

Amb motiu del Dia europeu per la Igualtat salarial que se celebra el 22 de febrer, la Secretaria de la Dona de l'STEI i l'Organització de Dones de la Confederació Intersindical denuncien la persistència de discriminació derivada de la bretxa salarial entre dones i homes i exigeixen que s'arbitrin les mesures i modificacions legals necessàries que permetin aconseguir la igualtat salarial com a pas fonamental per aconseguir la igualtat real entre dones i homes.

El salari dels homes espanyols és un 19,3% superior al de les dones, mentre que a nivell europeu aquesta diferència se situa en el 16,3%, segons dades difoses per la Comissió Europea (CE).

En un comunicat la CE va reflectir el fet que el salari mitjà per hores de les dones europees és un 16,3% inferior al dels homes, això significa que elles treballen gratis 58 dies a l'any.

L'Executiu comunitari ha donat a conèixer la bretxa salarial per gènere entre els països de la Unió Europea, ja que el 2 de novembre representa simbòlicament el dia en què les dones a Europa deixen de ser remunerades, mentre que els homes segueixen cobrant el seu sou fins al 31 de desembre.

Els països on la bretxa és menor són Eslovènia (3,2 %), Malta (5,1 %), Polònia (6,4 %) i Itàlia (7,3 %), mentre els que tenen una major diferència a nivell de salaris entre homes i dones són Estònia (29,9 %), Àustria (23 %), la República Txeca (22,1 %) i Alemanya (21,6 %).

Tasques no remunerades

En la UE, les dones es responsabilitzen molt més que els homes *d'importantes tasques no remunerades, com el treball domèstic, la cura dels nens o familiars*, segons la CE.

Els homes que treballen dediquen de mitjana 9 hores setmanals a activitats domèstiques o de cura (de dependents) no remunerades, mentre que les dones treballadores dediquen en això 26 hores setmanals, gairebé quatre hores al dia.

Segons les dades de la Comissió, al mercat laboral això es reflecteix en el fet que més d'una de cada tres dones redueix les seves hores pagades a temps parcial, mentre que només un de cada deu homes fa el mateix.

Els llocs directius, copats per homes

A més, els llocs directius o de supervisió els ocupen de manera aclaparadora els homes, i dins de cada sector, ells reben promocions amb més freqüència que elles, i com a conseqüència se'ls paga millor, segons la CE. Aquesta tendència culmina en els càrrecs més alts, ja que menys del 4 % dels directors generals d'empreses són dones.

D'altra banda, elles tendeixen a passar més temps fora del mercat laboral, amb interrupcions de carrera que després repercuteixen en els seus futurs ingressos i pensions.

En alguns països, professions com l'ensenyament o les vendes són dutes a terme sobretot per dones. Aquests treballs tenen pitjors salaris que uns altres que assumeixen més els homes. Fins i tot quan per exercir les unes i les altres fa falta el mateix nivell d'experiència i educació".

La igualtat entre els homes i les dones és un dels valors fonamentals de la UE, però aquest dia (2 de novembre) ens recorda que no és una realitat. Ho han denunciat en un comunicat conjunt el vicepresident primer de la CE, Frans Timmermans, i les titulars europees d'Ocupació, Marianne Thyssen, i Justícia, Vera Jourova.

'Bretxa injusta'

La bretxa salarial entre dones i homes és injusta, injustificada i inacceptable a curt termini. Però a llarg termini s'acumula en la carrera d'una dona i resulta en una bretxa més gran a nivell de la pensió, amb una diferència mitjana del 39 % en favor dels homes.

Europa compta amb normes sobre la igualtat de salari, però els Estats membres no les apliquen de manera suficient.

Els comissaris van avançar que al programa de treball de la CE per 2016 es prendran mesures per respondre a aquests reptes, amb la finalitat d'ajudar als pares que treballen i tenen fills al seu càrrec i a les persones que cuiden de familiars dependents a aconseguir un equilibri entre aquesta dedicació i la seva carrera professional.

