

22 de febrero: Día por la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres

**Valentía política para terminar con la brecha  
salarial entre hombres y mujeres.  
Necesitamos políticas feministas**

Febrero de 2017



[www.lab.eus](http://www.lab.eus)





## ÍNDICE

Valentía política para terminar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. Necesitamos políticas feministas .....	5
El salario de las mujeres debería subir un 33,6% para que se equiparara al salario de los hombres .....	5
La brecha salarial es el indicador de la discriminación estructural que sufren las mujeres tanto en la sociedad como en el mundo laboral .....	7
Para acabar con la discriminación, un salto hacia políticas feministas .....	7



## Valentía política para terminar con la brecha salarial entre hombres y mujeres. Necesitamos políticas feministas

Aunque no sea algo conocido para la mayoría, el 22 de febrero es el Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Por desgracia, los datos señalan que aún nos encontramos muy lejos de conseguir la igualdad que menciona en su lema.

La brecha salarial entre mujeres y hombres no es algo nuevo, pero lo más preocupante es que esta brecha se ha ensanchado de forma continuada desde 2009 hasta ahora en Navarra. En lo que respecta a la CAV, aunque se haya reducido un poco, continúa siendo relevante.

**Encuesta anual de la estructura salarial. Beneficio medio anual (en euros) 2009-2014**

Nafarroa	Mujeres	Hombres	Diferencia
2009	19.487,55	26.755,77	7.268,22
2010	19.927,15	26.982,49	7.055,34
2011	19.977,24	27.834,48	7.857,24
2012	19.462,13	27.632,80	8.170,67
2013	19.364,43	27.848,15	8.483,72
2014	20.163,10	28.659,74	8.496,64

Araba, Bizkaia y Gipuzkoa	Mujeres	Hombres	Diferencia
2009	22.502,47	28.889,92	6.387,45
2010	22.706,10	29.708,66	7.002,56
2011	22.449,59	29.492,66	7.043,07
2012	22.313,41	30.084,89	7.771,48
2013	22.687,39	30.312,55	7.625,16
2014	23.781,55	31.271,00	7.489,45

## El salario de las mujeres debería subir un 33,6% para que se equiparara al salario de los hombres

De los datos publicados por el INE en junio del año anterior, esto es, de los datos de 2014, se puede concluir lo siguiente:

En Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, el salario bruto anual de las mujeres fue de 7.489,4 euros menor que el salario bruto anual de los hombres.

En el caso de Navarra, como promedio, las mujeres recibieron 8.496,64 euros menos que los hombres.

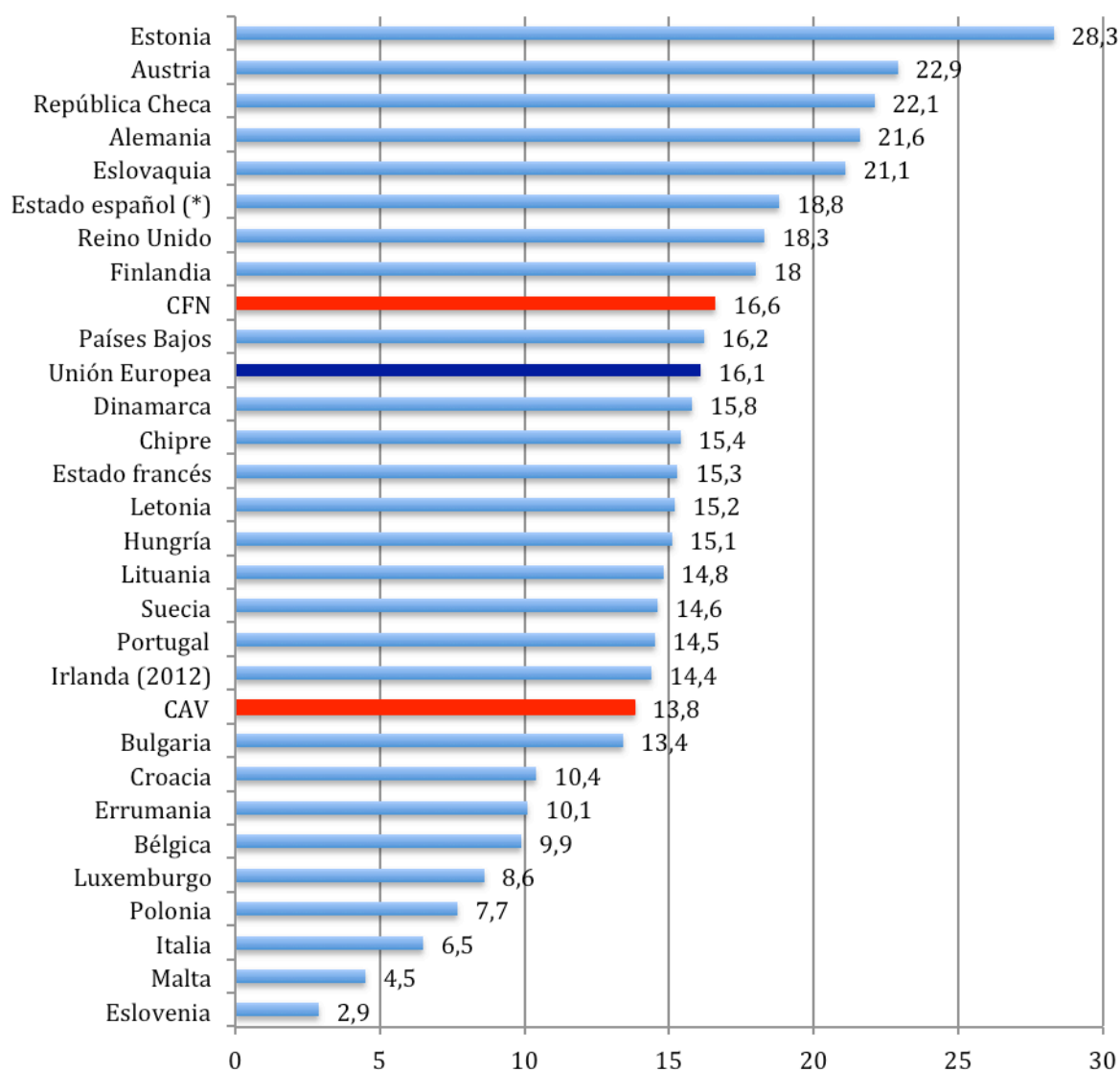
Por lo tanto, y según los últimos datos, las mujeres de Hego Euskal Herria ganan 7.710 euros menos que los hombres. Por lo tanto, **el salario medio de las mujeres debería incrementarse en un 33,6% para que fuera equiparado al de los hombres.**

