



Coas mulleres traballadoras, co dereito á **IGUALDADE EFECTIVA**

MARZO 2022

DÍA INTERNACIONAL DA MULLER

As Confederacións Sindicais de COMISIÓNS OBREIRAS e a UNIÓN XERAL DE TRABALLADORES e TRABALLADORAS, ante a conmemoración do 8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DA MULLER, MANIFESTAMOS que a loita polos dereitos das mulleres e pola igualdade plena e efectiva entre mulleres e homes vertebran a nosa actuación sindical, en coherencia cos nosos valores fundacionais, de maneira especial no ámbito laboral, escenario principal do noso traballo sindical.

UGT e CCOO cumprimos co noso compromiso coa eliminación de calquera forma de discriminación e violencia contra as mulleres, no día a día da nosa actuación en empresas e centros de traballo, na interlocución institucional, no diálogo social e na sociedade, xunto ás organizacións feministas, os movementos sociais e o conxunto da cidadanía organizada, e no ámbito internacional, coas confederacións sindicais europea e mundial. En todos estes escenarios, fomentamos a unión e establecemos alianzas estratéxicas, sumando para lograr un mundo solidario e sostible, máis xusto, inclusivo e no que a plena igualdade entre mulleres e homes sexa, por fin, un dereito garantido e unha realidade constatable.



CCOO e UGT decláramonos feministas, integramos a perspectiva de xénero no corazón da nosa acción sindical, esixíndolles aos poderes públicos e resto de organizacións sociais que, igualmente, integren nas súas políticas e accións, coa prioridade que os tempos e os dereitos das mulleres requiren, o obxectivo da igualdade plena e efectiva ente mulleres e homes.

Desde o último ano, vivimos unha época complicada. Seguimos padecendo as consecuencias da pandemia ocasionada pola covid-19, que nos golpeou ata agora con seis ondas, deixando cifras arrepiantes, tanto en Galicia (con 513 000 casos e 3058 persoas falecidas) como no Estado español (máis de dez millóns de persoas contaxiadas, case 95 mil persoas falecidas) e no mundo (máis de 397 millóns de persoas contaxiadas, preto de 6 millóns de persoas falecidas). A situación de crise sanitaria ocasionou unha crise económica e social que empeorou a situación de desigualdade estrutural que afecta ás mulleres, da que aínda non nos recuperamos totalmente.

Mentres, no político e no social, puxemos a nosa parte para acordar importantes logros do Diálogo Social, cun impacto positivo de xénero, como os ERTE, que chegaron a protexer 120.500 empregos, o 50,79 % deles ocupados por mulleres; a redución de 559,17 euros (segundo datos do INE) na fenda salarial en 2019, en relación con 2018; pero, aínda así, persiste unha ampla e profunda fenda, que supón o equivalente a unha cuarta parte do salario medio anual das mulleres, unha redución explicable polo impacto do salario mínimo interprofesional (SMI), que subiu no 2019 un 22,3 %, e o salario mínimo de convenio, fixado en 1000 euros mensuais en aplicación do IV AENC, o ingreso mínimo vital ou o complemento de redución de fenda de xénero nas pensións, entre outros.

É na actividade normativa en materia igualitaria e laboral, froito do diálogo social, onde se pode prever o grande impacto positivo nas mulleres, nas traballadoras. De xeito especial, dúas ferramentas decisivas para avanzar na igualdade efectiva no ámbito laboral, como son o Real decreto 901/2020, do 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e o Real decreto 902/2020, do 13 de outubro, de igualdade retributiva entre mulleres e homes.

E unha reforma laboral que permite recuperar dereitos laborais arrebatados pola reforma de Rajoy do 2012 e conseguir novos dereitos adicionais, o Real decreto lei 32/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía da estabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo. Entre as súas moitas potencialidades de grande impacto de xénero, podemos destacar que se poñen límites á temporalidade e ao encadeamento de contratos temporais, elimínase o contrato por obra ou servizo, limítase a precariedade no emprego público e recupérase a prevalencia do convenio sectorial fronte ao da empresa, xunto coa ultraactividade, o que supón a extensión do convenio ás contratas e subcontratas.

Son medidas que benefician directamente a miles de traballadoras que se encontran nunha situación especialmente precaria, que van ver melloradas as súas condicións laborais e salariais, o que redundará na redución de fendas de xénero no emprego.



Porque, malia os avances normativos, queda moito por facer. Aínda se detectan grandes fendas de xénero.

Os datos da última EPA, do cuarto trimestre do 2021, amosan aínda unha fenda de xénero en Galicia de 9 puntos porcentuais na taxa de ocupación; de 8,8 puntos porcentuais na taxa de actividade; de 2,3 puntos porcentuais na taxa de paro. As mulleres supoñen o 54,34 % das persoas que levan de un a dous anos en desemprego e o 59,08 % das que levan dous anos ou máis; e son mulleres o 41,23 % das que buscan o seu primeiro emprego. Son mulleres o 76,01 % das persoas que teñen un emprego a tempo parcial.

