

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



Con motivo do Día Europeo pola Igualdade Salarial de mulleres e homes que se celebra o 22 de febreiro, desde A Asemblea de Mulleres do STEG denunciámos as grandes desigualdades salariais e manifestámos o noso dereito á igualdade, esiximos que se arbitren medidas e modificacións legais necesarias que permitan lograr a igualdade salarial como paso fundamental para unha igualdade real entre mulleres e homes.

As distintas reformas laborais, e en particular a última, profundaron máis aínda na fenda salarial e aumentaron a precarización das mulleres nun mundo laboral no que xa ocupaban máis postos de traballo a tempo parcial; ao mesmo tempo que supuxeron un paso atrás en leis tan importantes como a de Promoción da Autonomía Persoal e Atención ás persoas en situación de dependencia, o que supón perder miles de cotizacións de mulleres cuxa única forma de acceder aos seus dereitos laborais era ter recoñecida a súa actividade como coidadoras. Os recortes seguen tendo maior repercusión para as mulleres.

Se nos paramos nos datos sobre a taxa de paro, segundo as estatísticas do SEPE, e tomando como referencia as cifras do último trimestre do ano anterior, a taxa de paro en mulleres supera en máis de 500.000 desempregadas á de homes. Ademais as mulleres en España concentran as tres cuartas partes do emprego a tempo parcial. O 60,1% das mulleres que traballan a tempo parcial en España fano de xeito involuntario, fronte a só o 25,7% da Unión Europea. Ademais, entre as/os profesionais inactivas/vos que o están para poder atender distintas responsabilidades familiares, as mulleres seguen sendo a inmensa maioría, o 93,5%. Pero, sen dúbida, onde a discriminación é máis evidente é en materia retributiva. As mulleres cobramos de media un 14,9% menos que os homes (en primeiro lugar porque en educación se cobra menos que en postos do mesmo nivel noutros sectores da administración e en segundo lugar porque pese a estar a ducación amplamente feminizada a maior parte dos postos de dirección están ocupados por homes).

Se isto non supuxese xa en si un agravio, a fenda salarial entre mulleres e homes no noso Estado está á cabeza en Europa, acentuándose en mulleres de maior idade. Estímase que a brecha salarial supera o 20%. Os principais factores que afectan á fenda salarial son a idade e a descendencia. A maior idade nas mulleres maior é a diferenza no seu salario, chegando a percibir un 16,2% menos que os homes. A fenda aumenta ao aumentar o número de fillas e fillos: un 14% cun descendente, e alcanza o 18% con dous ou máis fillas e fillos.

Seguimos sendo as mulleres quen asumimos os coidados, a maioría dos permisos de maternidade, excedencias e permisos non retribuídos por coidado de fillas e fillos, son solicitados por mulleres. Entre os 35 e 45 anos son 96.500 mulleres fronte a 10.000 homes as que piden redución de xornada; cando vemos estes datos en función do número de descendentes a cifra dispárase máis aínda. Existen ademais escasas solucións para a conciliación. As medidas de conciliación concéntranse na oferta de servizos complementarios entre elas o aumneto de horas de escolarización.

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

Hai unha baixa colaboración da administración e empresas privadas que non substitúen as baixas laborais ou os permisos como o de lactación ou a redución de xornada por coidados de fillas e fillos menores, o que acaba xerando así a culpabilización das mulleres. Ademais, tanto as empresas privadas como a administración pública poñen obstáculos á petición de permisos, especialmente ao persoal interino e temporal, especialmente vulnerable.

Por todo iso, desde a Asemblea de Mulleres do STEG consideramos que é necesario rearmar a conciencia crítica sobre os mecanismos de perpetuación das desigualdades, así como romper cos estereotipos de xénero que impregnan a nosa sociedade e abríla en igualdade de condicións e de dereitos. Ademais, faise necesario arbitrar medidas urxentes que permitan ás mulleres acceder a un emprego de calidade, esixindo a aplicación das leis en materia laboral, cos Plans de Igualdade e convenios colectivos que contribúan a erradicar as discriminacións, así como establecer maior número de permisos por coidado de fillas e fillos e redución das xornadas laborais que permitan ás persoas proxenitoras atender á crianza no ámbito familiar.

*Asemblea de Mulleres do STEG
Organización de Mujeres de la CI
22 de febrero de 2018*