

18 De Septiembre: Día Internacional por la Igualdad Salarial

Luchar Contra La Brecha Salarial De Género En Canarias Exige Lucha Contra El Modelo Productivo Depredador Y Dependiente

El 18 de septiembre de 2019 la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 74/1421 declara el 18 de septiembre **Día Internacional de la Igualdad Salarial**, que se celebró por primera vez en el 2020. Dicha resolución se adopta toda vez que las distintas legislaciones estatales no han conseguido erradicar la terrible realidad que supone la brecha salarial de género.

Las estadísticas y la obstinada realidad nos informan de que la situación laboral de las mujeres en todo el planeta sigue estando condicionada por la desigualdad y por la sobrecarga que supone el trabajo doméstico y de cuidados realizado mayoritariamente por las mismas.

La igualdad de género es fundamental para el crecimiento económico y para el desarrollo sostenible, pero, sobre todo, es un derecho que debe reconocerse, respetarse y ponerse los mecanismos para su cumplimiento.

Nos encontramos en un momento en que se hace necesario realizar todos los esfuerzos posibles para que la crisis que vivimos no suponga nuevos retrocesos en los derechos y las condiciones de vida de las mujeres. Si bien la implementación de medidas como la valoración de puestos, registros salariales o transparencia salarial y los Planes de Igualdad en las empresas son elementos esenciales para seguir avanzando, se convierte en fundamental la existencia de un cuerpo de inspección de trabajo con amplia formación en género que vigile su cumplimiento e inicie procedimientos sancionadores a las empresas en caso necesario, en paralelo a la implementación de medidas sociales y económicas que faciliten la vida de las mujeres y les permita su incorporación plena al mercado laboral en condiciones de igualdad, para ello es necesario incidir en las causas de las discriminaciones salariales, que, a groso modo, podemos situar en las siguientes:

• **La discriminación directa**, pese a estar expresamente prohibida por toda la legislación vigente, existe toda una biblioteca de sentencias que demuestran su existencia, la más reciente en Canarias afecta a la empresa de recogida de residuos sólidos en el municipio de Telde perteneciente a los Hermanos Santana Cazorla.

• **Las diferencias salariales por sectores ocupacionales**, en aquellos donde predominan las mujeres (como el sector servicios, especialmente limpieza y hostelería), los salarios son más bajos que en otros ámbitos donde hay más hombres. Se calcula que, aproximadamente, el 30% de la brecha salarial se genera por esta causa.

• **La realización del trabajo no remunerado**, mayoritariamente, por mujeres en el seno del hogar familiar que conllevan entre otras cuestiones a la reducción de la jornada laboral para

posibilitar la conciliación de ambas tareas. En Canarias la contratación parcial está en un 78% ocupada por mujeres.

•**La edad de acceso al mercado laboral**, este factor incide de forma especial en las mujeres mayores de 55 años.

•**Las licencias para el cuidado de bebés, infantes y personas dependientes** que siguen siendo solicitadas, mayoritariamente, por mujeres, y las licencias de maternidad o lo que se ha llamado la “penalización de la maternidad”. Esta situación se agrava en Canarias por el colapso existente en la aplicación de la Ley de Dependencia que arrastra enormes retraso en la valoración y concesión de las ayudas.

•**La estructura de las plantillas y la estructura salarial en los convenios colectivos**, incluyendo la realización de horas extras y los pluses discrecionales.

•**El techo de cristal** que impide que las mujeres realicen tareas de dirección y de fuerte liderazgo. Menos del 10 % de los puestos de consejeros delegados o directores generales de las principales empresas son mujeres. En este sector la brecha salarial entre ambos sexos es del 23% según datos de la Comisión Europea.

La brecha salarial no acaba con el fin de la vida laboral, simplemente se transforma en una brecha en las pensiones, en el caso de Canarias con una pensión media de 926 euros, la media de las pensiones masculinas es de 1064,7 euros y 785,60 euros la de las mujeres.

Técnicos del Ministerio de Hacienda elaboraron el informe '**Brecha Salarial y techo de cristal**', en el que se sitúa la misma para el año 2020, en el estado español, entorno al 23%, casi nueve puntos por encima de la brecha detectada en Canarias, entorno al 14,7%, aunque en apariencia estos indicadores puedan parecer positivos para nuestro Archipiélago, nada más lejos de la realidad. La razón es el diferencial salarial entre la media del estado y el de nuestro país, Canarias, donde anualmente las retribuciones son 3.245,64 Euros por debajo de la media estatal, sabido es que a salarios más bajos la brecha de género disminuye. Por ello desde Intersindical Canaria afirmamos que las medidas genéricas contra la mencionada brecha no son suficientes, a nuestra lucha por la igualdad en el marco del sistema patriarcal y capitalista es necesario unir la lucha por un cambio en el modelo productivo, en el que Canarias deje de ser una colonia de servicios.

Canarias 17 de septiembre de 2021

Secretaria Confederal Nacional de la Mujer

