

Manifiesto por la Igualdad Salarial



BPW Canarias
Asociación de Empresarias
y Profesionales

NI +
NI -
IGUAL!

equal
pay
day ,-



MANIFIESTO POR LA IGUALDAD SALARIAL

Ante la conmemoración del 22 de febrero, Día Europeo por la Igualdad Salarial, las personas firmantes nos sumamos a la iniciativa Equal Pay promovida por la Federación Business Professional Women (BPW), BPW International y BPW SPAIN, el principal lobby empresarial femenino del mundo a la que pertenece la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales BPW Canarias.

Equal Pay Day es un evento internacional para ilustrar la brecha salarial existente entre mujeres y hombres y que es el resultado más visible de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo, plasmándose en una deficiente inserción en el empleo, con peores condiciones y menores salarios por realizar un trabajo igual o de igual valor.

El día de celebración simboliza el número de días de más que una mujer tiene que trabajar para cobrar lo mismo que un hombre. De ahí que la celebración se realice el 22 de febrero fecha acordada desde 2010 como el "Día Internacional por la Igualdad Salarial". En España esta diferencia se traduce en 34 días. Las mujeres trabajaron gratis en España, en 2022, una media de 34 días.

En Canarias, el salario medio de las mujeres fue de 20.461€ mientras que el de los hombres alcanzó los 22.697€, lo que implica una brecha del 10,9%, según los últimos datos del INE.

Es de destacar que exista dicha brecha salarial a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres y que son mayoría en la universidad.

Pero la brecha de género en el terreno laboral no se limita solo al dinero; el techo de cristal impide a un gran número de mujeres acceder a puestos de responsabilidad. Así, Sólo la quinta parte de la dirección de empresas internacionales de Canarias es mujer. Destacar también que el 75% de las excedencias por cuidado de familiar recayó sobre mujeres en 2021 y el 25% sobre hombres.

Existen múltiples factores que influyen en la brecha salarial, destacamos: la temporalidad, la parcialidad y la precariedad de los sectores que, mayoritariamente ocupan las mujeres, junto a la infravaloración de aspectos asociados al trabajo femenino. Todo esto hace que la brecha salarial suponga una doble discriminación ya que cuanta menos cotización y menos salario, mayor desprotección social y menores prestaciones para el desempleo y la jubilación.

La discriminación salarial en las empresas es sutil e indirecta: no tiene que ver solo con el sueldo base, sino, sobre todo, con los complementos, con la contratación temporal, la asignación de categorías inferiores al desempeño de tareas de mayor responsabilidad y con reconocer una retribución diferente a empleos que tienen igual valor.

Entre los fenómenos que lastran los salarios y la progresión profesional de las mujeres se identifican: el techo de cristal, que limita su ascenso a puestos de control y mejor retribuidos; el suelo pegajoso, que las ancla a la parte baja de la escala laboral; y la fuga de tuberías, es decir, el talento que se va perdiendo a lo largo de sus carreras profesionales como las pérdidas de agua en una red de suministro.

Tras la pandemia de la Covid-19, la situación de muchas mujeres, lejos de mejorar, ha empeorado. La precariedad laboral o la imposibilidad de conciliación real con su vida familiar, ha agravado más aún su presente y sus perspectivas de futuro. La pandemia intensifica las brechas de género en España y aleja el horizonte para la paridad plena hasta 2058.

En base a todo ello, las personas firmantes reivindicamos:

- El derecho a una remuneración justa y equitativa e igual entre hombres y mujeres. Entre todas las personas debemos conseguir romper esta brecha salarial, analizando la estructura de nuestras organizaciones e invitando a otras empresas y entidades a que también lo hagan.
- Conciliación de la vida familiar y laboral: fomentar la corresponsabilidad en las familias y la equiparación de derechos, para que mujeres y hombres se alternen en el cuidado de menores y mayores.
- Fomentar medidas de acción positiva para que las mujeres puedan trabajar en todas las ocupaciones y promocionar la igualdad.
- Igualdad de oportunidades: Incrementar la participación de la mujer en los órganos de decisión.
- Educación y cultura: concienciar y sensibilizar a toda la sociedad en materia de igualdad.

Queremos una sociedad más justa e igualitaria y podemos conseguirlo.

BPW Canarias

