial entre estos dos sectores. Un peón ordinario de limpieza viaria que cobra 11.201,36 euros anuales más que el personal de limpieza de edificios y locales. **Es decir, el sueldo del peón ordinario de limpieza viaria es un 36,87% superior al de la limpiadora de edificios y locales.**

### Comparativa entre convenios provinciales (en euros)

	GIPUZKOA		BIZKAIA		ARABA		NAFARROA	
	Peón	Oficial de primera	Peón	Oficial de primera	Peón	Oficial de primera	Peón	Oficial de primera
Limpieza viaria	28.738,73	33.755,22	21.803,85	23.699,6	19.044,15	20.285,4	23.829,06	28.203,33
Limpieza de edificios y locales	17.537,37	21.838,35	16.425,5	18.286,45	18.487,85	20.096,72	20.350,88	21.250,56
Diferencia	11.201,36	11.916,87	5.378,35	5.413,15	556,3	188,68	3.478,18	6.952,77
%	<b>63,87</b>	<b>54,57</b>	<b>32,74</b>	<b>29,60</b>	<b>3,01</b>	<b>0,94</b>	<b>17,09</b>	<b>32,72</b>

Fuente: Datos elaborados por Ipar Hegoa basándose en la información obtenida de los convenios

## METAL – RESIDENCIAS DE MAYORES

- En este caso, la brecha salarial más baja entre los sectores analizados se encuentra en Bizkaia. Que sea la más baja, sin embargo, no quiere decir que sea pequeña. Asimismo, en el resto de territorios, los trabajadores de sectores masculinizados tienen sueldos más altos que las trabajadoras de la misma categoría de sectores feminizados. **Los sueldos de los sectores masculinizados son un 40% más altos en todos los territorios.**
- En Navarra, el peón ordinario del metal cobra 10.184,47 euros anuales más que una trabajadora de categoría equivalente en las residencias de adultos (limpiadoras-planchadoras, ayudantes de cocina...). **Por tanto, el salario del peón ordinario del metal es un 81,45% superior al salario de la trabajadora de la misma categoría en las residencias de mayores.** Analizando las categorías de peón ordinario de ambos sectores, el trabajador del metal tiene un sueldo un 56,40% superior al de las trabajadoras de residencias de mayores.

### Comparativa entre convenios provinciales (en euros)

	GIPUZKOA		BIZKAIA		ARABA		NAFARROA	
	Peón	Peón de almacén	Peón	Peón de almacén	Peón	Peón de almacén	Peón	Peón de almacén
Metal	24.512,59	24.512,59	18839,8	18.839,8	19.559	19.559	21.574,45	22.688,57
Residencias de mayores	16.870	15.064	18036,76	16.725,66	13.794,76	12.504,1	13.794,76	12.504,1
Diferencia	7642,59	9.448,59	803,04	2.114,14	5.764,24	7.054,9	7.779,69	10.184,47
%	45,30	62,72	4,45	12,64	41,79	56,42	56,40	81,45

Fuente: Datos elaborados por Ipar Hegoa basándose en la información obtenida de los convenios

## 4. La desvalorización y falta de reparto de los trabajos de cuidados también está detrás de la brecha salarial

La división sexual del trabajo debe entenderse de forma integral: **en el mundo laboral los trabajos relacionados con los cuidados son los más devaluados. A la vez, en el ámbito privado, estos trabajos también se nos asignan a las mujeres\*.**

La falta de un sistema vasco de cuidados tiene sus consecuencias: el envejecimiento de la sociedad traerá consigo una mayor brecha salarial porque las mujeres\* nos veremos obligadas a asumir esa carga de trabajo ante la falta de desarrollo del mencionado sistema de cuidados.

Los trabajos que realizamos las mujeres\* están, en gran medida, relacionados con el cuidado y esa es la base o la razón de la devaluación de nuestro trabajo. De hecho, no se da el mismo valor al cuidado de las personas o a los trabajos imprescindibles para el sostenimiento de la vida, que a aquellos trabajos considerados como "productivos", por ejemplo, producir ruedas.

La brecha salarial por cuestión de género no desaparecerá mientras los trabajos de cuidados sigan recayendo sobre las mujeres\* y se sigan precarizando.

Tanto la maternidad como el cuidado de personas dependientes penaliza a las mujeres\* a través de los salarios: la falta de corresponsabilidad nos obliga a reducir nuestra jornada laboral, a coger excedencias o incluso a dejar el empleo para que poder asumir los cuidados. Esto también genera y mantiene la brecha salarial.

**En el sistema actual, el empleo no debería ser fuente de "derechos".** Cuando hablamos de brecha salarial, y desde un punto de vista de los cuidados, tenemos que sacar a relucir que, además de la diferencia salarial, existen también otras consecuencias para las mujeres\* (las lagunas de cotización por bajas laborales o por los tiempos de paro vinculados al cuidado, en las pensiones más bajas, etc.). A las mujeres\* cuidadoras se nos niegan derechos. De hecho, quienes se han dedicado a las labores de cuidados fuera del mercado o de manera no regulada, no tienen el mismo acceso a derechos por no haber tenido un empleo, a pesar de haber estado toda la vida trabajando (sin reconocimiento).

**De cada 4 personas trabajadoras que no tienen sus condiciones laborales reguladas a través de un convenio laboral, 3 somos mujeres\*.** Entre los sectores cuyas condiciones laborales nunca han sido reguladas a través de un convenio predominan los sectores feminizados. Esto se traduce en que el 75% del personal que no regula sus condiciones laborales mediante convenio laboral sean mujeres\*. Por el contrario, los asalariados afectados por la negociación colectiva son mayoritariamente hombres (55,8% hombres y 44,2% mujeres\*). Además, hemos de tener en cuenta que no se puede cuantificar ni calcular, por ejemplo, la situación de las empleadas de hogar porque no hay datos disponibles para ello.

