

# LAS MUJERES Y EL TRABAJO

## Cifras y luchas

El mundo se detiene para que la igualdad avance. El movimiento feminista se moviliza y organiza una huelga a nivel mundial para evidenciar la importancia de la actividad que las mujeres realizan. La propuesta quiere cuestionar aspectos tanto de la economía monetaria como de la no monetaria.

**L**A reivindicación para dignificar el trabajo de las mujeres no se limita al área económica. La discriminación salarial está presente en tertulias y noticias, gracias a la denuncia y posterior renuncia de la corresponsal de la BBC en China o a las nuevas normas por la no discriminación salarial aprobadas recientemente en Alemania o Islandia. Además, el acoso sexual en el trabajo está en las conversaciones de unas y otros tras los recientes testimonios de varias famosas actrices de Hollywood y el enorme impacto mediático del hashtag #Metoo.

El movimiento feminista de más de treinta países quiere dejar patente que «Sin nosotras el mundo no funciona». Y además las mujeres quieren visibilizar el trabajo que realizan de manera gratuita, aquel que tiene que ver con los cuidados y el sostenimiento de la vida. Tal y como explica la economista Amaia Pérez Orozco: «La vida solo es si se cuida»; sin cuidados no hay vida. Ella

nos recuerda que el sistema económico actual minusvalora los trabajos de cuidado, a los que se niega valor, no se reconocen los derechos sociales ni son dignos de salario o reconocimiento social.

Los datos confirman las palabras de Pérez Orozco. Según el informe del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) sobre el estado de la población en 2017 a nivel mundial, las mujeres realizan de media más del doble (2,5 veces más) del trabajo no remunerado. En los países desarrollados, por ejemplo, las mujeres dedican 3 horas y media al trabajo no remun-

nerado frente a las apenas 2 horas que dedican los hombres. «El sacrificio y la inmolación de los grupos (feminizados) que están fuera del mercado es la contracara de la economía financiera y monetaria», sostiene Pérez Orozco. Por ello, hay que transformar la interdependencia entre quién va al mercado y quién está fuera del mismo para encontrar un equilibrio.

La movilización feminista quiere también reivindicar la igualdad de las condiciones laborales. No en vano el día internacional de la mujer tiene su origen en las luchas que protagonizaron los trabajadores del sector textil en 1857 en Nueva York por la no discriminación salarial. Fruto de la represión contra estas protestas 140 mujeres murieron aquel día.

Hoy, aunque ha habido importantes avances, siguen siendo necesarias las luchas. Así el 24 de octubre de 2016 las mujeres islandesas –quienes ya en 1975 habían realizado un paro secundario por el 90% y que inspira ahora la huelga del 8 de marzo de este año– salieron horas antes de sus trabajos para protestar por la discriminación salarial: «Cobramos



menos, debemos por tanto trabajar menos», decían. Y las movilizaciones dieron sus frutos. De hecho, Islandia figura en la primera posición en el informe *The Global Gender Gap Report 2017* por noveno año consecutivo. El índice Gender Gap mide las diferencias económicas, políticas, en el acceso a la educación y el acceso a la salud entre los dos sexos, y este país es el más igualitario en todos estos aspectos.

En Inglaterra Carrie Gracie anunció en enero su dimisión como corresponsal de la BBC en China por «la indefendible brecha salarial» entre hombres y mujeres. Otras 200 periodistas más presentaron quejas ante este medio público por este mismo motivo. Las mujeres no protestan sin razón. A nivel mundial ellas ganan el 77% de lo que perciben los hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2016) por realizar el mismo trabajo, una situación que para las Naciones Unidas constituye «el mayor robo de la historia». Teniendo en cuenta todos los trabajos remunerados –no únicamente los de igual escala–, ellas ganan de media casi la mitad de lo que ganan

ellos: 10,778\$ frente a 19,873\$. Los datos evidencian, además, que ellas trabajan en las escalas peor remuneradas (Foro Económico Mundial, 2016).

Si nos fijamos en la realidad de España, según Gender Gap Report (2017), el país figura en el puesto 24. Lo que no resultaría alarmante si no fuera porque en 2010 ocupaba el puesto 11. Además, si nos fijamos en concreto en el indicador *Igualdad salarial por trabajo similar*, España se sitúa hoy en el puesto 122, por debajo de la media mundial. Esto hace sospechar que si bien hay aspectos que están más desarrollados –por ejemplo, el amparo legal–, hay otros como la diferencia salarial que el gobierno y los agentes sociales deberían vigilar de cerca.

Además, la Organización Internacional del Trabajo



Sigue vigente la reivindicación por la igualdad salarial, que hizo historia en Islandia en 2016.

