

Declaración de la Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical ante el 22 de febrero JORNADA POR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En el **Día por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres**, la **Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical** recuerda que la desigualdad salarial entre mujeres y hombres continúa siendo uno de los principales factores de discriminación de las mujeres.

Los datos publicados por la última Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE, 22 de junio 2011) confirman que la desigualdad de la distribución salarial entre sexos es más que apreciable. En 2009, últimos datos publicados, el 15,2% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el salario Mínimo interprofesional (SIM), frente al 5,6% de los hombres. Si se tienen en cuenta salarios más elevados, y según la misma fuente, el 9,81 % de los hombres presentaron unos ingresos cinco veces superiores al SIM frente al 4,77 % de las mujeres. Por otro lado, la proporción de mujeres en el total de asalariados con ganancia baja es del 64,2 %.

Las causas de esta discriminación tienen que ver con el **sistema patriarcal** profundamente arraigado en nuestra sociedad y con la división sexual del trabajo. **La infravaloración social del trabajo de las mujeres**, hace que en el ámbito laboral sean ubicadas en los niveles más bajos de la clasificación profesional y que la estructura salarial no reconozca de la misma manera el trabajo de unas y de otros. La persistente **segregación ocupacional** hace que existan sectores y actividades marcadamente feminizados (segregación horizontal), peor retribuidos que otros en los que la presencia de hombres es mayoritaria. El hecho de que las mujeres sean mayoría en determinados sectores no significa que sean precisamente ellas las que ocupen posiciones de dirección y gestión (segregación vertical) esto tiene como consecuencia también menores retribuciones. Hay que sumar, también, la **mayor inestabilidad del empleo de las mujeres** porque repercute muy directamente en sus percepciones económicas, ya que algunos complementos económicos se encuentran ligados a contratos indefinidos y a la antigüedad o la experiencia. La **falta de corresponsabilidad social** para hacer frente a los trabajos de cuidados y atención a la dependencia hace que sigan siendo las mujeres las que asumen en su mayoría los cuidados, condicionando así su acceso y permanencia en el mercado de trabajo. Esta realidad se refleja en el altísimo porcentaje de mujeres que **trabajan a tiempo parcial** lo que deriva en una menor remuneración. Retroalimentando y sustentando la discriminación de las mujeres en el mercado laboral están los **estereotipos de género** que asignan a mujeres y hombres habilidades y capacidades específicas que se perciben con diferente valor social y económico. A las mujeres se las ve como trabajadoras asociadas a la maternidad y de la crianza, mientras que a los hombres se les ve como sustentadores principales o únicos del hogar. En consecuencia, se retribuye y se valora como complementario el empleo de las mujeres.

La reciente contrarreforma laboral impuesta por decreto del Gobierno del Estado Español (Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero. BOE, 11 de febrero de 2012) significa un **ataque salvaje contra los elementos que determinan una relación laboral estable y de calidad**. El Gobierno ignora con esta contrarreforma que **las mujeres ya veníamos arrastrando una situación mucho más vulnerable** que los hombres en el mercado laboral, derivada de la identificación histórica con la responsabilidad, casi en exclusiva, de la maternidad y los cuidados. Ahora, con esta reforma, y con las políticas de ajuste que se vienen imponiendo para salir de la crisis, hemos de ver una **mayor pauperación de las condiciones laborales y vitales de las mujeres**. Esta contrarreforma **debilita mucho más la posición de las mujeres en el mercado laboral** al dar vía libre al despido por acumular faltas de asistencia al trabajo, aunque sean justificadas, al facilitar la movilidad funcional y geográfica, la modificación de jornada de trabajo, horario, salario y sistema de rendimiento, al admitir la posibilidad de modificar la cuantía salarial y al priorizar el convenio de empresa frente al convenio de sector, con lo que las mujeres veremos cómo se abren nuevas brechas de discriminación.

La **ORGANIZACIÓN DE MUJERES de la Confederación Intersindical**, trabaja por la transformación del actual **modelo socioeconómico** que se aprovecha del trabajo no remunerado de las mujeres y **reclama** voluntad política para terminar con la discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, social, político y económico. **Exige a los gobiernos** poner en marcha medidas que garanticen de verdad el acceso y permanencia de las mujeres al mercado laboral y a todas las categorías y grupos profesionales, medidas que eliminen la segregación horizontal y vertical, que fomenten la corresponsabilidad, como los permisos remunerados de maternidad y paternidad, iguales e intransferibles, que ayuden a erradicar los estereotipos de género. Demanda una red de servicios públicos, gratuitos: escuelas infantiles, atención a la dependencia, para que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sea posible para mujeres y hombres. Exige también, informes de impacto de género de cualquier medida, ley o norma que se aplique para evitar el efecto negativo sobre las mujeres.

COHERENCIA Y COMPROMISO. Afíliate a **SF-Intersindical**

La alternativa en que confiar