



## 8M, #VivasLibresUnidas POR LA IGUALDAD

Con motivo de la conmemoración del 8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer, reforzamos nuestro compromiso para combatir todas las formas de violencia y de discriminación contra las mujeres. Llamamos a trabajadoras y trabajadores a secundar la convocatoria de paros laborales de dos horas por turno y a participar en los distintos actos, manifestaciones y movilizaciones que se celebren con motivo del 8 DE MARZO, para reiterar nuestro compromiso activo con la eliminación de la discriminación laboral, económica y social de las mujeres.

¿Para qué la huelga? Para cambiar las cosas. No es por salir en los medios, ni lo hacemos por hacernos famosos, ni por ser tendencia en las redes sociales. Porque queremos cambios, para acabar con la desigualdad entre mujeres y hombres.

Porque no nos resignamos a que las mujeres tengan un papel de segunda en la sociedad en general y el mundo del trabajo en particular. Porque no es justo que las mujeres cobren menos por el mero hecho de ser mujeres, que por la misma razón tengan trabajos más precarios y peores contratos y condiciones de trabajo, que sus prestaciones por desempleo y pensiones sean peores, porque no es justo que sufran más el desempleo, que tengan que abandonar sus trabajos y carreras profesionales para tener que cuidar a sus hijos y mayores dependientes, que sean más vulnerables social y laboralmente, que tengan que soportar acosos y maltratos en sus puestos de trabajo y en sus domicilios.

No nos resignamos. Por eso UGT llama a la huelga a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que rechacen la explotación de las mujeres.

### **Una jornada de lucha contra una desigualdad institucionalizada**

Las mujeres tienen más dificultades para acceder al mercado de trabajo y cuando acceden, no lo hacen en las mismas condiciones que los hombres: soportan mayor desempleo, tienen peores sueldos, peores contratos -con elevados niveles de temporalidad y parcialidad- y, por ende, peores prestaciones en el desempleo y peores pensiones algo que no sólo es una injusticia, sino que termina repercutiendo en toda la sociedad y en la economía del país.

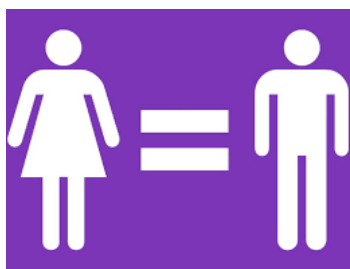
Lo cierto es que el mercado de trabajo español discrimina a la mujer durante toda su trayectoria profesional. Las mujeres sufren más la precariedad en el trabajo y las reformas laborales y los recortes acometidos en los años de la crisis, junto con la decisión de este Gobierno de no tomar medidas para avanzar en materia de igualdad, están provocando retrocesos en muchos aspectos.

Además, las mujeres son las que asumen mayoritariamente el cuidado de hijos o familiares acogiéndose a permisos, reducciones de jornada y excedencias que tienen consecuencias muy negativas en sus carreras profesionales y en sus cotizaciones de cara a la jubilación. Y no podemos olvidar la insoportable realidad de la violencia de género y la prácticamente invisible y silenciada situación del acoso sexual en el ámbito del trabajo.

### **La precariedad, la parcialidad y la temporalidad tienen rostro de mujer**

Las mujeres en España cobran menos que los hombres por trabajos de igual valor. De hecho, la brecha salarial se sitúa en el 22,86% en nuestro país. Esto significa que más de siete millones de mujeres asalariadas dejan de percibir de media casi 6.000 euros al año (5.941,46 euros anuales) pero también implica que los empresarios se "ahorran" a costa de las mujeres unos 42.000 millones de euros al año que van a su cuenta de resultados.

Los sectores más feminizados son los que tienen peores condiciones laborales y están peor retribuidos, de manera que la brecha está por encima de la media. Es lo que sucede en sectores como el de Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales en los que la brecha salarial es del 27,23% y las mujeres perciben casi 9.000 euros anuales menos que sus compañeros.



### **Más de siete millones de mujeres asalariadas dejan de percibir de media casi 6.000 euros al año**

La precariedad, la parcialidad o la temporalidad definen el empleo femenino. Según la EPA, en 2017 más de 2 millones de mujeres trabajaron a tiempo parcial, la mayoría de forma involuntaria. Son el 73,4% de quienes trabajan con esta jornada, o lo que es lo mismo, una de cada cuatro mujeres que trabaja en nuestro país. Lo mismo sucede con los contratos temporales, ocupados en un 48% por mujeres.

A todo esto, hay que sumar que las mujeres asumen de forma gratuita y mayoritaria las labores de cuidado cubriendo el vacío del Estado con excedencias y reducciones de jornada que merman sus ingresos y cotizaciones. La ausencia de servicios públicos de cuidados, asequibles y de calidad, provocan que las familias, y sobre todo, las mujeres, tengan que hacer frente, en solitario, a la responsabilidad del relevo generacional.

