PROPOSTAS DE UGT-GALICIA – COMISIÓN SECTORIAL Nº2
INFORME SOBRE A SITUACIÓN DA MULLER

As mulleres galegas temos unha brecha salarial superior ao total nacional (22,35%), e percibimos un 9,1% menos de salario anual que a media das mulleres do conxunto do estado (somos a sétima comunidade autónoma onde o salario anual medio das mulleres e máis baixo).

O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é moi superior (762,66 euros mais) ao das mulleres, o que supón unha brecha do 27,8%, e explica en parte o diferencial existente.

O 37,1% das mulleres asalariadas teñen ingresos salariais menores ou iguais ao SMI fronte ao 26,2% dos homes, pero a situación invístese nos salarios mais altos. Das persoas asalariadas que perciben cantidades iguais ou menores ao SMI o 55,9% son mulleres (179.488 fronte a 141.632 homes).

Ademais de analizar a brecha salarial, UGT denuncia que a lexislación actual, tanto a nivel europeo, estatal ou autonómico, é totalmente insuficiente para poder eliminala.

Hai que ter en conta que nos últimos anos non se adoptou ningunha medida nova en materia de igualdade nas retribucións, polo que as explicacións das diferencias salariais hai que buscalas nas modificacións doutros aspectos do emprego. A brecha salarial evidencia que unha parte importante da mesma reside na segregación ocupacional e sectorial, que condena ás mulleres a ocupar os sectores de actividade con menor recoñecemento económico e nas categorías mais baixas.

A negociación colectiva é o instrumento a través do cal se establecen as condicións salariais da poboación traballadora, pero nin os convenios colectivos nin os plans de igualdade poden evitar a asignación por parte dos empresarios de “complementos ad personam” dirixidos de maneira exclusiva á persoa traballadora que se quere premiar.

A tarefa pedagóxica de sensibilización da sociedade por un lado, e a inclusión de cláusulas nos convenios colectivos e nos plans de igualdade por outro, son dúas tarefas que dende UGT vimos desenvolvendo dende fai décadas, pero non é unha prioridade dos gobernos nin do empresariado eliminar as diferencias retributivas que separan a homes e mulleres. Unha parte importante da poboación acepta que hai "brechas salariais" pero non "discriminacións salariais".

Por todo isto, o sindicato esixe ao goberno a aprobación dunha Lei de Igualdade Salarial que ademais de avanzar nos conceptos, inclúa a obrigatoriedade de introducir a igualdade salarial en todos os convenios colectivos e plans de igualdade.

Fundamental é tamén unha inspección de traballo cualificada para detectar as múltiples vías a través das que se discrimina ás mulleres no emprego e se lles penaliza con salarios inferiores aos dos seus compañeiros.