

# Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición nº 347 • Febrero 2018

CCOO

## LA BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

# ES DEL 30%



DESIGUALDAD  
PRECARIEDAD  
TEMPORALIDAD  
PARCIALIDAD

■ Brecha salarial es el resultado más visible de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, y que se plasma en una peor inserción en el empleo, con peores condiciones y menores salarios por realizar un trabajo de igual o similar valor.

Como se denuncia en el informe sobre brecha salarial de género, presentado en rueda de prensa por la secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco Martín, y el secretario general del sindicato, Unai Sordo, en nuestro país el salario de las mujeres debe incrementarse un 30% para equipararse al de los hombres.

Para combatir esta situación de desigualdad, CCOO insiste en la necesidad de actuar sobre la segregación educacional y profesional; acabar con un modelo de contratación segmentador y segregador; incluir en la negociación colectiva cláusulas de acción positiva para la promoción y formación de las mujeres; hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas; fomentar la conciliación familiar y laboral, la corresponsabilidad, y mayor infraestructura en los servicios públicos de cuidados y dependencia... entre otras importantes cuestiones.

La desigualdad salarial existe y está muy viva, “no es un fenómeno coyuntural”, ha advertido Elena Blasco Martín “que no se produce por la crisis, sino que existe antes, durante y después de esta, y es consecuencia de otros muchos factores que discriminan a la mujer”.

Durante su comparecencia en rueda de prensa, el secretario general de CCOO y la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad, han explicado que, en cifras absolutas, la diferencia salarial entre hombres y mujeres alcanzó los 5.941 euros en 2015 (último año del que se dispone de datos).

La ganancia media anual de las mujeres era de 20.052 euros y la de los hombres de 25.993 euros.

Para CCOO existen múltiples factores que influyen en la brecha salarial, aunque hay tres que explican en gran parte la desigualdad entre lo que perciben los hombres y las mujeres.



**Unai Sordo:** “La huelga convocada para el 8 de marzo tiene que significar un punto de inflexión para acabar con la desigualdad laboral y social”

**Precariedad y temporalidad.** “La brecha salarial se explica porque las mujeres trabajan en empleos temporales y precarios, con salarios más bajos”, ha destacado Elena Blasco Martín, que señaló también que las mujeres ocupan 3 de cada 4 empleos con contrato parcial.

**Parcialidad.** El 75% de estos contratos están ocupados por mujeres, en la mayoría de los casos de manera involuntaria, lo que determina cobrar un salario más bajo, ha manifestado Unai Sordo (“O se coge o se deja, dado el alto desempleo, que en el caso de las mujeres duplica el de los hombres”).

Otro motivo para elegir la jornada reducida es el cuidado de hijos e hijas o personas dependientes para el 61% de las mujeres de entre 35 y 44 años, por el alto precio de los servicios del cuidado de menores.

**Complementos salariales.** Otro elemento que explica la brecha salarial, y que recoge el informe de CCOO, son los complementos salariales, que determinan un 44% de la diferencia de lo que percibe de media los hombres (613 euros al mes) y las mujeres (427% al mes), debido a que se retribuyen aspectos como el esfuerzo físico, la toxicidad, la penosidad o la disponibilidad horaria; mientras que no se valoran aspectos “feminizados” como la atención, precisión o la resistencia”.

Por otra parte, la brecha salarial supone una doble discriminación. La menor renta salarial de las mujeres lleva asociada una **mayor desprotección social**, ya que a menor cotización, menores prestaciones por desempleo y jubilación.



## Actuar sobre las causas de la desigualdad de género

Para combatir la segregación y desigualdad de la mujer CCOO advierte que hay que actuar sobre elementos sociales anteriores al acceso al empleo, como la segregación en la educación y orientación profesional, con un sistema educativo que promueva principios de igualdad de género.

Además reclama una mayor inversión en los servicios públicos de cuidados y dependencia que evite que la responsabilidad de estas actividades recaiga solamente sobre las mujeres.

Entre las soluciones que propone el sindicato, el secretario general de CCOO ha subrayado la necesidad de acabar con un modelo de contratación segmentador y segregador, que “perjudica a todos, pero sobre todo a las mujeres y los jóvenes. Hay que romper la dinámica del despido y la contratación temporal y precaria”, finalizó Unai Sordo.

**La Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO ha elaborado un estudio en el que se analizan las situaciones de desigualdad y discriminación que inciden en la brecha salarial de género**

