

8M
DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER



MANIFIESTO CONJUNTO UGT MADRID y CCOO MADRID 8 MARZO DÍA DE LA MUJER TRABAJADORAS.

“EN IGUALDAD, NI UN PASO ATRÁS”

Como cada año 8 de marzo, Día de las Mujeres Trabajadoras, UGT Madrid y CCOO Madrid denunciaremos las discriminaciones laborales que sufrimos las Mujeres en la Comunidad de Madrid y que podrían verse agravadas por la pandemia del COVID-19.

La situación económica y social derivada de la pandemia, está afectando a las mujeres de sobremanera. Las mujeres protagonizamos las colas del hambre, la pobreza severa, la precariedad laboral y la exclusión social. El paro se está cebando con nosotras en Madrid, un 58% del total de los y las desempleadas somos mujeres.

A todo esto, hay que añadir el agotamiento del personal sociosanitario, enfermeras, auxiliares y trabajadoras de las residencias, mayoritariamente mujeres por la asignación del rol de cuidadora que, posicionadas en la primera línea de respuesta a la enfermedad, sufrimos un alto nivel de exposición al contagio y al estrés. Sumemos limpiadoras, dependientas y cajeras, profesiones imprescindibles y feminizadas. Y como colofón el Teletrabajo, sin apenas legislación, que nos añade mayor carga y ha venido para quedarse.

La covid-19 ha agravado la sobrecarga de cuidados, fundamentalmente a las mujeres, y especialmente en el caso de las mujeres en familias monoparentales donde la mitad de ellas, nos situamos bajo el umbral de la pobreza y tenemos que elegir entre cuidar o trabajar, perdiendo el único ingreso familiar, nuestros derechos laborales y derechos a pensión. Seguimos teniendo unos servicios públicos deficitarios en calidad y acceso.

Todo apunta a que esta crisis va a ser peor que la de 2008. Al problema del empleo precario que sufrimos las mujeres mayoritariamente, que nos impide tener colchón económico, se suma los hijos descolgados en las aulas y los problemas intrafamiliares y de violencia machista que han surgido con el confinamiento.

A diferencia de las crisis anteriores, la pandemia puede tener efectos sociales y económicos distintos a los que históricamente hemos observado en otras situaciones. Para empezar, el impacto de las medidas de confinamiento está siendo desigual según el nivel de ingresos, un 25.47% menos en las mujeres madrileñas que sus compañeros hombres.

Las desigualdades de género están directamente relacionadas con la pobreza de las mujeres y con su acceso desigual al poder y los recursos.

La brecha de género entre la población mayor se agranda. Esto es debido principalmente al mayor número de pensiones mínimas recibidas por las mujeres mayores (con brecha del 29,94 % con respecto a los hombres) y a la baja cuantía de las pensiones de viudedad que en su gran mayoría son percibidas por mujeres y que, unido a la mayor esperanza de vida de estas, las convierte en uno de los colectivos más vulnerables y en riesgo de pobreza.

Este año asistimos a la implementación de varios cambios legislativos:

-El registro salarial y la auditoría salarial, son dos instrumentos nos permitirán acercarnos a la realidad de cada empresa. Ambos aprobadas por Real Decreto en marzo de 2019 que entrarán en vigor el 14 abril de 2021, fecha en la que entra en vigor su desarrollo reglamentario (Reglamento de Igualdad Retributiva) aprobado el 13 octubre de 2020 en Consejo de Ministros, fruto del Diálogo Social de gobierno, organizaciones sindicales y empresariales. Este Reglamento, contiene el desarrollo reglamentario, de cómo llevar a cabo las dos herramientas:

-El 14 de enero ha entrado en vigor el Reglamento de Planes de Igualdad, aprobado también el 13 de octubre en Consejo de ministros y también fruto del Diálogo Social tripartito.

-A partir de marzo de 2021 las empresas con más de 100 trabajadores y trabajadoras estarán obligadas a negociar un Plan de Igualdad, como se estableció en el Real Decreto de marzo de 2019.

Todos estos cambios legislativos impulsan la puesta en marcha de las dos herramientas (registro y auditorías salariales) que, junto con la revisión de los sistemas de valoración de puestos de trabajo, deberán ser integradas en todos los Convenios Colectivos, y suponen un arduo trabajo en los próximos meses para las negociadoras y negociadores sindicales.

Debemos continuar avanzando igualdad, sin que la pandemia nos frene y trabajamos por

-Concienciar a las trabajadoras y trabajadores y a la opinión pública en general, sobre esta discriminación por razón de sexo, que tiene una repercusión muy negativa en los salarios de las mujeres y en sus pensiones, así como en las eventuales prestaciones y subsidios por desempleo (incluyendo las prestaciones a causa de un ERTE o las indemnizaciones por despido)

-Reforzar las inspecciones en las empresas para garantizar la puesta en marcha de los planes de igualdad y la igualdad retributiva, que es la manera de garantizar el principio de "igualdad retributiva, para trabajos de igual valor".

-Demandar más recursos económicos para abordar los planes de igualdad y los registros retributivos en las empresas.

-Exigir la aprobación de la Directiva de Transparencia Salarial que está defendiendo la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en la UE, porque va un poco más allá, y se implementará también en nuestro país.

Por último, la brecha salarial entre hombres y mujeres es "el mayor robo de la historia" a las mujeres y a toda la sociedad:

- Es un robo a las mujeres en cuanto a salario, cotizaciones para el desempleo y las pensiones.
- Es un robo a la sociedad en cuanto a cotizaciones a la seguridad social, en cuanto a impuestos que no se satisfacen, y por el empleo que no se crea.
- La brecha salarial es injusta y perjudicial para las trabajadoras, las propias empresas y para nuestra sociedad.