

# SALUD LABORAL

## El Impacto de la Brecha Salarial, la Falta de Corresponsabilidad y la Doble Carga en las Mujeres: Una Perspectiva de Salud Laboral desde el

Compañeras y compañeros, hoy abordamos una cuestión urgente y vital: la **brecha salarial de género**. Como sindicalistas y feministas, debemos alzar nuestras voces y denunciar esta injusticia que persiste en el mundo laboral. Además, exploraremos la **no corresponsabilidad** y la **doble carga** que recae sobre las mujeres, impidiendo su pleno desarrollo, equidad y como afecta en la salud física y mental de las mujeres. Vamos a continuación a mirar hacia atrás en el tiempo, transportándonos a un pasado donde las voces de las mujeres resonaban en las fábricas, en las calles y en los sindicatos. En este viaje histórico, nos encontramos con las valientes mujeres que, con sus manos callosas y sus corazones ardientes, forjaron el camino hacia la igualdad en el ámbito laboral.

### El Telar de la Revolución Industrial

Esta es una lucha histórica de las mujeres por la igualdad en el ámbito laboral. Si miramos al pasado, en los albores de la Revolución Industrial, las fábricas se alzaban como gigantes de humo y ruido. Pero detrás de esas máquinas, ocultas en la penumbra, estaban las mujeres. Las tejedoras, las hilanderas, las costureras. Sus dedos ágiles tejían sueños de justicia mientras luchaban contra jornadas extenuantes, salarios míseros y condiciones inhumanas.

Las mujeres textiles de Lowell, Massachusetts, en Estados Unidos, se organizaron en **sindicatos clandestinos**. Allí, en las sombras de las hilanderías, tejieron lazos de solidaridad y resistencia. Exigieron salarios justos, reducción de horas de trabajo y el fin de los abusos patronales. A pesar de las amenazas y la represión, estas mujeres se alzaron como pioneras en la lucha por la igualdad laboral.

### Las Sufragistas y la Lucha por el Voto

No podemos hablar de igualdad sin mencionar a las sufragistas. Estas mujeres valientes desafiaron las convenciones sociales y políticas de su época. Se organizaron, marcharon y alzaron sus voces en demanda del derecho al voto. Pero su lucha no se limitó al sufragio. También pelearon por la igualdad salarial y el acceso a empleos dignos.

En 1909, las trabajadoras textiles de Nueva York se declararon en huelga. Su lema: “Pan y rosas”. No solo querían el pan que alimentara sus cuerpos, sino también las rosas que simbolizaban belleza, dignidad y justicia. Estas mujeres entendieron que la igualdad no era solo un salario justo, sino también la posibilidad de florecer como seres humanos completos.

## Las Mujeres en la Segunda Guerra Mundial

Durante la Segunda Guerra Mundial, las mujeres ocuparon puestos de trabajo que antes estaban reservados exclusivamente para hombres. Las “Rosie the Riveter” en Estados Unidos, las “Land Girls” en el Reino Unido y las mujeres en las fábricas de municiones en la Unión Soviética demostraron su valía y su capacidad para contribuir al esfuerzo de guerra. Pero cuando los hombres regresaron, muchas de ellas fueron relegadas nuevamente al hogar.

Definimos los conceptos de brecha salarial, falta de corresponsabilidad en el hogar y la doble carga.

- La **brecha salarial de género** es una desigualdad persistente en el ámbito laboral. Se refiere a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos similares o idénticos.
- A pesar de los avances, las mujeres siguen ganando menos que sus colegas masculinos por el mismo trabajo. Esta brecha se manifiesta en salarios más bajos, bonificaciones menores y menor acceso a puestos de liderazgo.
- La brecha salarial es una injusticia que debemos combatir incansablemente. Exigimos igual salario por igual trabajo.

La **brecha salarial** implica que las mujeres obtienen **menos ingresos a lo largo de su vida**, lo que se traduce en **pensiones más bajas** y un **mayor riesgo de pobreza en las personas mayores**.