Coas mulleres traballadoras, co dereito á IGUALDADE EFECTIVA

En materia de violencias machistas, as dramáticas cifras non apartan a nosa mirada e a nosa solidariedade das vidas arrebatadas das asasinadas. Pero hai que seguir berrando as cifras, para que se coñeza esta terrible violencia en toda a súa magnitude. Desde 2003 ata hoxe, en Galicia contabilízanse 66 mulleres asasinadas, unha o pasado 2021, e 3 menores desde 2013.

Sabemos ben que a crise dos coidados non é nova. Como temos denunciado tantas veces, segue vixente unha división sexual do traballo que adxudica aos homes a prioridade do traballo asalariado e ás mulleres a prioridade do traballo non remunerado de coidados no círculo familiar.

Para UGT e CCOO, redefinir un sistema de coidados que corresponsabilice a todas as partes, Estado, Administracións públicas, sociedade, empresas, homes e mulleres, é unha tarefa pendente, urxente, porque é unha condición previa para a plena igualdade entre mulleres e homes. Sen servizos públicos de coidado e atención ás persoas que o necesiten, sen emprego de calidade nos sectores laborais vinculados directa ou indirectamente ao coidado, non hai nin haberá igualdade no laboral nin no salarial entre mulleres e homes.

CCOO e UGT coñecemos o Plan de Recuperación, Transformación e Resiliencia do Goberno de España; boa parte das reformas e programas que contén serán custeados polos fondos europeos Next Generation. E sabemos que un dos seus catro eixes transversais é o eixe da igualdade de xénero.

Tamén defendemos o cumprimento da Axenda 2030, en especial no ODS 5, vinculado á igualdade de xénero e o apoderamento das nenas, en todas as vertentes da vida social, así como que no cumprimento do resto dos ODS se teña en conta a dimensión de xénero.

UGT e CCOO, na defensa dos valores democráticos, entre eles, o da igualdade efectiva entre mulleres e homes, combatemos tamén os discursos negacionistas e antifeministas de posicións políticas ultradereitistas e neofascistas, que apostan pola eliminación de recursos públicos destinados a eliminar os obstáculos que impiden facer efectivo o dereito á igualdade, como manda a Constitución española, e que se destinan tanto a loitar contra as violencias machistas, a previr e a protexer as súas vítimas como a políticas activas de igualdade.



Non podemos esquecer as mulleres que noutras rexións do mundo están en perigo, as migrantes, as refuxiadas, as mulleres afgás que viron eliminados os seus dereitos baixo o dominio talibán. Para elas a nosa solidariedade e a esixencia ante a comunidade internacional e os nosos gobernos de que actúen ata garantir a súa protección e liberación.

PARA CCOO E UGT É PRIORITARIO:

- ▶ Impulsar a negociación colectiva de medidas e plans de igualdade, adaptar esa negociación á nova normativa regulamentaria de plans de igualdade e de igualdade retributiva e dotar dos recursos públicos necesarios que contribúan ao cumprimento deste obxectivo.
- ▶ Esixir o cumprimento dos plans de igualdade nos termos que obriga a lexislación.
- ▶ Combater a violencia machista desde os centros de traballo, adoptando protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo.
- ▶ Incrementar o SMI ata situalo ao final da lexislatura no 60 % da media salarial, como sinala a Carta Social Europea e é compromiso do Goberno.
- ▶ Incrementar e mellorar as políticas activas de emprego, con perspectiva de xénero. Adoptar medidas de acción positiva nas políticas xerais dirixidas a eliminar a discriminación e a desigualdade no emprego.
- ▶ Adoptar políticas con perspectiva de xénero en todos os ámbitos e especialmente en materia de coidados. Dignificar o sector de coidados, acometer a plena equiparación de dereitos das traballadoras do fogar e adoptar políticas de corresponsabilidade efectiva.
- ▶ Investir en infraestruturas públicas adecuadas, suficientes, accesibles e de calidade para o coidado de menores, maiores e persoas enfermas dependentes, e fortalecer a oferta pública de infraestruturas e servizos relacionados co emprego e recursos públicos.
- ▶ Reforzar e garantir os instrumentos e recursos de vixilancia, control e sanción da autoridade laboral para o cumprimento efectivo do principio de igualdade no ámbito laboral.
- ▶ Acelerar o proceso de ratificación dos Convenios 189 da OIT sobre traballo digno das traballadoras do fogar e o 190 da OIT sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo.

CCOO e UGT unimos as nosas voces ao movemento feminista internacional e exhortamos a traballadoras e traballadores a participaren de forma activa nos distintos actos, mobilizacións e manifestacións de carácter unitario que terán lugar o 8 de Marzo, Día Internacional da Muller, chamando a que se respecten rigorosamente as medidas de protección da saúde pública establecidas polas autoridades sanitarias.

