



En el empleo, igualdad real ya

CCOO. - En los últimos años, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha visto agravada como consecuencia de la crisis, las políticas de recortes y los cambios legislativos introducidos por la regresiva reforma laboral del PP. La brecha salarial anual se acentúa, los datos de 2013, hechos públicos hoy revelan que el salario medio anual de las mujeres tiene que incrementarse en un 32% para equipararse al de los hombres. Esto quiere decir que una mujer debería trabajar al año 117 días más para que su salario se igualase al de un hombre.

La Comisión Europea estima que se tardará más de 70 años en eliminar la brecha salarial en toda Europa que en promedio en 2014 se sitúa en el 16% menos por hora que los hombres.

La menor renta salarial conlleva una menor protección social de las mujeres que se refleja en una menor prestación de desempleo y una menor pensión, ya que al cotizar menos también cobrarán menos por estas contingencias, contribuyendo así a una feminización de la pobreza.

La brecha salarial es el resultado de una peor inserción de la mujer en el mercado laboral es decir la desigualdad laboral se traduce en desigualdad salarial.

Menor tasa de actividad, mayor tasa de desempleo, mayor tasa de temporalidad y la feminización del trabajo a tiempo parcial (76% de los contratos a tiempo parcial corresponden a mujeres) junto con una elevada segregación ocupacional y sectorial son los factores que a priori se encuentran detrás de la brecha salarial.

Junto a ellos, existen factores sociales como la ausencia de corresponsabilidad, la falta de servicios sociales de atención a la dependencia que perpetúan las situaciones donde las mujeres se ven obligadas a renunciar al trabajo remunerado o a trabajar menos horas para atender a las criaturas y a las personas dependientes lo que explica también la brecha salarial.

Finalmente junto al efecto composición de la precariedad laboral, los sistemas de retribución poco transparentes, complementos voluntarios que las empresas otorgan de manera discriminatoria y fuera de la negociación colectiva y sistemas de promoción en las empresas arbitrarios y discriminatorios hacen que el salario anual de las mujeres sea sensiblemente inferior al de los hombres.

Para combatir esta situación de desigualdad y discriminación, CCOO insiste en la necesidad de luchar por un empleo de calidad, así como en incluir desde la negociación colectiva cláusulas de acción positiva para la contratación de mujeres en sectores típicamente masculinizados, promoción de las mujeres, y en hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.

La única manera de eliminar la vergonzante brecha salarial pasa por eliminar la precariedad laboral instalada de manera constante en el empleo de las mujeres. Empleos de calidad, ausencia de discriminación en las empresas y servicios de atención para las personas dependientes y menores son los requisitos exigidos por CCOO para su eliminación, acciones que deben basarse en el Diálogo social y en la negociación colectiva en las empresas si verdaderamente hay un compromiso cierto de erradicación. Lo demás serán cuentos y no cuentas.

Manifiesto de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO ante el Día del Orgullo LGTBQI: *En el empleo, igualdad real ya!!*

En el empleo, igualdad real ya

En el empleo, igualdad real ya!, bajo este lema CCOO anima a toda la organización y a toda la ciudadanía a participar en las actividades, concentraciones y manifestaciones que tendrán lugar con motivo de la celebración del 28 de Junio de 2015, Día Internacional del Orgullo LGTBQI (lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, queer e intersexuales). El día 4 de julio, y a modo de colofón de todas las actividades, tendrá lugar en Madrid la manifestación de carácter estatal a la que CCOO asistirá, como viene siendo habitual, con pancarta propia.

Han pasado diez años desde el reconocimiento del matrimonio igualitario que supuso, junto con la posterior ley de identidad de género, una conquista de derechos imprescindibles para el colectivo LGTBQI y hay que seguir avanzando en una normativa de carácter estatal que destierre de una vez para siempre la LGTBQIfobia y los actos de discriminación que sufre el colectivo día a día sin olvidar la exigencia de despatologización de la transexualidad.

CCOO exige una ley integral que garantice la igualdad real, que avance en derechos sociolaborales y que prevenga y sancione de una manera adecuada la LGTBQIfobia también en el ámbito laboral.

Las situaciones de discriminación en el empleo para las personas LGTBQI son una realidad, pero esa realidad puede cambiar. La discriminación que sufre el colectivo puede acarrear negativas consecuencias para el desarrollo profesional, y personal de las mismas, haciendo que en muchas ocasiones las víctimas abandonen su puesto de trabajo o sufran despidos a todas luces discriminatorios.

Discriminaciones y situaciones que provienen de los estereotipos e imposiciones del heteropatriarcado que marcan la educación de niñas y niños y que deben ser erradicados si queremos una convivencia en plena libertad. Ninguna persona debe ser discriminada o violentada por tener una afectividad y sexualidad fuera de los cánones impuestos. En el trabajo, tampoco!!

CCOO anima a todas las personas que sufran discriminación laboral por diversidad sexual o de género para que acudan a los servicios jurídicos del sindicato o bien a su organización LGTB más cercana y denuncien. El silencio es cómplice de las discriminaciones y CCOO desea romper ese círculo para que ninguna discriminación en los puestos de trabajo quede impune.

CCOO velará para que la diversidad sexual y de género sea tenida en consideración a la hora de negociar convenios colectivos en las empresas, de manera que puedan incluirse cláusulas específicas que impidan y limiten situaciones discriminatorias. Es responsabilidad del empresariado, junto a la representación sindical, el adoptar medidas para construir entornos seguros y favorables para la diversidad sexual y de género y es responsabilidad de CCOO exigir a las empresas un ambiente libre de discriminación.

La Confederación Sindical de CCOO y la Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Transexuales y Bisexuales (FELGTB) firmaron un acuerdo en 2009, que continúa en vigencia, para trabajar por una sociedad sin exclusiones, discriminaciones ni intolerancias. Ambas organizaciones comparten un compromiso, como organizaciones sociales que son, de trabajar por la tolerancia, los derechos humanos, la integración social, el respeto a las diferencias individuales, el trato igualitario entre los sexos, la discriminación hacia personas con VIH, la libre orientación sexual, la libre identidad de género y, en

En el empleo, igualdad real ya
general, por aquellos temas que signifiquen una mejora social.



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original