## Falta de Corresponsabilidad en el Hogar. Una carga invisible:



La **no corresponsabilidad** es una losa que pesa sobre las mujeres. A pesar de los avances, seguimos viviendo en una sociedad donde las tareas domésticas y el cuidado de la familia recaen principalmente en nosotras. La falta de corresponsabilidad en el hogar es una cadena invisible que arrastra consigo profundas consecuencias para las mujeres, tanto a nivel profesional como personal.

Vamos a analizar como la falta de corresponsabilidad en el hogar afecta la carrera profesional de las mujeres, limitando oportunidades de promoción y participación en formaciones:

### 1. Reducción de Jornadas y Parones Profesionales:

- Las mujeres a menudo se ven obligadas a reducir sus jornadas laborales o incluso

a hacer parones en sus carreras debido a las responsabilidades familiares. La falta de corresponsabilidad en el hogar implica que las mujeres asumen la mayor parte de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y ancianos.

- Esta reducción de tiempo en el trabajo remunerado afecta directamente las oportunidades de promoción. Las mujeres tienen menos tiempo para dedicarse al desarrollo profesional, asistir a formaciones o participar en proyectos relevantes.

## 2. Brecha en la Participación en Formaciones:

- Las formaciones y actualizaciones profesionales son esenciales para el crecimiento y la competitividad en el mercado laboral. Sin embargo, la falta de corresponsabilidad puede dificultar la participación de las mujeres en estas oportunidades.
- Las mujeres que deben equilibrar trabajo, cuidado del hogar y crianza de hijos pueden encontrar obstáculos para asistir a cursos, talleres o conferencias. Esto afecta su acceso a nuevas habilidades y conocimientos.

## 3. Estancamiento Profesional y Menos Oportunidades de Promoción:

- La falta de corresponsabilidad puede llevar a un estancamiento en la carrera profesional de las mujeres. Cuando se ven forzadas a reducir sus horas de trabajo o a abandonar temporalmente sus empleos, pierden oportunidades de crecimiento.
- Además, la doble carga mental (trabajar fuera de casa y luego encargarse de las tareas domésticas) afecta la concentración y la productividad en el trabajo. Esto puede influir en las evaluaciones de desempeño y, por ende, en las oportunidades de ascenso.

## 4. Percepción de Prioridades y Estereotipos de Género:

- La falta de corresponsabilidad también está relacionada con la percepción de prioridades. A menudo se espera que las mujeres sean las principales cuidadoras, lo que puede llevar a estereotipos de que su compromiso con el trabajo es menor.
- Los empleadores pueden inconscientemente considerar que las mujeres no están dispuestas a asumir roles más exigentes debido a sus responsabilidades familiares. Esto limita sus oportunidades de liderazgo y promoción.

La doble jornada laboral es una realidad que enfrentamos: trabajamos fuera de casa y luego asumimos las responsabilidades del hogar. Esto afecta nuestra salud física y mental, limitando nuestras oportunidades profesionales y el tiempo disponible para el trabajo remunerado y su desarrollo. Nuestra labor y reivindicación es abogar por una corresponsabilidad real, donde todas las personas, independientemente de su género, asuman su parte en las labores del hogar.



- **La corresponsabilidad** implica compartir equitativamente las responsabilidades del hogar y el cuidado de la familia entre todas las personas que conviven en él.
- **Desafortunadamente**, en muchas sociedades, las mujeres y las personas no binarias siguen llevando la mayor carga en las tareas domésticas y el cuidado de los niños, niñas, personas mayores y dependientes.
- **·bogamos** por una corresponsabilidad real.

## La Doble Carga: Un Desafío Cotidiano.



- La doble carga es una realidad cotidiana para muchas personas, especialmente para las mujeres. Se refiere al hecho de que, además de trabajar fuera de casa, también asumimos la responsabilidad de las tareas domésticas y el cuidado de la familia. Imagina a una persona que trabaja en una oficina durante el día y, al llegar a casa, debe cocinar, limpiar, ayudar con las tareas escolares y cuidar a los niños. Esta doble jornada laboral agota física y emocionalmente.
- La doble carga limita nuestras oportunidades profesionales y perpetúa la desigualdad de género. Es hora de aliviar esta carga y redistribuir las responsabilidades de manera justa.

