

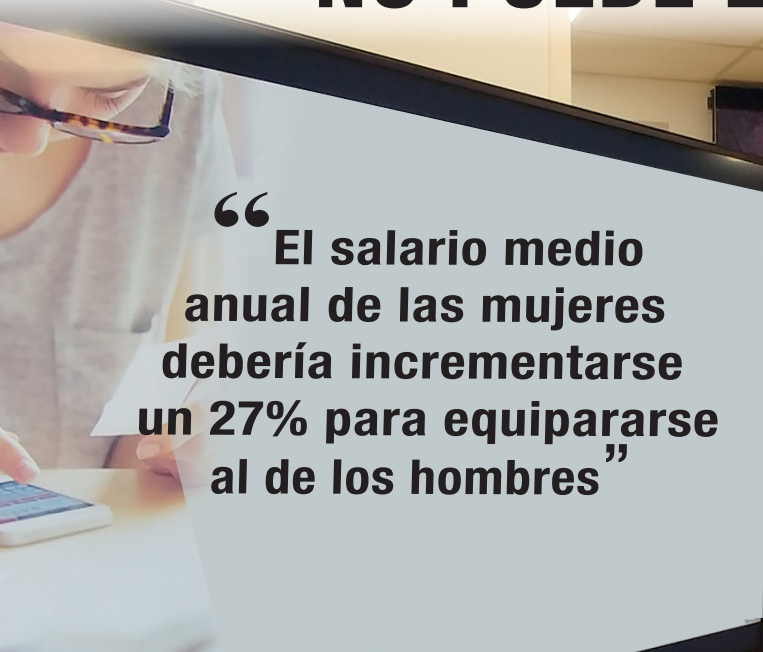
# Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

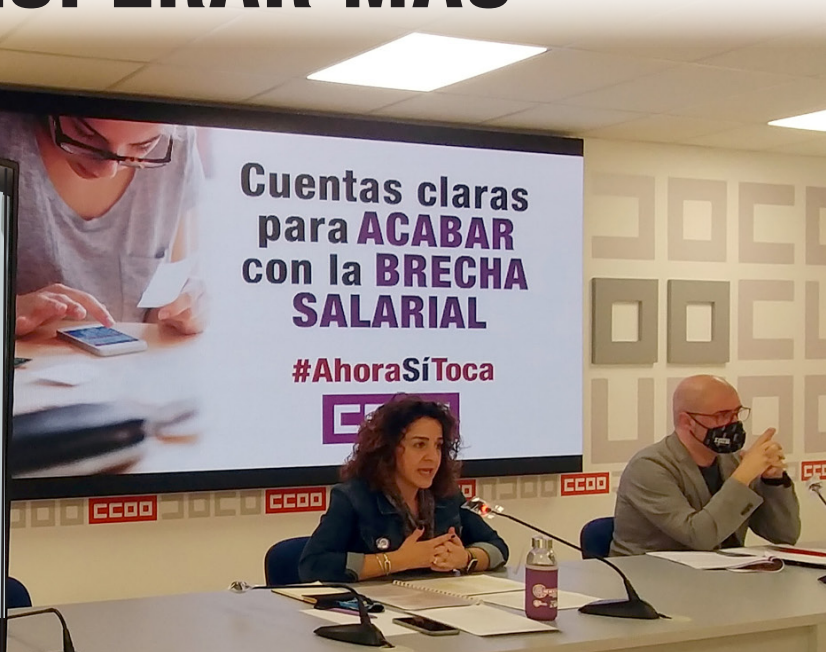
Edición nº 447 • Febrero 2021

CCOO

## ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA QUE NO PUEDE ESPERAR MÁS



“ El salario medio anual de las mujeres debería incrementarse un 27% para equipararse al de los hombres ”



Cuentas claras para **ACABAR** con la **BRECHA SALARIAL**

#AhoraSiToca



CCOO

CCOO

CCOO

CCOO  
CCOO

■ El **22 de febrero** se celebra el **DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL**, para reivindicar igual salario por el mismo trabajo o de igual valor y visibilizar la desigualdad que aún existe entre mujeres y hombres.

