



As Confederacións Sindicais de Comisións Obreiras e a Unión Xeral de Traballadores, ante a conmemoración do 8 de marzo, Día Internacional da Muller, MANIFESTAMOS o noso compromiso pola consecución da igualdade real entre mulleres e homes e a eliminación de todas as formas de discriminación e violencia contra as mulleres, e moi especialmente, no noso principal ámbito de actuación que é o laboral.

Para UGT e CCOO, o logro da igualdade efectiva entre mulleres e homes é un obxectivo prioritario, e noso compromiso para a súa consecución materialízase acotío na nosa actividade. Lograr que a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes se converta nunha realidade e alcancemos unha sociedade máis xusta, inclusiva e solidaria é un principio irrenunciado para as nosas organizacións.

Coa recuperación da democracia no país e o recoñecemento expreso da igualdade como dereito fundamental na Constitución, emprendemos o camiño cara a equiparación de dereitos das mulleres, con avances positivos que tiveron o seu reflexo máis notable en normas como a Lei 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, pero cuxo desenvolvemento e evolución viuse sometido a distintos avatares e circunstancias que atrasaron e mesmo nalgúns momentos retrotraeron o seu progreso e mantemento.

Neste sentido, as políticas de recortes de dereitos e de gasto público aplicadas polo Goberno durante a longa crise económica, provocada pola crise financeira, supuxeron unha grave recesión para a igualdade de oportunidades das mulleres. Ademais, tras este período asistimos ao xurdimento de movementos reaccionarios que pretenden eliminar os avances alcanzados e frear calquera progreso na igualdade de xénero.

Con todo, no 2018, co cambio de Goberno, chegou o momento de retomar o camiño no avance cara á igualdade de xénero, dándolle un novo pulo que se materializou no 2019 coa aprobación do Real decreto lei 6/2019, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación. Nel recóllense medidas que se correspondían con reivindicacións históricas das organizacións sindicais CCOO e UGT. Entre elas, a equiparación dos permisos para os dous proxenitores por nacemento e coidado de lactante, a creación nas empresas dun rexistro de retribucións desagregado por sexo, as auditorías salariais nos plans de igualdade e a extensión da obriga de contar cun plan

de igualdade negociado coa representación legal de traballadores e traballadoras nas empresas cun cadro de persoal de 50 ou máis persoas.

Así mesmo, no 2020, froito do diálogo social, aprobouse o desenvolvemento regulamentario da Lei de igualdade 3/2007, modificada polo RDL 6/2019, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, en materia de plans de igualdade e en materia de igualdade retributiva, tan reivindicado e esperado por CCOO e UGT desde hai máis dunha década.

Este desenvolvemento regulamentario supón, coma o Real decreto 6/2019, un novo paso na consecución da igualdade de xénero no ámbito laboral e de forma máis concreta no seo das empresas onde se desenvolven as relacións laborais a través da negociación colectiva.

Non obstante, hai que ter en conta que estes avances chegan no peor dos contextos, no medio dunha gravísima crise sanitaria causada por unha pandemia sen precedentes nos últimos cen anos, a da covid-19, cuxas consecuencias resultan demoledoras para a sociedade e a economía e que complican afrontar as desigualdades que a dita crise carrea.

Temos que loitar agora con máis forza ca nunca para superar os retos que a pandemia nos presenta en todos os ámbitos e especialmente nos do emprego e a igualdade de xénero.

A pandemia evidenciou en maior medida os desequilibrios e desigualdades de xénero entre mulleres e homes así como os importantes déficits do noso estado de benestar e de protección social.

A crise de coidados, caracterizada pola existencia dun sector laboral de coidados fortemente feminizado e moi precarizado e pola ausencia de políticas efectivas con perspectiva de xénero en materia de corresponsabilidade entre mulleres e homes, así como a falta dunha protección social adecuada e igualitaria nas tarefas de coidados, agravouse e recrutou durante a pandemia. A crise deixou ao descuberto as súas graves consecuencias sociais, especialmente negativas para as mulleres, tanto para as traballadoras no sector de coidados, como para as que asumen de forma maioritaria estas tarefas no ámbito do fogar tendo que compatibilizar emprego e coidados familiares, e que se fixeron moi evidentes durante os períodos máis restritivos da mobilidade e os confinamentos domiciliarios.

Coa pandemia, quedou máis claro ca nunca que a crise de coidados é un problema estrutural e global que require respostas políticas á altura para resolver as graves eivas sociais, económicas e de desigualdade que leva consigo e que inxustamente recae mormente sobre as mulleres.

A necesidade de dignificar o sector de coidados, de contar con servizos públicos de calidade nesta materia, de adoptar máis e mellores políticas de corresponsabilidade e compatibilidade da vida familiar e laboral e de protección social igualitaria son imprescindibles para toda a sociedade, porque aínda que as consecuencias máis negativas recaen sobre as mulleres, os coidados son esenciais para toda a sociedade.

Así mesmo, durante este tempo de pandemia as situacións de violencia de xénero tamén se agravaron, especialmente durante o confinamento domiciliario; destruíuse emprego e a taxa de pobreza aumentou de forma considerable, facendo de novo ás mulleres máis vulnerables.