En nuestra lucha, debemos buscar no solo la igualdad en los salarios, sino también la transformación profunda de las estructuras sociales y laborales. Estas problemáticas perpetúan la desigualdad de género y tienen un impacto negativo profundo en las personas, tanto a nivel profesional como personal y, por supuesto, en nuestra salud física y psicológica.



## Datos y Estadísticas: La Verdad Incómoda

La brecha salarial entre hombres y mujeres se calcula como la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas de diferentes géneros. Esta diferencia se basa en el promedio de ingresos brutos por hora. A continuación, explicamos algunos métodos utilizados para mediar la brecha salarial:

### Cálculo de la Brecha Salarial Ajustada:



- Este método permite aislar con mayor precisión las diferencias salariales que pueden estar originadas en una posible discriminación de género y aquellas diferencias que puedan estar justificadas por otros factores no discriminatorios.
- En España, el cálculo de la brecha salarial de género es obligatorio para todas las empresas mediante la elaboración del Registro Retributivo.

### Estrategias Sindicales para Combatir esta Problemática:

Es fundamental que, como sindicalistas feministas y aliadas, impulsemos iniciativas concretas para cerrar la brecha salarial de género. Aquí presentamos algunas propuestas:

#### 1. Auditorías de Género:

- **Transparencia Salarial:** Exigimos a las empresas que realicen auditorías de género para evaluar las disparidades salariales entre diferentes géneros.
- **Concientización y Denuncia:** Debemos exigir transparencia en las políticas salariales de las empresas y denunciar las disparidades.

#### 2. Promoción de Políticas de Igualdad:

- **Políticas Laborales Flexibles:** Abogamos por horarios flexibles, teletrabajo y licencias parentales compartidas.

### 3. Transparencia y Educación:

- **Educación desde la infancia:** Enseñemos a las nuevas generaciones la importancia de la igualdad, tanto en los hogares como en la sociedad.

### 4. Presión a Nivel Político:

- **Legislación Efectiva:** Exijamos leyes que prohíban la discriminación salarial por género y establezcan sanciones para las empresas que no cumplan. Las leyes deben ser aplicadas rigurosamente.
- **Cuotas de Género:** Abogamos por cuotas de género en los consejos de administración y en puestos de liderazgo. La presencia de mujeres en posiciones de toma de decisiones es crucial para cambiar la cultura empresarial.



### 5. Sensibilización y Movilización:

- **Campañas Públicas:** Organicemos campañas de sensibilización sobre la brecha salarial. Informemos a la sociedad sobre la magnitud del problema y la importancia de la igualdad salarial. Comunicar la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de género en las empresas.
- **Movilización Sindical:** Unamos fuerzas con otros sindicatos y organizaciones feministas. Las manifestaciones, huelgas y acciones colectivas son herramientas poderosas para presionar por cambios.
- **Romper Estereotipos:** Valorar la diversidad y la participación activa de todas las personas, independientemente de su género o responsabilidades familiares.
- **Corresponsabilidad:** Compartir equitativamente las responsabilidades del hogar con los hombres.
- **Políticas Laborales Flexibles:** Horarios adaptados, teletrabajo y licencias parentales compartidas. Licencias parentales compartidas, teletrabajo y horarios adaptados.
- **Reconocimiento y Valoración:** Reconocer el trabajo no remunerado como parte integral de la economía y la sociedad.

### 6. Negociación Colectiva:

Incluyamos la perspectiva de género en las mesas de negociación.

### 7. Educación Financiera:

Capacitemos a todas las personas, especialmente a las mujeres y personas de géneros marginados, para que comprendan sus derechos salariales.

- **Salarios Públicos:** Luchemos por la **transparencia salarial**. Las empresas deben publicar los salarios de manera desagregada por género y puesto. Esto

empodera a las trabajadoras para negociar y denunciar desigualdades.

- **Formación Sindical:** Capacitemos a las mujeres en temas de negociación salarial, derechos laborales y cómo enfrentar la discriminación. La formación sindical es clave para empoderar a las trabajadoras.

