

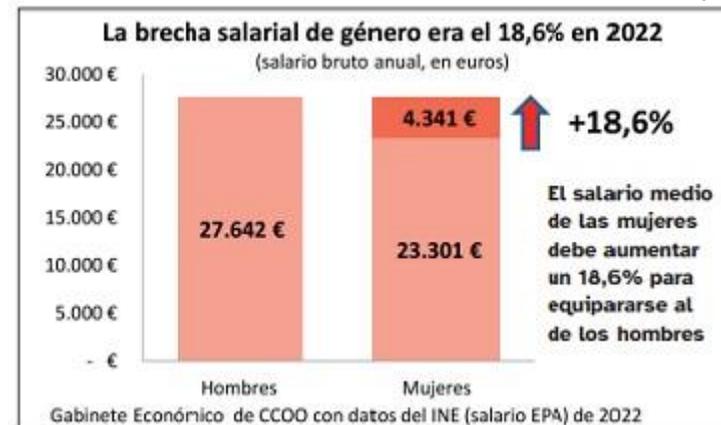
## 22Feb. Día de la Igualdad Salarial

En este día planteamos la necesidad de seguir avanzando en la eliminación de las brechas de género.

A pesar de haber disminuido en los últimos 15 años, las mujeres siguen cobrando de media en nuestro país 4.341 euros anuales menos que los hombres, situándose en 2022 en el 18,6%.

Algunos factores que explican la brecha salarial son, el trabajo a tiempo parcial donde predomina la involuntariedad o los complementos salariales otorgados con criterios discrecionales o que retribuyen aspectos “masculinizados” como el esfuerzo físico, la penosidad o la disponibilidad horaria mientras que no se retribuyen aspectos “feminizados” como la atención, la precisión o la resistencia.

Esta desigualdad se puede corregir negociando Planes de Igualdad en las empresas, mediante la correcta valoración de los puestos de trabajo.



Además, la brecha de cuidados impacta directamente en la brecha laboral y salarial:

- En 2022, casi 2 millones de mujeres no buscaron empleo por estar cuidando de menores, personas adultas incapacitadas, mayores u otras obligaciones familiares.
- La maternidad penaliza: El salario de las mujeres disminuye en hasta un 5% por hijo o hija comparado con el de las mujeres que no son madres.
- Un 27% de las mujeres con empleo a jornada parcial, recurren a ella por motivos de cuidado o por obligaciones familiares o personales.
- La brecha de cuidados se ensancha tras el periodo de 16 semanas de permiso parental; tras la reincorporación al trabajo, un 36% de las mujeres solicita reducción de jornada frente al 12% de los hombres.
- En 2022, el 88% de las excedencias por cuidado de hijos correspondieron a las madres.

Aún queda mucho camino por recorrer y hay que continuar presentando propuestas que erradiquen esta desigualdad actuando sobre el origen principal de la brecha, que es la división sexual del trabajo que adjudica casi en solitario, la responsabilidad de los cuidados a las mujeres, independientemente del trabajo que tengan.

CCOO apostamos por la redistribución de los cuidados, por la corresponsabilidad, para construir un nuevo modelo de sociedad más igualitaria. Para ganar todos y todas y para ganar más desde el punto de vista económico, para ganar más en salud y tiempo propio de las personas, en tiempo de presencia y el derecho a cuidar para los hombres, que deben exigirlo y ejercerlo, en productividad para las empresas, porque las más responsables son las más productivas y que deben negociar con la RLPT medidas que permitan y fomenten la corresponsabilidad.