Una brecha salarial que castiga económicamente a las mujeres, por estar expuestas a las discriminaciones y barreras de género que aún persisten para el acceso, permanencia y promoción en el empleo. Les castiga en el presente a trabajos poco cualificados, temporales, precarios, a jornadas parciales o reducidas, a salarios menores y a los más bajos. Y les castiga en el futuro a menores prestaciones y pensiones más bajas.

Como se denuncia en el **INFORME DE CCOO SOBRE BRECHA SALARIAL DE GÉNERO**, presentado en rueda de prensa por la secretaria confederal de Mujeres e Igualdad, Elena Blasco Martín, y el secretario general del sindicato, Unai Sordo, “en nuestro país el salario anual de las mujeres debería incrementarse un 27% para equipararse al de los hombres. De media general, las mujeres ganan 5.726 euros menos que los hombres al año”.

Desde **CCOO** se insiste en la necesidad de actuar frente a esta desigualdad con políticas, recursos y estrategias que incidan sobre los factores estructurales y roles de género que determinan esta discriminación, para que la brecha salarial se sancione y se corrija hasta su total y definitiva erradicación.

## #BrechaSalarial



## Cuentas claras para ACABAR con la BRECHA SALARIAL

“**La brecha salarial es el resultado más visible de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral**”

Durante la presentación del informe, Unai Sordo y Elena Blasco Martín han incidido en que la brecha salarial es resultado de muchas desigualdades estructurales, que tienen que ver con cómo se ha gestionado y concebido el mundo del trabajo.

“A nadie se le escapa que la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral no se ha realizado en condiciones de igualdad. Las mujeres se incorporan a un mercado de trabajo organizado con criterios masculinos, donde el trabajo reproductivo y de cuidados no se tiene en cuenta. Esto dificulta de forma importante el acceso, promoción y desarrollo laboral de las mujeres. Una desigualdad entre hombres y mujeres que tiene su reflejo más visible en el hecho de que cobren sistemáticamente menos que los hombres”.

Según el informe presentado por **CCOO**, con el título “**Cuentas claras para acabar con la brecha salarial**”, a pesar del descenso tibio de la brecha salarial en estos últimos años, en 2018 las mujeres cobraron de media general 5.726€ menos que los hombres al año (21.012 euros las mujeres frente a los 26.738 euros de los hombres).

**CCOO** también advierte que pese al ligero incremento salarial registrado el último año, las mujeres continúan percibiendo salarios inferiores, situándose la brecha salarial en el 1,27%; “es decir, el salario medio de las mujeres debería incrementarse un 27% para equipararse al salario medio de los hombres”, ha subrayado Elena Blasco.

La brecha salarial es una injusticia manifiesta que, además, se repite en todas las comunidades autónomas, en todos los tramos de edad, sectores y ocupaciones.

La secretaria de Mujeres e Igualdad de **CCOO** ha destacado la importancia de estos informes de brecha salarial, cuyos resultados son demoledores y muy preocupantes, máxime en el actual escenario de incertidumbre por la pandemia.

El informe que se presenta muestra la importancia de tener unos datos segregados por sexo para poder hacer un diagnóstico preciso de la situación sociolaboral de las mujeres en nuestro país y a nivel europeo, y poner en pie políticas justas orientadas a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

### DATOS SOBRE BRECHA SALARIAL POR TIPO DE CONTRATO Y DE JORNADA

Teniendo en cuenta el tipo de contrato y jornada, se advierte que:



- Entre la **población asalariada indefinida a tiempo completo** el salario de las mujeres debería aumentar un 15% para equiparse al de los hombres.



- Entre la **población asalariada indefinida a tiempo parcial** la ganancia de las mujeres debería aumentar el 21% para equiparse al de los hombres.



- Entre la **población asalariada temporal a tiempo completo** la ganancia femenina supera a la masculina en un 4%, en este caso la brecha salarial negativa es para los hombres.

- Entre la **población asalariada temporal a tiempo parcial** el salario femenino debería incrementarse casi un 17% para equiparse al de los hombres.

