

Para rematar coa discriminación salarial, EXIXIMOS

- ✓ Igual traballo, igual salario. É dicer, que se remunere en cada empresa o mesmo salario pola realización dos traballos de igual valor.
- ✓ Rachar cos estereotipos de xénero e visibilizar o valor do traballo que realizan as mulleres, asignando complementos salariais por determinadas tarefas, coñecementos e condicións de traballo ligadas a sectores ou postos de traballo feminizados.
- ✓ Garantir por medio da negociación colectiva que os sistemas de clasificación profesional non xeren diferenzas nos salarios das mulleres nin dentro de cada empresa, nin no marco de referencia do mercado de traballo.
- ✓ Rematar coa segregación ocupacional que asigna as persoas a diferentes postos de traballo en función do seu xénero.
- ✓ Actuación de inspección de traballo para obrigar as empresas a cumprir co principio de igualdade retributiva. Unha actuación seria, prioritaria, contundente e sen excepcións, que obrigue as empresas a investir na eliminación dunha discriminación da que son responsábeis directas, subindo os salarios ás mulleres.
- ✓ Medidas reais para rematar coa fenda nas pensións: establecendo un cómputo diferenciado para mulleres e homes de anos mínimos de cotización, considerando como efectivamente cotizado todo o tempo de traballo reducido ou con ausencias derivadas da conciliación e aplicando un coeficiente compensatorio da débeda coas mulleres que se deriva da discriminación salarial que sufrimos, aumentando as pensións até acadar a igualdade real de ingresos.

Imos rematar coa fenda salarial



Secretaría das mulleres



Confederación Intersindical Galega
www.cig.gal



Secretaría das mulleres

Que é a fenda salarial?

A fenda salarial é a diferenza que existe entre os ingresos medios percibidos polas mulleres a respecto dos ingresos medios dos homes.

Segundo os últimos datos de ingresos por rendimentos de traballo, actualmente na Galiza a fenda salarial é do 18,6%, o que supón que as mulleres galegas cobremos como media 4.238 euros anuais menos que os homes.

É importante destacar que o 42,4% das mulleres galegas obtiveron ingresos inferiores ao SMI, sendo as mulleres as máis empobrecidas.

Que factores a provocan?

A fenda salarial é o máximo expoñente de desigualdade que no ámbito laboral sufrimos as mulleres.

Todas as discriminacións e desigualdades ás que nos enfrontamos no mercado de traballo derivan directamente en que os nosos salarios sexan inferiores: maiores índices de parcialidade, contratos temporais e fixos discontinuos, uso de dereitos de conciliación, segregación ocupacional,... Todas estas circunstancias súmanse ao feito de que obteñamos peores remuneracións simplemente polo feito de sermos mulleres.

A infravaloración dos traballos realizados polas mulleres é transversal. Por unha banda, a asignación de complementos salariais non sempre responde a principios de igualdade, sendo común topar complementos que reciben principalmente categorías ocupadas por homes ou que se asignan a determinadas actividades ou condicións asociadas especialmente aos traballos masculinizados. Así mesmo, nunha mesma estrutura salarial, podemos observar como as categorías feminizadas teñen peor remuneración, incluso existindo unha dobre escala salarial no mesmo convenio, de forma que se encadran en diferentes categorías mulleres e homes que realizan traballos do mesmo valor.

Os salarios dos convenios de sectores e empresas feminizadas adoitan ser bastante inferiores aos salarios dos convenios de sectores masculinizados. Como media detectamos unha diferenza de arredor do 30% só no concepto salario base, en convenios de sectores masculinizados a respecto de sectores feminizados, o que supón máis de 500 euros mensuais. Diferenza que, como xa comentamos, na maioría dos casos vese incrementada coa asignación de complementos salariais.

Froito desta situación, a fenda nas pensións ascende ao 34,1%, ou o que é o mesmo, as mulleres cobramos como media 391,23 euros mensuais menos que os homes.

Esta inxustiza estrutural empobrece as mulleres, condicionando o acceso a bens e recursos e o propio desenvolvemento social en igualdade.

Queremos dar visibilidade a unha realidade que en demasiadas ocasións se limita a cifras xerais e normas que fican en intencións. Ao mesmo tempo, queremos denunciar a inexistencia dunha aplicación real das obrigas legais por parte das empresas, nin un

control por parte das institucións, especialmente de inspección de traballo, que garanta que as normas sexan unha ferramenta para rematar co feito de que o traballo feminino estexa infravalorado e, por tanto, peor pagado.

CONVENIO INDUSTRIA TEXTIL	CONVENIO INDUSTRIA QUÍMICA	FENDA DE XÉNERO 36%
Oficiais: 13.700,04 euros/ano	Oficiais: 21.312,96 euros/ano	-634,41 euros/mes

CONVENIO CONSERVA	CONVENIO METAL A CORUÑA	FENDA DE XÉNERO 28%
Oficiais 2ª: 15.380,40 euros/ano	Oficiais 2ª: 21.451,32 euros/ano	-505,91 euros/mes

CONVENIO SALÓNS PEITEADO	CONVENIO CARPINTARÍA LUGO	FENDA DE XÉNERO 30%
Oficiais 2ª: 14.127,96 euros/ano	Oficiais 2ª: 20.214,32 euros/ano	-507,2 euros/mes

CONVENIO LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS OURENSE	CONVENIO LIMPEZA VIARIA OURENSE	FENDA DE XÉNERO 36%
Peón/a especialista: 13.729,44 euros/ano	Peón/a especialista: 21.529,08 euros/ano	-649,97 euros/mes

CONVENIO OFICINAS E DESPACHOS DE PONTEVEDRA	CONVENIO CONSTRUCCIÓN DE PONTEVEDRA	FENDA DE XÉNERO 45%
Titulado/a superior: 16.181,92 euros/ano	Titulado/a superior: 29.454,39 euros/ano	-1.106 euros/mes