

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

Con motivo del Día europeo por la Igualdad salarial que se celebra el 22 de febrero, la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical denuncia la persistencia de discriminación derivada de la brecha salarial entre mujeres y hombres y exige que se arbitren las medidas y modificaciones legales necesarias que permitan lograr la igualdad salarial como paso fundamental para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres.

Los datos publicados por el INE en la Encuesta Anual de Estructura salarial 2007, publicada en septiembre de 2009, reflejan una evidente diferencia salarial entre hombres y mujeres: el salario de las mujeres es un 25,6% inferior al de los hombres. Las mujeres cobraron de media 5.836,4 euros menos que los hombres en 2007, aunque esta diferencia se reduce, según esta Encuesta, si se consideran situaciones similares respecto a variables como el tipo de contrato, la jornada, la ocupación o la antigüedad, entre otros. El Informe afirma que la desigualdad de la distribución salarial entre hombres y mujeres "es apreciable" y así, en 2007, el 20,2% de las mujeres tenían ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), mientras que sólo se encontraba en esa situación el 7% de los hombres. Además, el 16,7% de los hombres tuvo unos ingresos cuatro veces superiores al SMI, frente al 7,4% de las mujeres, diferencia que se debe principalmente al mayor índice de precariedad laboral en las mujeres, como la temporalidad y el empleo a tiempo parcial.

Por Comunidades Autónomas, el salario medio de las mujeres fue en 2007 entre un 20 y un 30% inferior al de los hombres. Las diferencias más acusadas correspondieron a Aragón y Asturias, donde las mujeres percibieron un sueldo inferior a los hombres en un 31,08% y un 29,86% respectivamente. La otra cara de la moneda la presentaron Canarias y Extremadura, ya que la desigualdad se redujo a un 13,6% y a un 15,78% cada una.

Además de los datos que da el Informe, tenemos que tener en cuenta que la brecha salarial entre hombres y mujeres en España está muy por encima de la media de la Unión Europea, que se sitúa en el 15,4. En las economías europeas más avanzadas, como las escandinavas, las mayores diferencias salariales entre hombres y mujeres se producen en los empleos de alta cualificación; sin embargo, en España y en otros países del área mediterránea, las mujeres tienen salarios más bajos que los hombres, no sólo en los niveles altos, sino también en los empleos menos cualificados.

Estos datos nos deben llevar a reflexionar sobre los motivos y las razones por las que no se logra superar esa brecha, especialmente en España. A pesar del importante incremento de mujeres en el mercado de trabajo y de que las mujeres están hoy significativamente más preparadas que las de hace sólo dos décadas, a pesar de que las mujeres son las que llegan en mayor número a la universidad, obtienen las notas más elevadas y finalizan antes los estudios, sin embargo el mercado de trabajo no responde a sus expectativas, las mujeres se incorporan al trabajo en condiciones diferentes y arrastran las diferencias a lo largo de la vida laboral, lo cual incide en que no se alcanza ni de cerca las cotas de igualdad que deberían dar respuesta a las iniciativas y acciones legislativas de ámbito estatal, europeo e internacional de estos últimos años. Las razones de las desigualdades salariales son muy complejas porque intervienen múltiples factores, como los prejuicios sociales, los estereotipos, la falta de corresponsabilidad en las familias, la formación, la economía, las acciones legislativas, etc. Las mujeres no perciben el mismo salario que los hombres principalmente porque no ocupan los mismos empleos, es decir, porque persiste la segregación horizontal, que concentra a las mujeres en ciertos sectores de la actividad y en ciertas ocupaciones; y la segregación vertical, que supone un desigual reparto de hombres y mujeres en la escala jerárquica e impide a las mujeres acceder a los puestos de decisión y mejor remunerados. Además de estos, contribuyen otros factores, entre otros, la persistencia de ciertos prejuicios sociales y estereotipos que presuponen que las mujeres están menos disponibles y que son menos capaces que los hombres y que su implicación en el mundo laboral es inferior a los hombres; o a la presencia mayoritaria de mujeres en los empleos precarios y a tiempo

parcial, lo que supone un salario reducido, etc.

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 a toda la población. 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 que contribuyan a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres trabajadoras, pues sólo de esa forma incidirá en una mayor autonomía e independencia económica de las mujeres.**

Organización de Mujeres

Confederación Intersindical