*El acoso deja claro que las mujeres no son reconocidas como profesionales, sino que son tratadas como cosas u objetos.*

bajo (OIT) señaló en 2014 que, si se atiende a aquellos factores que podrían explicar el cobro de un salario más elevado como son la educación, la antigüedad u otros, se concluye que las mujeres tendrían que cobrar un salario ligeramente mayor al de sus compañeros en España. En aras de corregir las discriminaciones, en 2017 el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) apuntó expresamente a la normativa como una de las herramientas para promocionar la igualdad. Además, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 2007 reclamaba la utilización de acciones positivas para corregir situaciones discriminatorias.

#### EL ACOSO SEXUAL A ESCENA

Pero si la invisibilidad del trabajo de cuidados o la discriminación salarial dificultan la vida de las mujeres (y de la sociedad en su conjunto), el acoso sexual evidencia hasta qué punto las vidas de las mujeres son objeto de hostigamiento con el fin de expulsarlas de un mundo creado por y para los hombres.

El acoso deja claro que las mujeres no son reconocidas como profesionales, sino que son tratadas como cosas u objetos. Pero, gracias a las manifestaciones de las actrices de Hollywood, el acoso sexual está hoy presente en la agenda periodística. Ellas, mujeres admiradas, conocidas y reconocidas, han hecho pública su dificultad para desarrollar su trabajo con



## ■ Las mujeres y el trabajo

normalidad debido al comportamiento abusivo de algunos compañeros, y defienden su derecho a no ser acosadas ni cosificadas. Ellas se niegan a tener que pagar un salvoconducto por acceder al mercado laboral y denuncian el *derecho de pernada* vigente en algunos ámbitos para poder ejercer su profesión.

Así, el movimiento #MeToo ha impulsado la reflexión personal y colectiva sobre el acoso. De hecho, la repercusión mundial en torno a los abusos está ayudando a que muchas mujeres rompan la burbuja de culpabilidad en la que vivían después de haber sufrido este tipo de violencia y den el paso de denunciarla y hacerla pública.

#MeToo es, además, una advertencia para todo aquel que a partir de ahora actúe amparado en normas machistas. Estos comportamientos son ya inaceptables. Es verdad que quienes han sido censurados son, de alguna manera, la cabeza de turco de un comportamiento muy extendido. Muy probablemente cuando los directores y productores de cine aco-

saban a las actrices en Hollywood estos se apoyaban en los silencios, las miradas hacia otro lado o en los chistes de pasillo. De hecho, el proceder de uno de los productores denunciados en Estados Unidos era tan conocido que en una entrega de los Oscars se realizaron chistes desde el estrado sobre este aspecto. Al parecer, todo el mundo *disfrutó el gag* y nadie se preocupó por las mujeres que eran acosadas. Este cobarde comportamiento se

refleja en varios estudios sobre el alcance del acoso sexual.

Los datos hablan de un comportamiento muy extendido. Un estudio efectuado en 2014 por la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales (FRA), señala que el 74% de las mujeres con alta cualificación y el 75% de las mujeres que ocupan un puesto directivo han sufrido acoso sexual en algún momento de su vida. El porcentaje baja al 44% de las mujeres con