#AhoraSíToca



## Cuentas claras para ACABAR con la BRECHA SALARIAL

### LA BRECHA SALARIAL EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA



- A pesar de los progresos conseguidos en el conjunto de la Unión Europea, la plena igualdad de género no ha sido alcanzada en ninguno de los Estados miembros.
- Según el Índice de Igualdad de Género 2020 del Instituto Europeo de Igualdad se tardará más de 60 años en lograr ese objetivo.
- En el ámbito de la UE la brecha salarial anual es del 24%; es decir, el salario medio de las mujeres trabajadoras de la UE tiene que aumentar el 24% para equipararse al de los hombres.
- Aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral europeo ha ido en aumento, la segregación de género en la educación y en el mercado laboral de la UE continúa siendo un problema persistente: más mujeres (31%) que hombres (8%) estudian y, posteriormente, trabajan en actividades ligadas a la salud, la educación y el trabajo social.
- Además, las mujeres continúan realizando la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado.

### El tiempo parcial, factor determinante de la brecha salarial

Uno de los factores que incide en la brecha salarial de género es el trabajo a tiempo parcial. Tipo de jornada a la que recurren mayoritariamente las mujeres para poder asumir las tareas de cuidados.

CCOO destaca que el 25% de las mujeres asalariadas en España trabaja a tiempo parcial, frente al 7% de los hombres.

Según la EPA, la mayoría de quienes trabajan con jornada parcial lo hace involuntariamente por no encontrar un trabajo a tiempo completo; pero en el caso de las mujeres (21%) tiene relevancia el cuidado de personas y otras obligaciones familiares y personales (en el caso de los hombres son un 7%).

Como ha subrayado el secretario general de CCOO, “las mujeres ganan menos porque cuidan más a las personas, y cuidan más porque no hay suficientes servicios sociales ni servicios públicos de calidad”.

El 26% de las mujeres ocupadas con discapacidad trabajan a jornada parcial.

La brecha salarial de estas mujeres es del 18%, lo que implica que su salario debería incrementarse el 18% para equiparse al de los hombres con discapacidad y este tipo de jornada.



“ En el ámbito de la UE la brecha salarial anual es del 24% y las mujeres continúan realizando la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado ”



## #AhoraSíToca



# Cuentas claras para ACABAR con la BRECHA SALARIAL

## Segregación ocupacional

Asimismo, el informe de CCOO “Cuentas claras para acabar con la brecha salarial” advierte que en todos los grupos de ocupación el salario medio de los hombres es superior al de las mujeres. Entre profesionales que desempeñan ocupaciones similares, el salario masculino supera claramente al femenino, además de continuar persistiendo ocupaciones feminizadas y masculinizadas:

- Un 38% de las mujeres trabaja en sectores cuyo salario medio anual es inferior a la ganancia media anual femenina (21.012€), frente al 15% de hombres que trabajan en sectores en los que su salario es inferior a dicha cantidad.
- Un 36% de las mujeres trabaja en ocupaciones cuyo salario medio anual no llega a 15.000 euros brutos al año, mientras que no hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio de los hombres esté por debajo de 15.000 euros.
- Un 18% de las mujeres trabaja en ocupaciones en las cuales el salario medio se sitúa entre 15.000 y 19.999 euros anuales, frente al 14% de los hombres.
- Un 23% de las mujeres trabaja en ocupaciones cuyo salario medio se encuentra entre 20.000 y 30.000 euros, frente al 55% de los hombres.
- Un 21% de mujeres asalariadas desempeñan ocupaciones en las que su salario medio supera los 30.000 euros, frente al 30% de los hombres.



Ver aquí el informe elaborado por CCOO sobre brecha salarial

“ La falta de igualdad es una falta de justicia y calidad democrática ”



Declaraciones  
Elena Blasco Martín



Declaraciones  
Unai Sordo

## Acabar con la desigualdad y las brechas de género

Para combatir la desigualdad que sufren las mujeres CCOO insiste que hay que actuar con políticas, recursos y estrategias que incidan sobre los factores estructurales y los roles de género que determinan estas desigualdades, y para que la brecha salarial se sancione y se corrija hasta su total y definitiva erradicación.

En este sentido, entre las soluciones que propone el sindicato, Elena Blasco Martín y Unai Sordo han subrayado la necesidad de 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; y fomentar la conciliación familiar y laboral, la corresponsabilidad de hombres y mujeres.

Además, CCOO reclama una mayor inversión en los servicios públicos de cuidados y dependencia, para que se evite que la responsabilidad de estas actividades recaiga sobre las mujeres y, además, acabar con los recortes económicos, sociales y de derechos laborales que incrementan las desigualdades y la pobreza.