



BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

España es el cuarto país de la UE con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres – (Enero de 2010)

Un estudio conjunto del IESE y Adecco revela que España, con un 34,4%, es el cuarto país europeo con mayor brecha salarial entre hombres y mujeres. El estudio, que ha analizado la evolución del salario medio en la UE entre 2003 y 2008, demuestra que España ha reducido su brecha, pero manteniéndose entre los países con mayor diferencia de salarios.



En los últimos años, España ha reducido la brecha salarial en 3,6 puntos, pasando del 38% de 2003 al actual 34,4%. Sin embargo, con estos datos tan sólo ha conseguido pasar de la segunda posición a la cuarta, únicamente por detrás de Austria, Reino Unido y Eslovaquia.

En el conjunto de países analizados, la brecha entre salario medio de cada sexo ha permanecido estable desde 2003, pero la remuneración media de los varones ha superado la correspondiente a las mujeres en un 28%. Mientras la remuneración media de los hombres era de 29.341 euros, la de las mujeres no alcanzaba los 23.000.

Por sectores, los **servicios privados son el sector con mayor disparidad entre las remuneraciones medias de hombres y mujeres**; el caso opuesto es el de la construcción, donde ambos sexos tienen una remuneración más equiparable.

El estudio elaborado por IESE y Adecco ha tenido en cuenta los últimos datos de Eurostat y los principales sectores de actividad y sexo de los trabajadores de 14 países representativos de la UE: Alemania, Reino Unido, Francia, Suecia, Finlandia, Hungría, Eslovaquia, Rumanía, Bulgaria, Austria, Bélgica, Holanda, Portugal y España.



**¡La ley de Igualdad
es una ...!**

La Ley de Igualdad es humo social para que parezca que hacen algo por nosotras. Bajo su amparo las mujeres no conseguiremos mejorar nuestra situación. Y menos en empresas como la nuestra, donde ni los trabajadores ni las trabajadoras somos valorados de ninguna manera.

Adivina, adivinanza



♀ = ♂ = ♀ = ♂ = ♀ = ♂ = ♀ = ♂ = ♀ = ♂ = ♀ = ♂

El Instituto de la Mujer pide al Parlamento que reconozca el 22 de febrero como el **Día por la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres**

**Gestos, bien.
Acciones, mejor.**



El sello de igualdad

El Real Decreto 1615/2009 por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa" fue aprobado en Consejo de Ministros el 23/10/09. Desarrolla reglamentariamente la denominación del distintivo de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, los derechos y facultades derivados de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas. Asimismo, establecerá los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas.

Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo "Igualdad en la Empresa" se encuentran **la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión**, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, el **establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados**, que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, tanto si se trata de trabajos diferentes como de los mismos trabajos, y eliminar los efectos perversos de la aplicación de criterios comunes en su denominación, pero que pueden estar arrastrando desde hace décadas una apreciación sesgada del valor de los trabajos desde la perspectiva de género.

Igualmente, entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión de este distintivo, se incluirán las actuaciones tendentes **facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas**, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la empresa, así como la adopción de planes de igualdad y la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

♀ = ♂ = ♀ = ♂ = ♀ = ♂ = ♀ = ♂ = ♀ = ♂ = ♀ = ♂



NOTA DE PRENSA: Sello de Igualdad

El Consell Comarcal del Baix Llobregat otorgó, el pasado 2 de febrero, el Sello de Igualdad a SEAT como reconocimiento a su política de igualdad y conciliación familiar. Desde la CGT denunciaremos que SEAT no es merecedora de tal reconocimiento y pedimos que le sea retirado dicho galardón.

La realidad de esta empresa es que acumula varias sanciones graves por parte de la Inspección de Trabajo por vulneración sistemática de los derechos recogidos en la Ley de Igualdad, que permite a los trabajadores reducir su jornada eligiendo horario por el cuidado de menores.



ALGUNOS DATOS

VIDA
FAMILIAR

DIFERENCIAS EN EL USO DEL TIEMPO

2006

	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES
Necesidades personales	10 h 30'	10 h 27'	10 h 33'
Trabajo doméstico	4 h 12'	5 h 59'	2 h 20'
Estudio	0 h 29'	0 h 31'	0 h 28'
Trabajo remunerado	3 h 28'	2 h 31'	4 h 28'
Tiempo libre	7 h 42'	7 h 7'	8 h 19'
TOTAL	26 h 21'	26 h 34'	26 h 8'

Fuente: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta sobre "Usos del tiempo", Instituto de la Mujer.