## **5. Conclusiones generales y principales reivindicaciones**

### **5.1. Conclusiones**

- Si hacemos una comparación entre sectores, **la brecha salarial es más alta** de lo que nos dicen la media general y los datos oficiales. De hecho, según los últimos datos obtenidos de la Encuesta de Estructura Salarial, el salario medio de los hombres es un 23,5% más alto. Sin embargo, si comparamos los convenios entre sectores masculinizados y feminizados, la diferencia es mucho mayor, habiendo, en algunos casos, una diferencia de 80-90%. Es decir, que en algunos casos se está atribuyendo el doble del salario a los trabajadores de sectores masculinizados. Con esto no queremos decir que los salarios de los hombres sean demasiado altos, sino que los que percibimos las mujeres\* son muy bajos.
- **Tenemos que desmontar el lema "igual trabajo, igual salario".** Estamos viendo que por hacer el mismo trabajo no se cobra, en absoluto, el mismo salario. Dicho de otra manera, **se otorga diferente valor a la realización del mismo trabajo en función del género de la persona que lo realiza.** Esto es

estructural y tiene una aceptación social muy alta (a la gente le parece normal cobrar más en la construcción que por cuidar a una persona mayor).

- **La acción sindical influye mucho en esto**, claro. La correlación de fuerzas, la negociación colectiva, así como la lucha sindical para mejorar los convenios es imprescindible. Pero también en este ámbito vemos claramente que se le da un valor diferente, ya que el grado de conflictividad es mucho mayor en los sectores feminizados (71%), y sin embargo, no se dan mejoras en los convenios.
- La división sexual del trabajo debe entenderse de forma integral: los trabajos relacionados con el cuidado en el mercado laboral y fuera de él son los más devaluados. En ambos casos quedan a cargo de las mujeres\*. **Los trabajos realizados por las mujeres\* son, en su mayoría, los relacionados con los cuidados y esa es la base de la desvalorización de esos trabajos.** No se da el mismo valor al cuidado de las personas que a la producción de ruedas, detrás de eso se esconde la brecha salarial.
- **Responsabilidad: tanto de la patronal como de las instituciones.** Las instituciones públicas son directamente responsables de la brecha salarial por razón de género cada vez que privatizan los servicios públicos, hacen negocio con las tareas de cuidado, feminizan un servicio y, por tanto, empeoran sus condiciones laborales. Además, a pesar de que se están desarrollando planes estratégicos para acabar con la brecha de género, no se toma como referencia la brecha real, ni se hace un plan para acabar con la división sexual del trabajo.

Los últimos responsables son, a su vez, los partidos políticos que gobiernan las instituciones que subcontratan servicios. Está en sus manos mejorar las condiciones laborales de los servicios que deberían ser públicos, así como equiparlos entre territorios. Existen muchas vías y formas para llevarlo a cabo: iniciar un procesos de publicación, establecer en las cláusulas salarios mínimos, ratios y jornadas laborales, poner freno y límites a las empresas.

## 5.2. Reivindicaciones:

### A nivel laboral

- **Acabar con la división sexual del trabajo y realizar una revalorización de todos los trabajos y empleos.** Para ello aplicaríamos el factor de sostenibilidad de la vida, lo que significa valorar y reordenar esos trabajos y empleos en función de aportación a la sostenimiento de la vida.
- **Atención en la negociación colectiva.** La importancia que otorguemos a la discriminación y a la desigualdad de las mujeres\* también será fundamental para lograr cambios en las negociaciones. Los convenios colectivos son también instrumentos efectivos para eliminar la brecha salarial y transformar las políticas salariales. Habrá que equiparar lo que se consigue a través de las luchas en los sectores masculinizados con lo que ocurre en los sectores feminizados, porque de alguna manera se está dando un bloqueo en todos ellos, y la patronal y las instituciones tienen una responsabilidad directa en ello.

- Incluir la realización de **valoraciones feministas de puestos de trabajo** en los convenios colectivos.
- **Deuda patriarcal.** Todos los trabajos necesarios para el mantenimiento del cuidado y de la vida han quedado a cargo de las mujeres\* y se han realizado de manera gratuita, y de estos trabajos se ha beneficiado tanto el sistema capitalista como toda la sociedad. Esto ha hecho que las mujeres\* estemos en una situación de dependencia y de manera subsidiaria en el mercado laboral. Para corregir esta situación proponemos aplicar el factor de corrección que hemos denominado deuda patriarcal.

#### A nivel social:

- **Sistema público comunitario vasco de cuidados.** Dar pasos a favor de la democratización del cuidado, repartir los cuidados entre la sociedad de una manera justa, construir un sistema público comunitario para acabar con la precarización, la privatización y el negocio que se dan hoy en día.
- Acabar con la **falsa dicotomía entre trabajo y empleo.**
- Romper el vínculo entre empleo y derechos. ¡Nadie es ilegal!

#### A nivel político/económico

- **Compromiso de equiparación salarial entre sectores** (las instituciones deben obligar a ello a la patronal), así como al desarrollo de un plan para reducir las desigualdades en las mismas categorías entre territorios.
- **Crear estadísticas que recojan la situación de las mujeres\* migradas y racializadas, visibilizarlas y plantear estrategias concretas, hoy por hoy son invisibles.**
- **Voluntad de los partidos políticos de revertir la situación en los servicios del sector público privatizados** (residencias de mayores, ayuda a domicilio, limpieza...), a través de publicaciones, condiciones mínimas de trabajo en las adjudicaciones, limitaciones concretas a las empresas privadas...