

## Los idus de Febrero

El 22 de febrero se celebra el **Día Europeo de la Igualdad Salarial**, como preludeo a nuestra lucha marciana el día 8 de Martius, mes consagrado al dios Marte. Un día para sensibilizar a la ciudadanía contra la injusta brecha salarial de género: **las mujeres seguimos cobrando menos realizando el mismo trabajo**. En esta obertura a la ópera anual por la igualdad entre hombres y mujeres, las beligerantes apelamos a la diosa Belona, tan capaz y tan a la sombra, una más, de su homólogo masculino. Una pieza musical sorda, cuyos datos y estadísticas, sin embargo, nos revientan los tímpanos.

En 2019, las mujeres españolas cobraron cada mes 400 euros menos que los hombres, el salario medio femenino fue de 1.773,3 euros y el masculino de 2.173,6, con una brecha salarial del 18,41 %, según el INE. **En tiempos de crisis, somos las primeras en sufrir las consecuencias, porque el impacto es mayor en los salarios más bajos**. Según el informe 2020-2021 de la OIT “la crisis por la pandemia no ha tenido las mismas consecuencias para las mujeres que para los hombres; en particular, son ellas quienes más sufren los efectos adversos”. La brecha ha pasado al 36% y la pérdida de salario más acentuada entre las mujeres (-14,9%) que entre los hombres, (-11,3). Además, el Instituto Europeo para la Igualdad afirma que se tardarían decenios en conseguir ajustar esta desigualdad salarial.

En 2007, se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Una ley parecida consiguieron las mujeres en Islandia al año de una huelga masiva el 24 de octubre de 1975. El “día libre” de las mujeres, con una participación del 90% de la población femenina, paralizó el país. Se negaron a hacer el trabajo reproductivo y el profesional y salieron a la calle a escuchar y debatir con otras mujeres sobre la acción a tomar para acabar con una situación que atentaba contra su dignidad y denigraba su profesionalidad. Los hombres tuvieron que llevar sus hijos al trabajo, agotando las existencias de salchichas en los supermercados.

Sin embargo, las leyes por sí solas no son suficientes, son papel mojado si no se acompañan de la denuncia de su incumplimiento, de un presupuesto y medidas de variada índole que las hagan realidad. Dos fueron muy efectivas en ese país nórdico: la gran inversión en guarderías públicas y los permisos de paternidad, tres meses al igual que la madre y tres más a convenir.

Según el Eurostat, la brecha salarial es menor entre la juventud, tiende a aumentar con la edad y se puede deber a las interrupciones de carrera que las mujeres suelen hacer a lo largo de su vida laboral, especialmente para el cuidado de menores y mayores. **Es inmoral lo que la sociedad hace con las mujeres embarazadas y las madres**. Pretendemos que tengan los hijos, los críen y al mismo tiempo trabajen fuera y dentro de la casa, y para agravio, en el primer caso cobrando menos y en el segundo dedicando más horas al día que los hombres. Ni siquiera se las ha cuidado en esta situación tan complicada como la de una pandemia mundial, con el riesgo físico y las consecuencias emocionales derivadas del mismo. A pesar de ser consideradas grupo vulnerable, se les ha obligado a incorporarse a su puesto de trabajo, expuestas al virus durante el trayecto y la duración del mismo. No bastaría con cientos de huelgas a la islandesa.

Es evidente que la brecha salarial es una más de las consecuencias del sistema patriarcal y machista que sufrimos todas y que la mejor forma de combatirlo es la inversión en educación en igualdad. Pero en el camino hacia esa sociedad justa el equipaje debe contener artículos también obvios como:

- El derecho de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, del actual urge una revisión. Uno que incluyera un número mayor de centros públicos de guardería, flexibilidad horaria real para embarazadas y madres con hijos menores...
- La implantación de planes de igualdad obligatorios en la empresa pública o privada, con seguimiento efectivo, transparencia y penalización, si fuese el caso. Planes que incluyeran la formación en igualdad en el entorno laboral, a todos los niveles.
- Políticas salariales que contemplen prestaciones para las trabajadoras que, además, cuidan de familiares dependientes.

Los subsidios COVID-19 han paliado en parte la hecatombe que se podría haber cebado particularmente con las mujeres. ¿Qué pasará en tiempos post-pandemia? La incertidumbre se puede despejar con una buena gestión y planificación preventiva. El 22 de febrero deberíamos acudir al trabajo cual Belona, lanza en mano a combatir esta longeva desigualdad.

En Melilla, 21 de febrero de 2020

La Organización de Mujeres de Stes Intersencial

El Área de Mujer de SATE-STEs