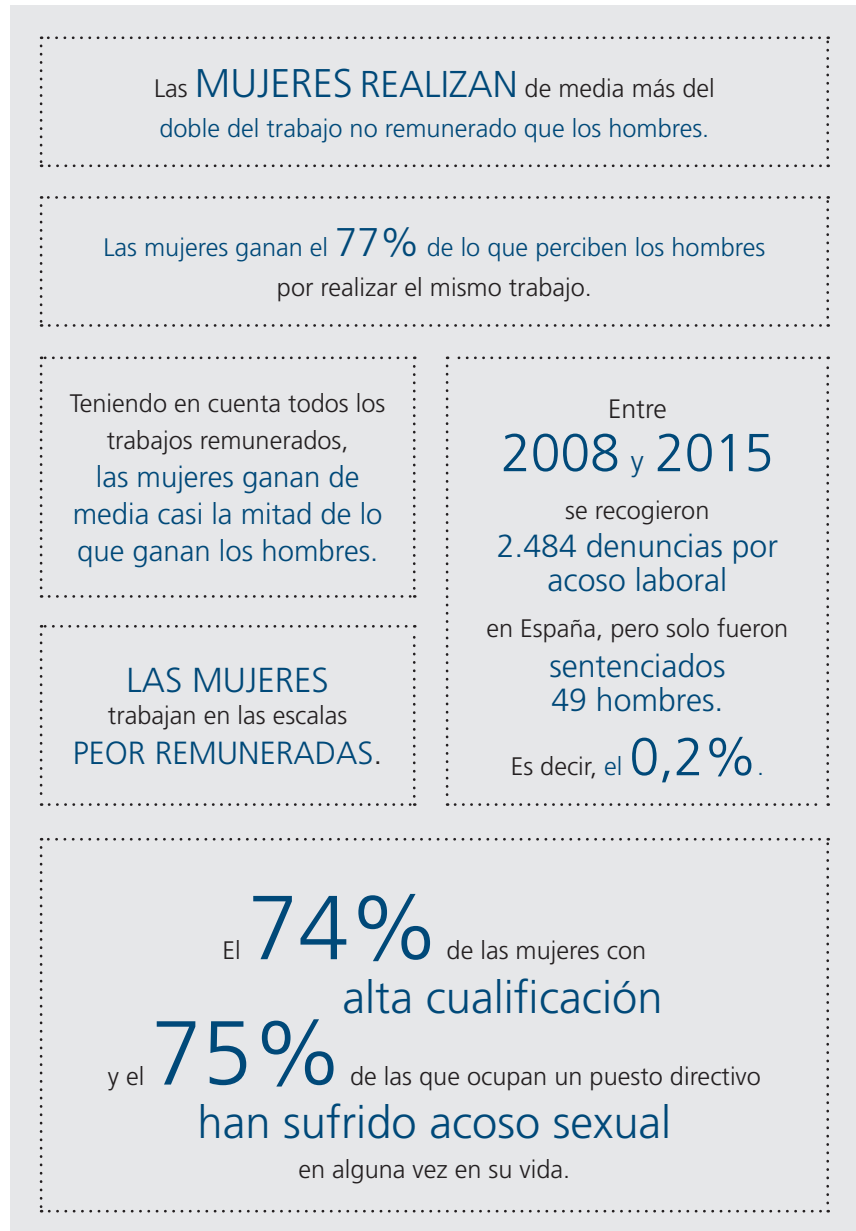
Es necesario romper el silencio contra el abuso y el acoso que sufren las mujeres.

formación media. Una de cada cuatro de estas mujeres se había enfrentado al acoso sexual en los doce meses previos a la entrevista, y en el 32% de todos esos casos las mujeres señalaron como agresor a un compañero de trabajo, un superior o un cliente. Estos datos parecen indicar que al machismo no le gusta ver a las mujeres fuera de los ámbitos tradicionales.

Como ya hemos mencionado, el acoso sexual también es una herramienta efectiva para desplazar a las mujeres de sus puestos de trabajo. De hecho, la mayor parte de las mujeres que sufren acoso sexual deja el puesto o cambia de lugar de trabajo, quedando el acosador impune.

La respuesta judicial ante el acoso sexual en el ámbito laboral es muy tibia. Según denuncia el sindicato UGT, entre 2008 y 2015 se recogieron tan solo 2.484 denuncias en España, pero únicamente fueron sentenciados 49 hombres. Es decir, solo el 0,2% fueron condenados. Ante este dato alarmante, la pregunta parece obligada: ¿qué sucede con el 98% de decisiones judiciales que no respaldaron la denuncia de acoso de las mujeres?

La falta de compañeros de trabajo que quieran declarar y enfrentarse al superior o al colega señalado, así como el *pacto entre caballeros*, dificulta, más si cabe, una solución justa y digna para las mujeres. Como escribe una de las grandes referencias internacionales en el estudio del acoso, la francesa Mari-France Hirigoyen, «frente a la agresión, que la víctima no comprende, ella está sola. Como en todas las situaciones perversas, existe una vileza y una complacencia de quienes temen ser objeto de acoso o de quienes, a veces, disfrutaban de manera sádica del espectáculo de la destrucción». El silencio es una constante en este tipo de situaciones, tal y como lo refleja también el



escritor Juan José Millás en su libro *Hay algo que no es como me dicen* sobre un conocido caso de acoso en Ponferrada.

Pese a lo inapelable de los datos, el camino para erradicar todas estas discriminaciones y comportamientos no está exento de dificultades, puesto que son muchas las voces que se alzan para restar valor a las denuncias proferidas por las mujeres, al tiempo que analizan estos hechos con una visión exclu-

sivamente masculina al poner el foco en las consecuencias que los abusos, por reprobables que estos sean, pueden tener sobre los hombres. No cometamos el error de quedarnos ahí y, si vamos a hablar de consecuencias, hablemos de las consecuencias del acoso sexual para quienes lo han sufrido. Ahora ellas nos las están contando, escuchémoslas.

IRUNE LAUZIRIKA JAUREGI