

22 DE FEBRERO, DÍA EUROPEO POR LA IGUALDAD SALARIAL DE MUJERES Y HOMBRES



Desde la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical denunciaremos las grandes desigualdades salariales y manifestamos nuestro derecho a la igualdad. Solicitamos a los gobiernos que tomen las medidas legales necesarias que permitan romper la brecha salarial existente en la actualidad.

En la brecha salarial de género coinciden dos problemas: uno social y uno económico. El primero tiene que ver con la desigualdad de derechos de las mujeres frente a los hombres; el segundo, con la profunda injusticia que hay detrás de la disparidad de salarios entre dos profesionales que realizan el mismo trabajo. Es una diferencia aberrante que, además, se nota más cuanto mayor es la jerarquía de las personas empleadas.

La situación actual de la clase trabajadora es el resultado de las políticas neoliberales del gobierno anterior, que implantó leyes tan nefastas como la reforma laboral y la ley educativa LOMCE, de gran influencia en un sector feminizado. En los últimos datos, la discriminación salarial se acerca al 29%. La desigualdad de salario es una de las consecuencias de la desigualdad de género; una de las discriminaciones más notables por ser mujer. Mientras que las mujeres seguimos haciendo tareas domésticas y cuidando de mayores, los hombres ocupan cargos de responsabilidad.

Los trabajos se han precarizado, la jornada laboral se ha visto aumentada, con el consecuente deterioro de la salud de trabajadoras y menor tiempo para el descanso y ocio. Los servicios públicos han crecido en externalizaciones, privatizaciones y subcontratas, y se han vuelto más bajos en calidad, además de descuidar el bienestar de las personas en beneficio de las ganancias económicas de la empresa. El hecho de que el salario medio por horas de las mujeres europeas sea un 16,3% inferior al de los hombres significa que ellas trabajan gratis 58 días al año, indicó la CE en un comunicado.

La brecha salarial entre mujeres y hombres es injusta, injustificada e inaceptable a corto plazo. Pero a largo plazo se acumula en la carrera de una mujer y resulta que se traduce en una brecha mayor a nivel de la pensión, con una diferencia media del 39% en favor de los hombres. Se destaca también que a mayor edad aumenta la brecha salarial, de tal forma que las mujeres entre 55 y 59 años están afectadas por diferencias en su salario del 28,8%. Esto es debido a que la mujer continúa encargándose de las responsabilidades familiares y a que tanto la maternidad como la potencial maternidad es un condicionante a la hora de encontrar un empleo.

22 DE FEBRERO, DÍA EUROPEO POR LA IGUALDAD SALARIAL DE MUJERES Y HOMBRES



¿Qué tenemos que hacer las mujeres para conseguir la igualdad?

Uno de los puntos clave sería aislar los roles que tenemos interiorizados desde que tenemos uso de razón. Los estados deberían propiciar medidas fiscales y económicas para que las responsabilidades familiares sean compartidas por todos los miembros de la unidad familiar; y crear servicios públicos de calidad de atención a las necesidades familiares. Al mismo tiempo, las empresas deberían de tener un plan de igualdad para evitar esas diferencias en los salarios e incentivar a las empresas para equiparar los sueldos.

Por último, cabe incidir que si las empresas tuvieran horarios flexibles posiblemente la brecha salarial disminuiría en todos los sectores y conseguiríamos el anhelado y justo *a igual trabajo, igual salario*.

Organización de Mujeres de la CI

22 de febrero de 2017