### **Diferencias en la jubilación**

Una mujer y un hombre de la misma edad, que comenzaron su carrera profesional el mismo año, quieren jubilarse a los 65, pero la mujer no podrá hacerlo porque le faltan años de cotización.

La mujer ha tenido que dejar de lado su carrera, durante un tiempo, para atender a su familia; ha realizado empleos a tiempo parcial de forma involuntaria para poder reincorporarse al mercado de trabajo, o simplemente seguir en él o ha percibido sueldos inferiores a lo que pagaban a sus compañeros hombres que realizaban trabajos de igual valor.

### **Más de un millón y medio de mujeres reciben pensiones por debajo de los 500 euros**

Los salarios de las mujeres son más bajos y por lo tanto, también lo son sus cotizaciones a la Seguridad Social, de manera que las discriminaciones laborales hacia la mujer, las penaliza aún más en la vejez.

La brecha media en las pensiones contributivas supera el 37% y las mujeres representan el 73% de quienes perciben las pensiones más bajas de nuestro país. De hecho, más de un millón y medio de mujeres -el triple que los hombres- reciben pensiones por debajo de los 500 euros. Una cifra que se dispara a los tres millones si hablamos de pensiones por debajo de los 700 euros.

### **Las violencias machistas**

Además de todo lo anterior, no podemos olvidar la insoportable realidad de la violencia de género y la prácticamente invisible y silenciada situación del acoso sexual en el ámbito del trabajo.

En este sentido, la igualdad en el empleo es esencial para garantizar la independencia económica de las mujeres y que esa independencia les permita alejarse de situaciones de violencia.

### **La igualdad en el empleo esencial para garantizar la independencia de las mujeres**

Es necesario erradicar de la sociedad todas las violencias machistas y luchar contra ellas con todos los instrumentos posibles, pero para ello es necesario dotar al Pacto de Estado de medidas y sobre todo, de recursos.

Y, en el ámbito laboral, es fundamental que el Gobierno legisle para que, dentro de las empresas, los representantes de los trabajadores tengan herramientas para visibilizar y combatir esta lacra.

### **Cambiar las cosas**

En este contexto, resulta imprescindible exigir responsabilidades, por un lado al Gobierno -para que asuma su parte de responsabilidad, tome medidas y dote de recursos económicos y humanos suficientes los presupuestos destinados a luchar contra todas estas discriminaciones-, y por otro, a los empresarios, para que dejen de mirar hacia otro lado porque les beneficia económicamente.

**Es necesario legislar porque este tipo de desigualdades no se van a corregir por si solas, y tampoco podemos dejarlo todo en manos de una negociación colectiva que ha quedado muy debilitada por la reforma laboral del Partido Popular.**

Para acabar con todas estas situaciones, es prioritario aprobar una Ley de Igualdad Salarial que incluya el concepto de trabajo de igual valor y recoja sanciones ejemplarizantes para las empresas que no la cumplan y establecer que las estadísticas incluyan cada vez mayor información, para poder combatir las discriminaciones salariales.

**Es necesario aprobar una Ley de Igualdad Salarial que recoja sanciones ejemplarizantes**

Además, es fundamental modificar la actual regulación del contrato a tiempo parcial, que afecta de forma especial a las mujeres y es uno de los causantes de la brecha salarial y de la brecha en pensiones y, en este sentido, también es imprescindible cambiar la fórmula del cálculo de las pensiones de jubilación para quienes trabajan a tiempo parcial, eliminando el coeficiente de parcialidad y computando los días que se trabajen por semanas completas, independientemente del número de horas, tal y como sucede con quienes trabajan a tiempo completo.

Hay que impulsar políticas de verdadera corresponsabilidad en las tareas de cuidados estableciendo una red de infraestructuras públicas asequibles y de calidad. Son las instituciones públicas las que deben facilitar servicios de cuidados públicos adecuados, así como desarrollar medidas -más allá de las excedencias y reducciones de jornada- para una mayor y mejor adaptación de los tiempos de trabajo que resuelvan las necesidades de conciliación y no supongan una pérdida de retribuciones, de derechos, de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional.

**Hay que impulsar políticas de verdadera corresponsabilidad en las tareas de cuidados**

Y ya en el marco de la Negociación Colectiva, establecer salarios por encima de los 1.000 euros mensuales -que beneficiaría mayoritariamente a las mujeres que son quienes perciben los salarios más bajos en todos los sectores de actividad y en todas las ocupaciones-, desarrollar planes de igualdad, protocolos contra el acoso o políticas activas de empleo destinadas a las víctimas de violencia de género, serían algunas de las medidas, que podrían ayudar a acabar con la actual situación.

