

Iguales capacidades, iguales oportunidades



de
8 marzo
Día Internacional de la Mujer

de
8 marzo
Día Internacional de la Mujer

Iguales capacidades, iguales oportunidades

Afortunadamente, este 8 de marzo tenemos algo que celebrar: los innumerables avances en los derechos y libertades de la mujer en el mundo. No obstante, desde **USO** tenemos que continuar reivindicando muchos otros; sobre todo desde el ámbito laboral, para conseguir una igualdad de trato y de oportunidades real entre mujeres y hombres.

Nos sigue resultando familiar saber que alguna amiga, hermana o hija a la que despiden por estar embarazada; la degradan en su categoría, con la consiguiente bajada de salario y de las cotizaciones tras incorporarse después del parto; le pagan menos que a los hombres con la misma categoría o, simplemente, las empresas se ahorran algunos pluses que sí les pagan a sus compañeros.

Hombres y mujeres tenemos que aunar fuerzas y apoyar a esas mujeres que ven menoscabados sus derechos por el simple hecho de ser mujer, pues, teniendo iguales capacidades que los hombres, exigimos que tengan iguales oportunidades. Históricamente, las mujeres han asumido el trabajo de cuidados de la familia, descendientes y familiares mayores de forma gratuita. En los últimos años, se han incorporado al mercado de trabajo, pero las tareas de cuidados no se han repartido de forma equitativa: continúan desarrollando 2 horas más al día de trabajo doméstico que sus compañeros los hombres, que también trabajan fuera del hogar.

El principal problema para la mujer aparece cuando decide ser madre. Ahí empieza a tener problemas para cuidar del bebé y de la familia, como ha sido históricamente. Está demostrado en las estadísticas de las empre-

sas que, tras el nacimiento del bebé, las mujeres reducen sus jornadas laborales y los hombres aumentan el número de horas trabajadas. La maternidad sigue estancando las carreras profesionales de las mujeres; no así las de los hombres.

Además, observamos cómo en los sectores feminizados, como por ejemplo la limpieza, las tablas salariales son mucho más bajas que en cualquier sector en el que trabajen mayoritariamente hombres. La mayoría de las veces, los jefes y mandos intermedios son hombres, y en sus convenios no se articula una buena negociación colectiva salarial.

Es importante tener en cuenta que ambos, hombres y mujeres, debemos trabajar por esa igualdad de condiciones, que les contemos a esas mujeres que tienen que exigir sus derechos, que son merecedoras de recibir un salario digno sea cual sea su sector de actividad, y que, tanto si deciden tener descendencia como si no, no se verá afectada su carrera profesional ni tendrá que elegir entre ser madre o poder desarrollarla. Para ello, consideramos que el Gobierno debe legislar un sistema de protección para las mujeres que se enfrenten a estos casos y opten por defender estos derechos, y que tengan la confianza de que no serán despedidas o penalizadas laboralmente por reclamar unos derechos regulados en la ley.

Este año, las empresas de más de 150 personas en plantilla deberán tener un plan de igualdad. En 2021 les corresponderá a las que tengan más de 100 y, en 2022, todas las que cuenten con 50 o más personas en plantilla. Desde **USO**, aprovecharemos estos planes de igualdad en las empresas para incluir medidas reales que consigan que las mujeres dejen de ser discriminadas por razón de sexo, que no vean rota su carrera profesional por el hecho de ser madre o por dedicarse a los cuidados de familiares, que las condiciones salariales sean totalmente igualitarias para que puedan ser personas independientes y, sobre todo, libres; y que estas mejoras reviertan en el descenso de la pobreza de la mujer a lo largo de toda su vida.