



MANIFIESTO 22 DE FEBRERO DE 2016 DÍA DE LA IGUALDAD SALARIAL

¿Cuántos días más tiene que trabajar una mujer para cobrar lo mismo que un hombre? La respuesta, en todos los casos, debería ser cero y sin embargo, la brecha salarial, la diferencia entre el salario de hombres y mujeres, no ha parado de aumentar en los últimos años.

La última Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE) muestra que la remuneración anual bruta de las trabajadoras españolas fue un 24% inferior a la de los hombres. Es decir, las mujeres asalariadas en España para percibir de media las mismas retribuciones que los hombres tendrían que trabajar 79 días más al año. Esta desigualdad se dispara hasta el 39% si hablamos de las pensiones porque el impacto de las diferencias salariales sobre las mujeres, además de suponer menos ingresos a lo largo de sus vidas, tiene consecuencia directa en pensiones más bajas y en un mayor riesgo de pobreza para las mujeres mayores.

Las mujeres también regalan trabajo no retribuido. Por cada 100 horas de empleo se necesitan 127 horas de trabajos domésticos y de cuidados para mantener nuestro estado del bienestar que no son pagadas, horas gratuitas que en su inmensa mayoría (80%) son realizadas por mujeres. Todo este trabajo gratuito imprescindible para el mantenimiento de nuestra sociedad condiciona a las mujeres en la esfera del empleo remunerado.

Las soluciones a esta desigualdad estructural pasan por una verdadera economía de la igualdad. Pasan por eliminar los prejuicios y los estereotipos que desde la infancia provocan la segregación horizontal (las mujeres se concentran en sectores laborales que tienen peor retribución y al mismo tiempo, los sectores feminizados son los menos valorados) y por la segregación vertical (la dificultad de promoción profesional de las mujeres así como las trabas para llegar a los puestos de dirección, consejos de administración, y toma de decisiones). Las soluciones tienen que enfrentar la precarización del empleo de las mujeres que se manifiesta en una menor tasa de actividad, una menor tasa de ocupación, una tasa de paro más elevada así como una concentración en los contratos a tiempo parcial y en las formas laborales más desregularizadas.

Una verdadera economía de la igualdad debe estar dirigida a eliminar la asignación tradicional del trabajo de cuidados a las mujeres y al mismo tiempo, a eliminar la brecha salarial. Debe tener como objetivo garantizar de forma real y efectiva la igualdad salarial y, por tanto, garantizar la igualdad de género en el empleo, en su acceso y permanencia, en la formación y en la promoción interna en las empresas.



Debe, así mismo, eliminar las dificultades que a menudo encuentran las mujeres para desarrollar plenamente sus capacidades, dificultades vinculadas a estereotipos y prejuicios acerca de sus roles. Debe acabar tanto con la discriminación directa como con la indirecta y al mismo tiempo, favorecer la diversificación de opciones profesionales.

Corregir la brecha salarial es una cuestión de justicia y equidad, y exige que las mujeres estén en igualdad de condiciones que los hombres en el empleo. Exige la paridad en los órganos de decisión, la ruptura del denominado "techo de cristal", y, por supuesto, exige articular medidas de conciliación, corresponsabilidad familiar y para el cuidado y equiparación de los permisos de maternidad y paternidad.

Así, este 22 de febrero de 2016 reivindicamos la urgencia de una Ley de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres que termine con la desigualdad retributiva y acabe con la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidados que soportan las mujeres.