## El Presente y el Futuro



Hoy, nuestras luchas continúan. La brecha salarial persiste, la no corresponsabilidad sigue siendo una carga invisible y la doble jornada laboral sigue agotando a las mujeres. Pero también vemos avances. Más mujeres ocupan cargos directivos, más voces se alzan contra la discriminación y más sindicatos incluyen la perspectiva de género en sus agendas. Pero aunque se han producido importantes avances en la situación del mercado laboral de las mujeres en España, no debemos bajar la guardia y es necesario seguir avanzando en políticas que permitan la erradicación definitiva de la Brecha entre las personas más jóvenes. La igualdad salarial o igualdad retributiva sostiene que aquellos que realizan labores similares o igualmente productivas deberían recibir una remuneración idéntica, independientemente de su género, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión u otras categorías.

Desde CGT abogamos por políticas laborales flexibles que permitan la conciliación entre trabajo y familia. Licencias parentales compartidas, teletrabajo y horarios adaptados son fundamentales. Sensibilicemos a las empresas sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de género. La formación y la comunicación efectiva sobre medidas de conciliación son esenciales. Rompamos los estereotipos de género y promovamos una cultura organizacional que valore la diversidad y la

participación activa de todas las personas, independientemente de su género o responsabilidades familiares. La eliminación de la desigualdad retributiva permitiría avanzar en la igualdad real y efectiva de la sociedad, a la que se refiere el artículo 9.2 de la Constitución Española.

Como sindicalistas feministas, debemos seguir tejiendo la red de solidaridad. Debemos alzar nuestras voces en cada asamblea, en cada negociación colectiva y en cada marcha. Porque la igualdad no es solo un sueño, es una demanda urgente y necesaria.

Nuestra lucha es también por un mundo donde las mujeres reciban el reconocimiento y la remuneración justa que merecen, por un mundo donde las mujeres no paguen el precio del agotamiento invisible. Sigamos tejiendo redes de sororidad y transformación. Nuestra lucha es también por un mundo donde las mujeres no paguen el precio de la doble carga.

### **Nuestra Lucha Continúa**



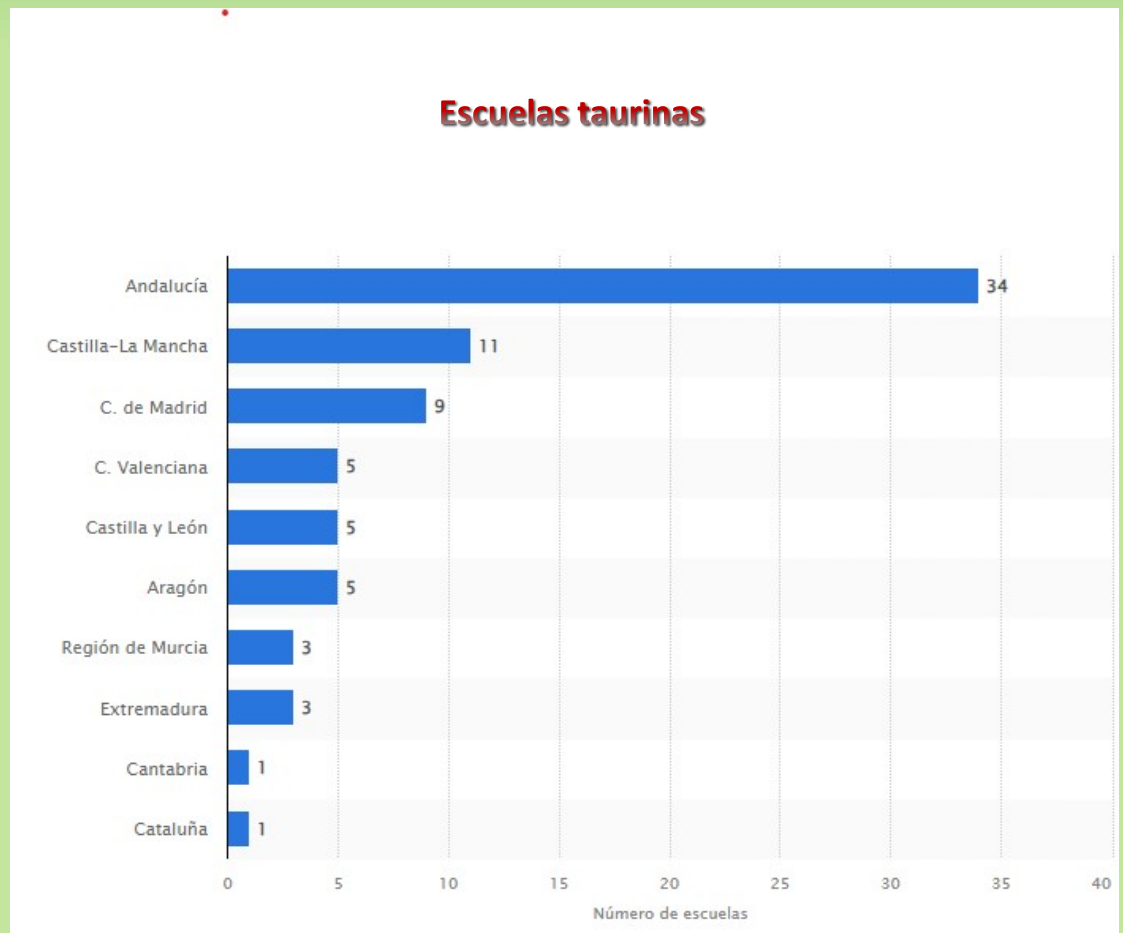
No podemos quedarnos de brazos cruzados. Debemos exigir igualdad salarial, corresponsabilidad real y el fin de la doble carga. Como sindicalistas feministas, somos la voz de las mujeres trabajadoras. Sigamos luchando hasta que la justicia y la equidad sean una realidad para todas.

