

## **RESOLUCIÓN APROBADA POR EL CONGRESO COMARCAL PSPV-PSOE VALÈNCIA EN APOYO A LA HUELGA FEMINISTA DE 2 HORAS Y MANIFESTACIÓN DEL 8M**

En España, la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado de trabajo se plasma en una deficiente inserción laboral, peores condiciones y menores salarios.

La discriminación salarial es el resultado de la mayor explotación empresarial y desigualdad laboral que sufren las mujeres en su inserción y trayectoria en el mercado de trabajo, que a su vez tiene su origen en la desigualdad social, cultural, educativa y en las tareas de cuidados que soportan desde niñas y que las va condicionando a asumir roles y tareas diferentes a lo largo de toda su vida.

La desigualdad laboral es una forma añadida de explotación contra la que se lleva décadas luchando, concienciando, legislando y que, sin embargo, se ha ido enquistando.

Las últimas estadísticas mantienen la elevada discriminación laboral de las mujeres en España desde hace décadas, confirmando su carácter estructural, y ponen de manifiesto el repunte de la brecha salarial de género durante la última recesión y en los últimos años de recuperación económica.

Así, según la última Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE publicada en junio de 2017, con datos de 2015, la brecha salarial, en salarios medios anuales en España asciende al 22,86 %, por encima de la brecha que teníamos en 2010 (22,55%). El salario medio anual de las mujeres es de 20.051,58 euros frente a 25.992,76 de los hombres. Esto implica que las mujeres ganan de media 5.441,18 euros menos.

Los datos muestran año tras año que acabar con las discriminaciones y reducir la brecha de género en las relaciones laborales, en el acceso al empleo, en la calidad de la contratación, en las retribuciones, en la ocupación de puestos de responsabilidad, en la corresponsabilidad en los cuidados familiares y en la eliminación de la violencia de género sigue siendo un reto pendiente en nuestro país.

Combatir la brecha salarial implica varias líneas de acción: reducir la tasa de temporalidad y parcialidad en la contratación de mujeres, mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución, combatir la segregación profesional y sectorial, romper el techo de cristal, erradicar la penalización por cuidados, otorgar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres, visibilizar desigualdades y estereotipos y mejorar la colaboración de los agentes sociales. Pero además es necesario actuar sobre dos factores determinantes: la feminización de las jornadas parciales y la masculinización de los complementos salariales.

Y, en un marco más amplio, se requiere intervención en el sistema educativo para promover el principio de igualdad ya en las aulas, en la elección de las carreras y en las salidas profesionales, avanzar hacia la corresponsabilidad y socialización de los costes de las tareas de cuidados y la creación de servicios públicos de calidad de atención a la infancia y a las personas dependientes.

Nuestro mercado de trabajo arroja otros datos relevantes para visualizar la brecha de género. La tasa de actividad femenina es inferior a la masculina. Según datos de la EPA del 4º trimestre, hay 1,6 millones menos de mujeres ocupadas que hombres y, sin embargo, la tasa de paro de las mujeres (18,5%) es superior a la de los hombres (15%). El desempleo femenino alcanza ya a 2 millones de desempleadas y supone el 58% del paro registrado.

La responsabilidad empresarial en las situaciones de discriminación y de desigualdad es evidente. La facultad de contratación y por tanto el encuadramiento profesional y salarial es exclusivo de su competencia y en gran medida los son también la promoción, la formación y la movilidad, además de la responsabilidad de garantizar entornos laborales exentos de acoso sexual y por razón de género y de negociar planes de igualdad.

Y mientras que las desigualdades se van perpetuando, la inacción del Gobierno del Partido Popular en materia de políticas igualdad es intolerable. Los recortes en los Presupuestos Generales del Estado a las partidas destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres y para la prevención de la violencia de género han sido constantes en los últimos años, unido a la estrategia de absorción-disolución de los organismos de igualdad específicos. La violencia de género está creciendo y se ha transformado, según el CIS, en la tercera causa de preocupación de la población española. Las actuaciones contra la violencia machista son absolutamente insuficientes; se precisan muchos más recursos económicos y humanos para poder combatirla y establecer medidas de apoyo a las víctimas.

Así, el Congreso manifiesta su rechazo a la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo y en particular a la brecha salarial, a la cronificación del desempleo femenino y a la violencia machista e insuficiencia de medidas destinadas para la protección a las víctimas en todos los ámbitos, con especial consideración al ámbito laboral.

Por todo ello, el Congreso expresa su apoyo a la Huelga feminista convocada por UGT y CCOO de dos horas en cada uno de los turnos de trabajo para el próximo 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, declara su compromiso de instar a la participación en los actos reivindicativos y manifestaciones que se realicen ese día y respalda la presentación por parte del PSOE de una proposición de Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en materia retributiva.