

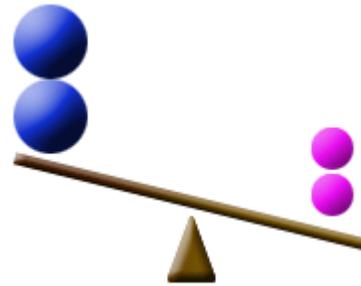
# 22 DE FEBRERO

## DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En Europa para que el salario medio de una mujer sea igual que el recibido por un varón durante un año, ella debe de trabajar 418 días, es decir, 53 días más que los 365 del año natural. Esto significa que una mujer tiene que trabajar hasta el **22 de Febrero** del año próximo para alcanzar el salario de un hombre. Por este motivo, el 18 de Noviembre de 2008, el Parlamento Europeo designó esta fecha como *Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*.

A pesar de que la igualdad salarial, sin discriminación alguna, está recogida en diversas normativas como el Estatuto de los Trabajadores (arts. 23.2 y 28), en la Constitución (art. 35.1) o en el art. 23.2 de la Declaración de los Derechos Humanos, en pleno siglo XXI **la discriminación salarial sigue siendo una realidad**. Así, mientras en el 2008 las mujeres cobraban un salario anual en torno a un 20% inferior al de los hombres por trabajos iguales –o de igual valor-, los últimos datos dicen que este porcentaje asciende en torno al 28%, ampliándose esta diferencia hasta el 40% cuando nos referimos al cálculo de la pensión media (1 de cada 4 mujeres mayor de 65 años vive en el umbral de la pobreza).

Estas diferencias salariales, que miden la desigualdad promedio existentes entre los ingresos por hora de mujeres y hombres, en todos los sectores de actividad, reflejan un modelo dual de división sexual del trabajo aún vigente: **mujer cuidadora-**



**hombre sustentador**. Y ello contribuye a que la situación laboral de las mujeres muestre desigualdad y discriminación durante todo su recorrido en base a una mayor interrupción de la vida laboral para el cuidado de hijos/as o familiares, reducciones de jornada, menor dedicación a la formación especializada...

Esta desigualdad también es muy evidente en puestos de responsabilidad (según la ONU 1 de cada 4 puestos de responsabilidad está desempeñado por mujeres a nivel mundial).

Podemos decir que a la **discriminación directa**, medible y fácilmente denunciada, hay que sumar una **discriminación salarial indirecta**, aquella que, a igual valor del trabajo, el trabajo de las mujeres es infravalorado y sus competencias no reconocidas en igualdad de condiciones.

La crisis actual y las reformas laborales planteadas hasta el momento agravarán aún más esta situación de discriminación,

retrotrayéndonos a comienzos del siglo pasado. En el estado hay 5,2 millones de parados, de los que 2,3 millones son mujeres. Según la última EPA en Andalucía la tasa de paro asciende al 31,23 (29,80 de parados y 33,06 de paradas). A ello hay que sumar la segregación del mercado laboral, ocupando las mujeres los trabajos peor reconocidos y con mayor temporalidad, menor cualificados y peor pagados.

### Ante esta situación necesitamos:

- ➡ Medidas que contrarresten la segregación horizontal y vertical del mercado laboral y el cumplimiento de la normativa laboral y de igualdad.
- ➡ Implantación y seguimiento de los Planes de Igualdad en la Administración.
- ➡ Permisos Iguales e Intransferibles de nacimiento o adopción y medidas de corresponsabilidad.
- ➡ Servicios públicos: escuelas infantiles, centros de atención a personas dependientes...

Andalucía, febrero de 2012.