Persisten aínda grandes desigualdades estruturais que prolongan as fendas de xénero no emprego, o que se traduce en menos oportunidades laborais para as mulleres e, polo tanto, en

limitacións ao seu dereito á autonomía persoal e á igualdade. No 2021 seguimos con taxas de actividade e emprego que presentan fendas de xénero de 10 puntos porcentuais, coa feminización do tempo parcial, que recae nun 75% nas mulleres, con taxas de paro e de temporalidade máis altas, cunha segregación sectorial pola que 9 de cada 10 mulleres traballan no sector dos servizos, máis castigado polos efectos económicos da pandemia.

Perduran problemas laborais específicos de mulleres que esixen solucións sen demora: a fenda salarial supón case 6000 euros menos de media ao ano para as mulleres con respecto aos homes por traballo igual ou de igual valor; fenda que se prolonga nas pensións e na protección social. Persisten grupos de traballadoras que esperan ver equiparados os seus dereitos laborais cos do resto de persoas traballadoras, como as empregadas do fogar.

Malia as medidas de urxencia adoptadas durante esta crise sanitaria para salvagardar o emprego cos ERTE ou co traballo a distancia, para incrementar a protección fronte á violencia de xénero ou para tentar frear os efectos do aumento da pobreza coa aprobación dun ingreso mínimo vital, haberá que ver a evolución desta grave crise sanitaria a medio e longo prazo e o impacto que terá para as mulleres, pois se hai algo que a historia nos ten demostrado ata agora é que as consecuencias das crises sempre teñen un efecto moito máis negativo para as persoas máis vulnerables, e as mulleres seguen e seguirán sendo máis vulnerables mentres non alcancemos unha igualdade real e efectiva entre elas e os homes.

CCOO e UGT esperamos que sexa unha oportunidade para poñer en primeira liña da acción política medidas e recursos humanos e económicos para seguir avanzando sen retorno cara a unha sociedade máis xusta, sostida e solidaria, con plena igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

UGT e CCOO, un ano máis, facemos un chamamento especial ao valor democrático para defender a igualdade ante unhas posicións políticas ultradereitistas caracterizadas polo ataque aos dereitos das mulleres, polo seu antifeminismo e polas súas políticas de eliminación de recursos destinados a acabar coas violencias machistas e a promover a igualdade.

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 a cumprir este obxectivo.
- Esixir o cumprimento dos plans de igualdade nos termos que obriga a lexislación.
- Mediante o diálogo social, derrogar os aspectos máis lesivos da reforma laboral e especialmente aqueles que afectan de forma máis negativa ás traballadoras.
- Incrementar o SMI ata situalo ao final da lexislatura no 60 % da media salarial, como sinala a Carta Social Europea.
- Incrementar e mellorar as políticas activas de emprego e en especial as dirixidas ao aumento da participación e permanencia das mulleres no mundo laboral.
- Adoptar medidas de acción positiva dirixidas a eliminar a discriminación e a desigualdade no emprego e na protección social.

- Elevar os niveis de protección social en relación coas tarefas de coidados e eliminar as discriminacións e desigualdades de xénero que aínda persisten no noso sistema de protección social.
- Adoptar políticas con perspectiva de xénero en todos os ámbitos e, sobre todo, 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 familiares e fortalecer a oferta pública de infraestruturas e servizos relacionados co coidado (dependencia, maiores, sanidade, servizos sociais) con 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.
- Mediante o diálogo social, deseñar unha lei de igualdade salarial que contribúa de xeito eficaz a combater a fenda salarial eliminando a discriminación retributiva entre homes e mulleres.
- Adoptar medidas e políticas dirixidas a lograr a representación paritaria en todos os órganos de representación e decisión, nas distintas estruturas políticas, sociais, académicas, científicas, culturais, económicas e de calquera ámbito da sociedade española.
- Impulsar unha reforma educativa baseada na coeducación, que integre a educación na igualdade e no respecto á diversidade, e estender as infraestruturas públicas para a atención e coidados de calidade, accesibles e adecuados a toda a poboación de 0 a 3 anos.
- Avanzar na eliminación das violencias machistas, garantindo o financiamento necesario e o estrito cumprimento das medidas acordadas no Pacto de Estado contra a violencia de xénero e dos compromisos adquiridos co asinamento do Convenio de Istambul.
- Ratificar o Convenio 189 da OIT sobre traballo digno das traballadoras do fogar e o Convenio 190 da OIT sobre a eliminación da violencia e o acoso no mundo do traballo.

Desde UGT e CCOO reiteramos o noso compromiso con medidas que contribúan á mellora da vida de traballadoras e traballadores de todo o mundo. Reivindicamos, por iso, políticas migratorias e de refuxio xustas e con perspectiva de xénero, nas que primen os dereitos das persoas migrantes e a igualdade no mercado de traballo.

CCOO e UGT convocamos a traballadoras e traballadores a participaren de forma activa nos distintos actos, mobilizacións e manifestacións que terán lugar o día 8 de marzo, Día Internacional da Muller, chamando a que se respecten rigorosamente as medidas de protección da saúde pública establecidas polas autoridades sanitarias.