BENEFICIO MEDIO – 2014	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
Nafarroa	28.659,74	20.163,10	-8.496,64
Araba-Bizkaia-Gipuzkoa	31.271,00	23.781,55	-7.489,45
<b>Hego Euskal Herria</b>	<b>30.686,34</b>	<b>22.976,66</b>	<b>-7.709,68</b>

Sin embargo, el Instituto de Estadística Europeo Eurostat, a la hora de calcular la brecha salarial entre hombres y mujeres, suele tener en cuenta la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el salario bruto por hora de las mujeres.

Según esta definición, la brecha salarial de Hego Euskal Herria es del 14,3%; un 16,6% en Nafarroa y un 13,8% en la CAV.

En función de los últimos datos publicados por el INE (2014)





## **La brecha salarial es el indicador de la discriminación estructural que sufren las mujeres tanto en la sociedad como en el mundo laboral**

La brecha salarial entre hombres y mujeres sólo es una de las consecuencias de la división sexual del trabajo que ha establecido el actual sistema capitalista heteropatriarcal. El hecho de que a las mujeres se nos hayan asignado trabajos de cuidados y de carácter doméstico ha dificultado nuestro acceso al mercado laboral, y del mismo modo, nos ha dirigido a tareas y trabajos de menor reconocimiento y nivel en el mencionado mercado laboral. Aún hoy, somos las mujeres quienes sufrimos las condiciones más precarias y mayor inestabilidad. El 78,3% de las jornadas parciales están cubiertas por nosotras, y nuestra tasa de temporalidad el del 26,7% mientras la de los hombres es del 21%. La diferencia de salarios no es, por lo tanto, la única discriminación que sufrimos las mujeres en el mundo laboral.

Tal y como muestran los datos, el hecho de que las mujeres hayamos accedido al mercado laboral no ha traído ningún reparto corresponsable de las tareas de cuidados por un lado, ni siquiera la equiparación de las condiciones laborales en el mercado laboral.

El hecho de que las condiciones laborales de las mujeres sean más precarias, que cobremos menos que los hombres, limita nuestra soberanía económica y nos convierte en subordinadas, afectándonos en nuestras condiciones de vida. Además, estas situaciones de discriminación que sufrimos en la actualidad, tienen influencia y consecuencias negativas en nuestras futuras prestaciones de jubilación y desempleo.

## **Para acabar con la discriminación, un salto hacia políticas feministas**

Días como el de hoy, y los datos que hacemos públicos estos días, muestran a las claras el fracaso de las políticas de igualdad puestas en marcha hasta ahora y la escasa voluntad política existente para superar la discriminación.

Ya es hora de saltar de las leyes, políticas y medidas que se sitúan en la lógica del sistema capitalista heteropatriarcal a verdaderas y valientes políticas feministas. Necesitamos políticas feministas que posibiliten la transición a un nuevo modelo de relaciones laborales basada en relaciones justas y paritarias entre hombre y mujeres y en el reconocimiento integral del trabajo, partiendo del actual modelo de sociedad y relaciones laborales basado en la división sexual del trabajo y en relaciones de jerarquía entre hombres y mujeres. Pedimos valentía y voluntad política a insituciones, poderes públicos y responsables políticos para acabar con esta situación, si es que les interesa de verdad.