

Des de la Secretaria de la Dona de l' STEI Intersindical i l'Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical denunciem les grans desigualtats salarials i manifestem el nostre dret a la igualtat. Sol·licitem als governs que prenguin les mesures legals necessàries que permetin trencar la bretxa salarial existent en l'actualitat.

En la bretxa salarial de gènere coincideixen dos problemes: un de social i un d'econòmic. El primer té a veure amb la desigualtat de drets de les dones enfront dels homes; el segon, amb la profunda injustícia que hi ha darrera de la disparitat de salaris entre dos professionals que realitzen el mateix treball. És una diferència aberrant que, a més, es nota més com més gran és la jerarquia de les persones treballadores.

La situació actual de la classe treballadora és el resultat de les polítiques neoliberals del govern anterior, que va implantar lleis tan nefastes com la reforma laboral i la llei educativa LOMCE, de gran influència en un sector feminitzat. En les últimes dades, la discriminació salarial s'acosta al 29%. **La desigualtat de salari és una de les conseqüències de la desigualtat de gènere;** una de les discriminacions més notables per ser dona. Mentre que les dones seguim fent tasques domèstiques i cuidant de majors, els homes ocupen càrrecs de responsabilitat.

Els treballs són precaris, la jornada laboral s'ha vist augmentada, amb la conseqüent deterioració de la salut de treballadores i menor temps per al descans i oci. Els serveis públics han crescut en externalitzacions, privatitzacions i subcontractes, i s'han tornat més baixos en qualitat, a més de descurar el benestar de les persones en benefici dels guanys econòmics de l'empresa. El fet que el **salari mitjà per hores de les dones europees** sigui un **16,3% inferior** al dels homes significa que **elles treballen gratis 58 dies a l'any**, segons va indicar la CE en un comunicat.

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 que es tradueix en una bretxa major a nivell de la pensió, amb una diferència mitjana del 39% en favor dels homes. Es destaca també que a major edat augmenta la bretxa salarial, de tal forma que les dones entre 55 i 59 anys estan afectades per diferències en el seu salari del 28,8%. Això és a causa que **la dona continua encarregant-se de les responsabilitats familiars** i al fet que tant la maternitat com la potencial maternitat és un condicionant a l'hora de trobar una ocupació.

Què hem de fer les dones per aconseguir la igualtat?

Un dels punts clau seria aïllar els rols que tenim interioritzats des de què tenim ús de raó. **Els estats haurien de propiciar mesures fiscals i econòmiques perquè les responsabilitats familiars siguin compartides** per tots els membres de la unitat familiar; **i crear serveis públics de qualitat d'atenció a les necessitats familiars**. Al mateix temps, les empreses haurien de tenir un pla d'igualtat per evitar aquestes diferències en els salaris i incentivar a les empreses per equiparar els sous.

Finalment, cal incidir que si les empreses tinguessin horaris flexibles possiblement la bretxa salarial disminuiria en tots els sectors i aconseguiríem l'anhelat i just *a igual treball, igual salari*.

Secretaria de la Dona STEI Intersindical i

Organización de Mujeres de la CI

22 de febrer de 2017