Nota: Los datos expresan la media diaria de tiempo utilizada para cada una de las variables, resultando un tiempo superior a 24 horas debido a que se pueden solapar las actividades.

POBLACIÓN OCUPADA, POR SITUACIÓN PROFESIONAL

1982 1995 2007

	1982		1995		2007	
	AMBOS SEXOS	% MUJERES	AMBOS SEXOS	% MUJERES	AMBOS SEXOS	% MUJERES
Trabajadoras/es por cuenta propia	3.348,9	32,65	3.148,2	31,88	3.593,2	31,11
Empleador/a	2.463,0	20,37	620,4	18,23	1.136,3	24,25
Empresaria/o sin asalariada/o o trabajador/a independiente	-	-	1.941,9	29,83	2.186,0	31,81
Personas que forman parte de cooperativas	-	-	113,4	23,37	68,6	29,45
Ayuda familiar	885,9	66,79	472,5	60,23	202,3	62,73
Asalariadas/os	8.070,0	26,55	9.412,5	35,25	16.876,5	43,61
Sector público	1.773,0	29,19	2.230,0	43,07	2.913,3	52,77
Sector privado	6.297,0	25,80	7.182,4	32,82	13.963,3	41,70
Otra situación	58,9	22,24	29,2	47,60	7,1	35,21
TOTAL	11.477,8	28,31	12.590,0	34,43	20.476,9	41,41

Fuente: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Elaboración propia a partir de datos de la EPA, IV Trimestre, INE.
Nota: datos absolutos (en miles).

EMPLEO



¡¡NO a la discriminación!!

Fuente: Ministerio de Igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo es un principio fundamental en la UE, plasmado en las Directivas Comunitarias en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres y que ha sido desarrollado en nuestro ordenamiento por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta disposición legal **obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad.**



¿Que es la Discriminación?

Discriminación directa: la situación en la que una persona es o ha sido tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o similar por razón de una causa de discriminación.

Discriminación indirecta: la situación en la que una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, ocasiona o puede ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de una causa de discriminación, siempre que la diferencia de trato no responda objetivamente a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de este objetivo sean adecuados, necesarios y proporcionados.

Acoso discriminatorio: cualquier conducta no deseada relacionada con una causa de discriminación, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

Orden o Instrucción de Discriminar: Cualquier orden de discriminar dada a una persona por razón de una causa de discriminación se considera en todo caso discriminación



EL LIBRO RECOMENDADO

“LA CONSPIRACION DE LAS LECTORAS”

por J.A. Marina y M^a Teresa Rodríguez de Castro

Nuestra igualdad no es un paraíso perdido, está ahí al alcance de la mano solo tenemos que estirar el brazo para conseguirla pero eso nadie puede hacerlo por nosotras.

Si trabajamos en el puesto que nos dejan, cobramos el sueldo que nos dan, abnegadamente asumimos las labores del cuidado familiar y nos resignamos a que decidan por nosotras ¡qué queremos!.

La conducta de estas mujeres debería servirnos de ejemplo a todas. Es un libro lleno de emoción que narra la valentía y determinación de unas mujeres en momentos difíciles.



Desde 1926 hasta el comienzo de la guerra civil hubo en Madrid una asociación de mujeres, el Lyceum Club Femenino, que «conspiraba para adelantar el reloj de España» y, posiblemente, fue la más brillante generación de mujeres de la historia de España. Mujeres como María de Maeztu, Victoria Kent o Hildegart pensaron que las fracturas provocadas por las ideologías políticas y religiosas podían superarse mediante la educación. Se trata, pues, de un ejercicio de justicia histórica, porque estas mujeres han sido olvidadas antes de ser conocidas.

CITAS DEL LIBRO

La liberación de los prejuicios sociales es una tarea tan difícil como liberarse de una cárcel física. Los prejuicios son grilletos invisibles, que ni siquiera el propio preso ve. La conspiración de las lectoras, p.98

... la abnegación es una trampa mortal ... la trampa de la moral de género. La conspiración de las lectoras, p.99

Hay muchas maneras de ser esclavos y no menos degradante es la que nos impide usar nuestras capacidades creativas. (Isabel Oyarzábal). La conspiración de las lectoras, p202



GATOS Sindicales

Revista de la Confederación General del Trabajo en Años Origin

Nº 18 // Especial 8 Marzo 2010

EL PELICULON RECOMENDADO

