

22 DE FEBREIRO, DÍA EUROPEO POLA IGUALDADE SALARIAL DE MULLERES E HOMES

Desde a Asemblea de Mulleres do STEG e a Organización de Mujeres da Confederación Intersindical denunciámos as grandes desigualdades salariais e manifestámos o noso dereito á igualdade. Solicitámos aos gobernos que tomen as medidas legais necesarias que permitan romper a fenda salarial existente na actualidade.

Na fenda salarial de xénero coinciden dous problemas: un social e un económico. O primeiro ten que ver coa desigualdade de dereitos das mulleres fronte aos homes; o segundo, coa profunda inxustiza que hai detrás da disparidade de salarios entre dous profesionais que realizan o mesmo traballo. É unha diferenza aberrante que, ademais, nótase máis canto maior é a xerarquía das persoas empregadas.

A situación actual da clase traballadora é o resultado das políticas neoliberais do goberno anterior, que implantou leis tan nefastas como a reforma laboral e a lei educativa LOMCE, de gran influencia nun sector feminizado. Nos últimos datos, a discriminación salarial achégase ao 29%. A desigualdade de salario é unha das consecuencias da desigualdade de xénero e unha das discriminacións máis notables por ser muller. Mentres que as mulleres seguimos facendo tarefas domésticas e coidando as nosas persoas maiores, os homes ocupan cargos de responsabilidade.

Os traballos precarízanse, a xornada laboral aumenta, co consecuente deterioro da saúde de traballadoras e menor tempo para o descanso e o lecer. Os servizos públicos medraron as súas externalizacións, privatizacións e subcontratas, e volvéronse máis baixos en calidade, ademais de descoidar o benestar das persoas en beneficio dos beneficios económicos da empresa. O feito de que o salario medio por horas das mulleres europeas sexa un 16,3% inferior ao dos homes significa que elas traballan gratis 58 días ao ano, indicou a CE nun comunicado. Coa aprobación dos tratados de libre comercio como o CETA esta situación non vai facer máis que aumentar.

A fenda salarial entre mulleres e homes é inxusta, inxustificada e inaceptable a curto prazo. Pero a longo prazo acumúlase na carreira dunha muller e resulta que se traduce nunha fenda na pensión, cunha diferenza media do 39% en favor dos homes. Destácase tamén que a maior idade aumenta a fenda salarial, de tal xeito que as mulleres entre 55 e 59 anos están afectadas por diferenzas no seu salario do 28,8%. Isto é debido a que a muller continúa encargándose das responsabilidades familiares e que tanto a maternidade

22 DE FEBREIRO, DÍA EUROPEO POLA IGUALDADE SALARIAL DE MULLERES E HOMES

como a potencial maternidade é un condicionante á hora de atopar un emprego.

Que temos que facer as mulleres para conseguir a igualdade?

Un dos puntos esenciais sería illar os roles que temos interiorizados desde que temos uso de razón. Os estados deberían propiciar medidas fiscais e económicas para que as responsabilidades familiares sexan compartidas por todos os membros da unidade familiar; e crear servizos públicos de calidade de atención ás necesidades familiares. Ao mesmo tempo, as empresas deberían de ter un plan de igualdade para evitar esas diferenzas nos salarios e incentivar as empresas para equiparar os soldos.

Por último, cómpre incidir en que se as empresas tivesen horarios flexibles posibelmente a fenda salarial diminuíría en todos os sectores e acadaríamos o desexado e xusto: a igual traballo, igual salario.

Asemblea de Mulleres do STEG
Organización de Mujeres da CI
22 de febreiro de 2017