



MANIFESTO CCOO • 2023

Aorixe da celebración do **8 de Marzo** encóntrase en todas as loitas das mulleres que non se conformaron co seu triste destino de xénero sen dereitos e opuxeron resistencia fronte á explotación, a precariedade e a falta de dereitos políticos.

Na I Conferencia Internacional de Mulleres Socialistas, celebrada en Stuttgart en 1907, **Clara Zetkin** instou a todos os partidos socialistas a realizar unha campaña a favor do voto para a muller, para propoñer en 1910 a celebración dun **Día Internacional da Muller**. As miserables condicións de traballo das obreiras foron o detonante dunha loita feminista que libramos acotío no sistema heteropatriarcal, pero que hai que celebrar condensada nun día concreto.

A primeira conmemoración do día das mulleres realizouse o 19 de marzo de 1911; concentrou en Alemaña, Austria, Dinamarca e Suíza a miles de mulleres e estendeuse despois a outros moitos países. Incluso, en 1977, a Asemblea Xeral das Nacións Unidas invitou os Estados a declarar un día ao ano como Día Internacional polos Dereitos da Muller e a Paz Internacional. Desde entón, fíxose unha data simbólica para mostrar, por un lado, a persistencia das múltiples discriminacións que as mulleres padecemos nun sistema de dominación masculina e, por outro, a capacidade das mulleres de xuntarnos para transformarmos unha histórica, universal e inxusta realidade.

Nin nos domesticaron, nin nos resignamos, nin imos parar ata conseguirmos a igualdade de dereitos.

A forza das mulleres organizadas logrou modificar os aspectos máis lesivos deste sistema de dominación masculina e as ideas feministas prenderon en toda a sociedade; pero para conseguir isto tivemos e seguimos tendo que actualizar cada día **8 de Marzo** en todos os espazos, xa que **«o feminismo é unha forma de vivir individualmente e de loitar colectivamente»**.

Este 8M tamén reivindicamos un feminismo sindical

CCOO centrouse en mellorar as condicións de vida das mulleres loitando contra a discriminación nas condicións de traballo, e fíxoo no seu ámbito: os **centros de traballo**. Deste modo colabora co resto de feminismos e logra, co seu feminismo sindical, estender o feminismo a cada un dos espazos.





Por iso é vital conseguir acabar coa discriminación laboral e con todas as súas fendas, convertendo ademais os centros de traballo en espazos seguros e con garantías para todas as persoas e en especial para as mulleres.

Unha loita que, aínda que a celebramos un día, actualizámola todos os días do ano denunciando a discriminación, achegando propostas para mellorar as normas laborais xerais —como a negociación dunha reforma laboral ou a suba do salario mínimo interprofesional que beneficia máis ás mulleres, ao sermos nosouttras as que temos as peores condicións laborais e salariais—, negociando mellores condicións de vida e traballo mediante o **diálogo social e a negociación de convenios colectivos e plans de igualdade**.

A igualdade conséguese con medidas concretas e para iso a negociación dos plans de igualdade está sendo unha gran ferramenta.

A articulación deste traballo é vital e se mediante os **convenios colectivos** se logrou reforzar a corresponsabilidade e reducir fendas salariais, os **plans de igualdade** están sendo a mellor ferramenta feminista que existe en toda Europa para lograr a igualdade laboral nas empresas.



A implicación do activo sindical e a aposta sindical pola igualdade supuxeron un avance cuantitativo.

En novembro de 2021 había 6026 empresas de máis de 50 persoas traballadoras no cadro de persoal que contaban cun plan de igualdade, e neste momento figuran 7889 plans de igualdade activos no REGCON. O avance cuantitativo é imparable. Só en xaneiro de 2023 rexistráronse 577 plans de igualdade. Plans que melloraron a calidade de vida das persoas que traballaban nesas empresas acordando, por exemplo, a incorporación de mulleres nunha porcentaxe determinada de postos de traballo masculinizados; reducindo a temporalidade e a parcialidade; unha maior flexibilidade da xornada; conseguir que non se penalice no ascenso as persoas que tiveron reducións de xornada para conciliar; resituar adecuadamente a categoría correspondente na clasificación profesional do convenio colectivo tras a valoración dos postos de traballo; introducir novos complementos que valoren habilidades realizadas historicamente polasmulleres e que ata o de agora non foron retribuídos; formación en igualdade en horas de traballo para todo o persoal; asistencia psicolóxica e/ou financeira para as vítimas de violencia de xénero se o necesitan; aplicar EPI con perspectiva de xénero; o dereito á desconexión dixital; ter protocolos para a prevención e o **tratamento do acoso sexual e por razón de sexo; reducir as fendas salariais** e ver recoñecidas certas habilidades que se poñen en práctica e non se pagan, etc.