Cada vegada més lluny. La bretxa salarial entre homes i dones a Espanya se situa en el 24 per cent, la més alta dels últims cinc anys, segons un informe realitzat que explica que per cobrar una pensió de la mateixa quantitat una dona necessita treballar onze anys i mig més que un home en un treball d'igual valor.

Partint de les dades del que va publicar l'INE en 2012 LA DONA HAURIA DE TREBALLAR 79 DIES MÉS.

Les treballadores van cobrar aquest any de mitjana 19.537 euros anuals, 6.144 euros menys que els homes (que van percebre una mitjana de 25.682 euros), per la qual cosa les dones han de treballar 79 dies més que un home per cobrar el mateix.

Per comunitats autònomes, Aragó i Navarra, són les que registren una major bretxa, mentre que Balears i Canàries, les que menys. El tenir menys bretxa no és per estar més content, perquè en algunes comunitats les diferències són menors perquè els salaris dels homes també són més baixos".

Per sectors, la bretxa és superior a la mitjana en activitats administratives i serveis (33,21 %), activitats professionals, científiques i tècniques (31,69 %) i sanitàries i serveis socials (30,33).

No obstant això, s'ha destacat que el sector de l'educació ha estat el més afectat per les baixades de salaris i és on s'ha triplicat la bretxa en els últims cinc anys.

Espanya lidera a Europa la bretxa salarial en relació amb les jornades de treball a temps parcial, que se situa en el 33,7 per cent.

LA BRETXA SALARIAL EN 5 DADES

- Una dona hauria de treballar 79 dies més a l'any per guanyar el mateix que un home.
- Una treballadora hauria de cotitzar onze anys i mig més que el seu homòleg masculí.
- Ells guanyen 6.000 euros a l'any de mitjana més que elles.
- Aragó està al capdavant en desigualtat 29,9%.
- Balears té la menor bretxa salarial amb poc més del 16%.

Aquestes dades ens han de dur a reflexionar sobre els motius i les raons per les quals no s'aconsegueix superar aquesta bretxa, especialment a Espanya. Malgrat l'important increment de dones al mercat de treball i que les dones estan avui significativament més preparades que les de fa només dues dècades, a pesar que les dones són les que arriben en major nombre a la universitat, obtenen les notes més elevades i finalitzen abans els estudis, no obstant això el mercat de treball no respon a les seves expectatives. Les raons de les desigualtats salarials són molt complexes perquè intervenen múltiples factors, com els prejudicis socials, els estereotips, la falta de coresponsabilitat en les famílies, la formació, l'economia, les accions legislatives, etc. Les dones no perceben el mateix salari que els homes principalment perquè no ocupen les mateixes ocupacions, és a dir, perquè persisteix la segregació horitzontal, que concentra a les dones en certs sectors de l'activitat i en certes ocupacions; i la segregació vertical, que suposa un desigual repartiment d'homes i dones en l'escala jeràrquica i impedeix a les dones accedir als llocs de decisió i millor remunerats.

Per tot això, des de la Secretaria de la Dona de l'STEI i l'Organització de Dones de la Confederació Intersindical considerem que és necessari rearmar la consciència crítica sobre els mecanismes de perpetuació de les desigualtats, així com trencar amb els estereotips de gènere que impregnen la nostra societat i obrir-la en igualtat de condicions i de drets a tota la població. A més, es fa necessari arbitrar mesures urgents que permetin a les dones accedir a una ocupació de qualitat, exigint l'aplicació de les lleis en matèria laboral, amb els Plans d'Igualtat i convenis col·lectius que contribueixin a eradicar la desigualtat, així com establir serveis públics que contribueixin a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels homes i dones treballadores, doncs només d'aquesta forma incidirà en una major autonomia i independència econòmica de les dones.

22 de febrer de 2016

Secretaria de la Dona de l'STEI i Organització de Dones Confederació Intersindical.