

Manifest d'UGT-PV pel Dia de la Igualtat

Salarial 2022

Hui, 22 de febrer tornem a eixir al carrer per a commemorar el Dia per la Igualtat salarial.

Des de la Unió General de Treballadores i Treballadors del PV, tal com realitzem des de l'any 2010, reivindicuem en aquest dia el nostre compromís ferm per a assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes. La lluita contra la bretxa salarial forma part dels nostres treballs diaris, duguem més de 12 anys exigint “**igual retribució per treballs d'igual valor**”.

Segons l'última Enquesta d'Estructura Salarial de l'INE, la bretxa salarial entre homes i dones és d'un **19,50%**, més de **2 punts** menys que l'any anterior. Aquest descens és el fruit de la incansable tasca de negociació de la nostra organització com a sindicat majoritari conjuntament amb el Govern, aconseguim una pujada del Salari Mínim Interprofessional a 900 euros. Les majors beneficiàries d'aquesta pujada del SMI van ser les dones per ser elles la població treballadora amb salaris baixos o molt baixos.

El salari mitjà de les dones a l'Estat espanyol és de **21.682,02 euros**, respecte als **26.934,38** euros dels homes. Això implica que les dones guanyen de mitjana **5.252,36** euros menys.

Al País Valencià, les dades relatives a la bretxa salarial entre dones i homes mostren que aquesta és d'un 21,16% anual, xifra superior a la mitjana espanyola. El salari mitjà de les dones, al País Valencià, és de 19.314,58 euros. I el dels homes, 24.499,53 euros. Per tant, les treballadores guanyen 5.184,95 euros menys anualment que els treballadors, fent treballs d'igual valor.

La bretxa salarial ve determinada per l'alta concentració de dones amb salaris baixos o molt baixos, així com la seua escassa presència en aquells llocs que concentren majors retribucions salarials. Per això, hem de corregir la infravaloració dels llocs de treballs exercits per dones, determinant les funcions i els factors que se li assignen a cada lloc per

a assegurar que no contenen cap component discriminatori que menysvalore les tasques a desenvolupar per elles. Perquè és ací on comença a establir-se les bases de la bretxa salarial, després de considerar-se que tenen un menor valor els treballs realitzats tradicionalment per les dones.

Des d'UGT-PV, les companyes i companys estem treballant en aquest sentit perquè sabem que el marc normatiu vigent en els plans d'igualtat té l'objectiu d'assegurar una transparència retributiva en el si de les empreses de més de 50 persones treballadores, així com en aquelles empreses que no aconseguisquen aquest llinar però que voluntàriament s'acullen a registrar un pla d'igualtat.

La transparència retributiva i salarial ens ajuda a identificar les bretxes existents entre dones i homes que fins ara es negava de la seua existència i com a sindicalistes comprovem que sí, sí que existeixen en totes les empreses bretxes salarials i l'única manera de corregir-les i previndre-les és mitjançant el seu estudi i visibilització per part de la Representació legal de les persones treballadores.

Però encara ens queda un llarg camí per a erradicar definitivament la bretxa salarial entre dones i homes. Com a sindicalistes hem de desmuntar els mites que intenten menyscabar la vertadera existència de desigualtats salarials.

Les dones encara continuen sent doblement discriminades a l'hora d'accedir a una ocupació tant en la mena de modalitat del contracte com en la modalitat de la jornada i això contribueix al fet que les retribucions siguen menors. A Espanya, 1 de cada 10 dones que treballen a temps parcial ho fan per motius vinculats a la conciliació enfront d'1 de cada 3 homes. Això significa que encara existeix la parcialitat involuntària en l'ocupació femenina i cal corregir-la.

La temporalitat en tots els sectors d'activitat i particularment en aquells altament feminitzats suposa un empitjorament de la qualitat de vida de les persones treballadores en veure's sotmeses a un alt grau d'incertesa i creant una inseguretad en l'ocupació que comporta, efectes negatius en la formació i capacitació de la població treballadora com a capital humà,

que tindrà els seus efectes a curt i mitjà termini en la seua trajectòria laboral, així com en les seues futures pensions.

Amb això volem dir, alt i clar que exigirem amb el nostre treball que aquest valor social es convertisca en una valoració de llocs de treball sense cap component discriminatori per a acabar amb aquestes bretxes que hui, són una realitat. El nostre sindicat estarà ací, donant-li valor a aquells treballs amb salaris menors desenvolupats en la seua majoria per les dones. En aquest any 2022 ja comptem amb grans avanços legislatius en matèria d'igualtat, així com, en matèria retributiva i salarial amb els RD 901 i 902/2020 que van entrar en vigor el 14 d'abril de 2021; també ens referim a l'obligació de la transparència retributiva de totes les empreses independentment de la seua grandària com l'ús de l'eina de les auditories salarials en aquelles empreses que negocien plans d'igualtat albiraran les bretxes per a poder corregir-les.

Així mateix, la recentment validada reforma laboral que limita la contractació temporal tindrà un impacte en les bretxes salarials, però no podrem observar els seus efectes fins a analitzar l'estructura salarial, de 2022, és a dir dins de 4 anys.

La bretxa salarial encobreix la discriminació econòmica i social cap a les dones en les quals perdem totes i tots. Per tot això des d'UGT exigim:

La prevalença del conveni del sector per damunt del d'empresa, la desaparició de les empreses multiserveis que desregulen les condicions de treball i l'impuls de l'ocupació indefinit tindran una gran repercussió en l'augment dels salaris de les dones, que poden veure incrementats els seus sous fins a doblar-los en alguns casos.

“Igual salari per a treballs d'igual valor i assumir una negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere per a disminuir les bretxes salarials”,

Exigim: que totes les empreses han de complir la legislació vigent i complir amb els canvis legislatius que s'han posat en marxa per a impulsar els registres salarials i la valoració dels llocs de treball que cal abordar en tots els convenis. El nou Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva (AONC) ha de tractar totes aquestes qüestions.

Exigim l'aprovació i publicació de la guia de valoració de llocs de treball acordada pels agents socials i el Govern, així com la guia d'auditories salarials.

Exigim: La dotació dels recursos necessaris per al desenvolupament de les mesures d'igualtat que es negocien en els més de 5.000 plans d'igualtat que estem negociant al nostre país.

Exigim: a la Comissió Europea la necessitat que siga aprovada la Directiva de Transparència Salarial, estancada en el Parlament Europeu, que introduïska sancions a les empreses que incomplisquen. Des d'UGT considerem que s'ha d'augmentar la penalització a les empreses que incomplisquen al nostre país. La Inspecció de Treball és fonamental en aquesta tasca. Cal formar als inspectors en aquestes matèries i dotar a l'organisme de mitjans materials i humans". Per tot això, diem alt i clar

#UGT contra la bresa salarial

Igual retribució per Treball d'igual valor