

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



**Con motivo del Día Europeo por la Igualdad Salarial de mujeres y hombres que se celebra el 22 de febrero, desde Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical denunciaremos las grandes desigualdades salariales y manifestamos nuestro derecho a la igualdad, exigimos que se arbitren medidas y modificaciones legales necesarias que permitan lograr la igualdad salarial como paso fundamental para una igualdad real entre mujeres y hombres.**

Las distintas reformas laborales, y en particular la última, han ahondado más aún en la brecha salarial y han profundizado en la precarización de las mujeres en un mundo laboral en el que ya ocupaban más puestos de trabajo a tiempo parcial; al mismo tiempo que han supuesto un paso atrás en leyes tan importantes como la de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, lo que supone perder miles de cotizaciones de mujeres cuya única forma de acceder a sus derechos laborales era tener reconocida su actividad como cuidadoras. Los recortes siguen teniendo mayor repercusión para las mujeres.

Si nos paramos en los datos sobre la tasa de paro, según las estadísticas del SEPE, y tomando como referencia las cifras del último trimestre del año anterior, la tasa de paro en mujeres supera en más de 500.000 desempleadas a la de hombres. Además las mujeres en España concentran las tres cuartas partes del empleo a tiempo parcial. El 60,1% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial en España lo hacen de manera involuntaria, frente a sólo el 25,7% de la Unión Europea. Además, entre las/los profesionales inactivas/os que lo están para poder atender distintas responsabilidades familiares, las mujeres siguen siendo la inmensa mayoría, el 93,5%. Pero, sin duda, donde la discriminación es más evidente es en materia retributiva. Las mujeres cobramos de media un 14,9% menos que los varones.

Si esto no supusiera ya en sí un agravio, la brecha salarial entre mujeres y hombres en nuestro país está a la cabeza en Europa, acentuándose en mujeres de mayor edad. Se estima que la brecha salarial supera el 20%. Los principales factores que afectan a la brecha salarial son la edad y la descendencia. A mayor edad en las mujeres mayor es la diferencia en su salario, llegando a percibir un 16,2% menos que los hombres. La brecha aumenta al aumentar el número de hijas e hijos: un 14% con un descendiente, y alcanza el 18% con dos o más hijas e hijos.

Seguimos siendo las mujeres quienes asumimos los cuidados, la mayoría de los permisos de maternidad, excedencias y permisos no retribuidos por cuidado de hijas e hijos, son solicitados por mujeres. Entre los 35 y 45 años son 96.500 mujeres frente a 10.000 hombres las que piden reducción de jornada; cuando vemos estos datos en función del número de descendientes la cifra se dispara más aún. Existen además escasas soluciones para la conciliación. No hay igualdad en los permisos de maternidad y paternidad, y no se reconocen los permisos iguales e

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



intransferibles. Las medidas de conciliación se concentran en la oferta de servicios complementarios. Hay una baja colaboración de la administración y empresas privadas que no sustituyen las bajas laborales o los permisos como el de lactancia o la reducción de jornada por cuidados de hijas e hijos menores, lo que acaba generando así la culpabilización de las mujeres. Además, tanto las empresas privadas como la administración pública ponen obstáculos a la petición de permisos, especialmente al personal interino y temporal, especialmente vulnerable.

Por todo ello, desde la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical consideramos que es necesario rearmar la conciencia crítica sobre los mecanismos de perpetuación de las desigualdades, así como romper con los estereotipos de género que impregnan nuestra sociedad y abrirla en igualdad de condiciones y de derechos. Además, se hace necesario arbitrar medidas urgentes que permitan a las mujeres acceder a un empleo de calidad, exigiendo la aplicación de las leyes en materia laboral, con los Planes de Igualdad y convenios colectivos que contribuyan a erradicar la desigualdad, así como establecer servicios públicos de calidad que cooperen con la conciliación de la vida laboral y personal de las trabajadoras y trabajadores.

*Organización de Mujeres de la CI*

*22 de febrero de 2018*