

CCOO informa

Nº 9/ 2018

Sector: **PDI y PAS***Lo primero las personas*

1

8 de MARZO: Los sindicatos convocamos huelga de 2 horas

CCOO llama a trabajadoras y trabajadores a secundar la convocatoria de paros laborales de dos horas por turno y a participar en los distintos actos, manifestaciones y movilizaciones que se celebren con motivo del 8 de marzo

En 2017:

- **49 mujeres y 8 menores murieron asesinadas por violencia de género.**
- **El paro entre las mujeres supera los 2 millones**, lo que supone una progresiva feminización del desempleo.
- **Hay un millón y medio de mujeres menos que de hombres incorporadas a la actividad laboral** y 1,6 millones menos de mujeres ocupadas que hombres.
- **Las mujeres cobran en España un 30% menos que los hombres.**
- **Las mujeres dejaron de percibir, por un trabajo igual, casi 6.000 euros al año.**
- **Se constata una masiva feminización de los contratos a tiempo parcial: el 73,86% de los mismos**, son desempeñados por mujeres (3 de cada 4).
- **Las mujeres asumen mayoritariamente permisos y excedencias por cuidado** (9 de cada 10 son tomadas por mujeres), lo que limita su desarrollo profesional y merma sus derechos y prestaciones sociales.

Desde CCOO denunciaremos la pasividad del Gobierno en políticas de igualdad, apoyamos activamente la movilización feminista con paros parciales contra las desigualdades estructurales, las brechas de género y las violencias machistas y como forma de visibilizar la precariedad laboral y social. Además, exigimos al Gobierno y a las empresas medidas reales y eficaces que combatan la discriminación.

Las mujeres cobran en España un 30% menos que los hombres, según un [informe sobre la brecha salarial de género elaborado por CCOO](#). La desigualdad salarial existe y está muy viva, no es un fenómeno coyuntural debido a la crisis económica y social en la que vivimos, sino que existe antes, durante y después de esta y es consecuencia de otros muchos factores que discriminan a la mujer.

La brecha salarial es el resultado más visible de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, y que se plasma en una peor inserción en el empleo, con peores condiciones y menores salarios por realizar un trabajo de igual o similar valor. En cifras absolutas, la diferencia salarial anual alcanzó los 5.941 € (en 2015, último año del que se dispone de datos, la ganancia media anual de las mujeres era de 20.052€ y la de los hombres de 25.993€), lo que supone que el salario medio anual de los hombres es un 30% superior al de las mujeres.



HUELGA DE 2 HORAS POR TURNO
#VivasLibresUnidas
POR LA IGUALDAD

*La desigualdad
tiene rostro de
mujer*

Para CCOO, son muchos los elementos que influyen en la brecha salarial, aunque son tres los que resultan determinantes:

1. La brecha salarial se explica porque las mujeres trabajan en su mayoría en empleos temporales y precarios, con salarios más bajos. Las mujeres ocupan 3 de cada 4 empleos con contrato parcial.
2. Tener un contrato a tiempo parcial. El 75% de estos contratos están ocupados por mujeres, lo que determina cobrar un salario más bajo.
3. El hecho de que en los complementos salariales se retribuyen aspectos como el esfuerzo físico, la toxicidad, la penosidad o la disponibilidad horaria determina un 44% de la diferencia de lo que perciben de media los hombres (613€ al mes) y las mujeres (427€ al mes). Al mismo tiempo nos encontramos con que no se valoran aspectos “feminizados” como la atención, precisión o la resistencia”.

La brecha salarial supone una doble discriminación, ya que influye negativamente también en las pensiones. Las mujeres cobran menos cuantía al cotizar menos y por menos tiempo.

Para combatir esta situación de desigualdad, CCOO insiste en la necesidad de actuar sobre la segregación educacional y profesional; 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; fomentar la conciliación familiar y laboral, la corresponsabilidad, e incrementar la infraestructura en los servicios públicos de cuidados y dependencia... entre otras importantes cuestiones.

El día 8 de marzo tiene que servir para poner en primer plano todo lo que tiene que ver con la desigualdad entre hombres y mujeres. Desigualdad que se manifiesta en que se siguen soportando tasas de desempleo inadmisibles en las mujeres, brechas salariales que cuantificamos en el 30% y una discriminación generalizada en el mundo del trabajo y, por tanto, en la sociedad. Por ello, aunque la desigualdad tiene una vertiente laboral, la respuesta tiene que ser social.

Acabar con la discriminación laboral, económica y social y la violencia que sufren las mujeres justifica sobradamente la convocatoria de huelga. Una reivindicación que no empieza ni acaba el 8 de marzo. Forma parte de la agenda sindical. El 8 de marzo no es un fin sino una herramienta para visualizar la precariedad y discriminación que tienen las mujeres en el ámbito laboral, pero es igual de importante continuar ese trabajo, seguir en esta tarea de reivindicación y que vaya mucho más allá: preparar posibles soluciones y dirigirlas a quienes tienen la responsabilidad de poder solucionarlo.

Los derechos de las mujeres no pueden seguir siendo pisoteados
La igualdad tiene que ser una realidad

Madrid, a 22 de febrero de 2018