***¡Por un mundo donde las mujeres no solo sean parte de la historia, sino también sus protagonistas!***



# BIENESTAR ANIMAL

## La cultura de la tortura



Que Andalucía vaya a la cabeza en número de escuelas taurinas en España es un dato llamativo, cuando el Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas realizó recomendaciones contrarias a la tauromaquia en los últimos años. En 2018, pidió al Estado español evitar la participación o presencia de niños y adolescentes en las mismas, pero la Junta de Andalucía aprobará por decreto, en marzo de este año 2024, la creación de los Premios Andalucía de la Tauromaquia, a lo que se sumará la puesta en marcha de la Red de Municipios Taurinos de Andalucía.

La Consejería de la Presidencia, Interior, Diálogo Social y Simplificación Administrativa, ha abierto a consulta pública previa, un proyecto de orden con la que prevé regular subvenciones dirigidas a localidades adheridas a la Red de Municipios Taurinos de Andalucía para financiar actuaciones para la promoción y fomento de la tauromaquia y así acercarlas más a la ciudadanía.

No es de extrañar con esta manera de preservar el bienestar mental desde la infancia, que el problema de la falta de sensibilidad con los animales sea difícil de resolver y de erradicar. La crueldad a la que someten a estos animales sigue siendo ignorada, aplaudida y subvencionada. No es de extrañar además, que a pesar de la reciente ley

de bienestar animal del pasado septiembre y ante la falta de ayudas y control, el cambio que debiera haber sucedido, aún no se palpa.

La tenencia responsable en cuestiones como que los animales deban esterilizarse a los 6 meses, menos los dedicados a la cría, no está siendo controlada prácticamente por los responsables municipales ni autonómicos.

La práctica de la eutanasia de los animales por extrema necesidad y bajo criterio veterinario es algo que las empresas que gestionan la recogida de animales sueltos en los municipios no están llevando a la práctica. Claro que la falta de transparencia, la falta de protocolos claros en los contratos del sector público, impiden poner claridad en estas situaciones diarias que rodean a los múltiples abandonos de animales que mueren irremediadamente, cuando no son rescatados por asociaciones de protección animal o personas sensibles que gastan su tiempo, dinero y energías en dignificar esta terrible situación que con los mimbres que tiene, se augura una lenta solución.

La educación en valores y de respeto hacia otros seres no humanos se hace más que necesaria en los días que corren y la perseverancia en reclamar derechos para los seres sin voz debe seguir siendo una prioridad para vivir en una sociedad más justa, armoniosa y responsable.

**Coordinadora bienestar animal de CGT-A, Ceuta y Melilla**



### **Contacta con nosotros**

SaludLaboral@cgtandalucia.org

### **Equipo Técnico:**

**Dirección:** Fátima Salguero González

**Maquetación:** Ramón Sanz

**Colaboradora:** Carolina Garrido

