

Resolución del Consejo Federal de FECCOO en apoyo a la lucha del 8M

5 de marzo de 2024

El 8 de marzo es un día en el que celebramos los derechos conquistados por las mujeres en todos los ámbitos y conmemoramos la larga historia de luchas y sacrificios para conseguirlos, además de denunciar que todavía nos queda un camino que recorrer para poder alcanzar un **objetivo irrenunciable** para CCOO: la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

¿Porque el 8M? El 8 de marzo de 1875 varios centenares de mujeres de una fábrica textil de Nueva York protestaron y se manifestaron por la desigualdad salarial respecto a sus compañeros. Las protestas desencadenaron una brutal represión de la policía, que terminó asesinando a 120 trabajadoras.

Es necesario hacer balance de los pasos que hemos ido logrando y de los riesgos de retroceso ante los que estamos expuestas. 2023 fue un año complicado (guerras, transiciones económicas, emergencias climáticas...) que, si no se abordan con perspectiva de género, conducirán a ampliar las repercusiones negativas en las mujeres, agravando aún más las situaciones de desigualdad estructural, principalmente en algunos grupos de mujeres especialmente vulnerables.

Hemos avanzado y reducido los factores que actúan de forma importante en las mujeres creando esta desigualdad, sindicalmente CCOO ha incidido de manera directa en estos factores, aunque nos queda un largo camino. **Hemos avanzado en:**

La subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El SMI pasó de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.134 euros brutos en 14 pagas en 2024; un incremento de más del 46%. Esta subida beneficia más a las mujeres al ser nosotras las que tenemos las peores condiciones laborales y salariales. La subida del SMI Incidirá en 1.082.350 mujeres, un 17% del total de asalariadas.

La negociación de planes de igualdad

Mejoramos, y mucho, la vida de las mujeres trabajadoras negociando Planes de Igualdad que racionalizan la jornada e introducen medidas que favorecen la corresponsabilidad e igualdad. Este año se han registrado casi 5.000 planes de igualdad en el REGCON y actualmente hay 10.729 planes de igualdad en activo. Sin embargo, un 66% de las más de 31.400 empresas que deberían tener plan de igualdad no lo tienen.

La reforma de las pensiones

Reducir la brecha que existen en las pensiones es imprescindible. En el caso de las pensiones de jubilación, la brecha es de un 31,91%. Un ejemplo de ello es la cotización al 100% hasta los 3 años en los casos de reducción de jornada o excedencia por cuidado de familiares y/o menores.

La reducción de la brecha salarial

La brecha salarial actual es del 18,6%.

1. Las mujeres suponen el 75% de la población asalariada a jornada parcial.
2. Las mujeres soportan una mayor tasa de temporalidad (19,6%) que los hombres (15,1%).
3. Las mujeres tienen una menor inserción laboral y de menor duración que los hombres.
4. Las mujeres siguen teniendo dificultades para los ascensos y promociones a puestos de responsabilidad.
5. Los sectores con bajos salarios tienen un mayor peso en el empleo femenino que en el masculino.

La lucha contra el acoso sexual.

Son obligatorios los protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo para todas las empresas, pero solo tienen protocolos aquellas que tienen plan de igualdad, al ser una parte de estos.

La reforma laboral

La reforma laboral ha mejorado la contratación indefinida y reducido la temporalidad, consiguiendo mayor estabilidad del empleo femenino. En los últimos 12 meses, el número de mujeres sin empleo se ha reducido en 23.400 (más de 21.000 nuevos contratos laborales a mujeres), la temporalidad ha disminuido hasta el 13,24% y se han creado 783.000 empleos. Hay más mujeres trabajando que nunca. De las 21.246.900 personas ocupadas, el 46,7% son mujeres; sin embargo, el 75% de los contratos a tiempo parcial son femeninos.

Pero hay un **gran factor de riesgo** que nos acecha, las elecciones autonómicas de 2023 trajeron consigo un avance de la ultraderecha en gobiernos donde sus primeras medidas fueron la eliminación de las estructuras de igualdad (concejalias, oficinas, etc.) y la reducción drástica, cuando no eliminación, de partidas presupuestarias y programas de coeducación, educación para la igualdad y la diversidad, prevención de violencia de género, etc.

Este avance institucional de la ultraderecha negacionista conlleva consecuencias terribles para las mujeres, para muchos colectivos de personas, para el sindicalismo de clase, para el diálogo social, el cambio climático, la Agenda 2030 y para todo lo que significa avanzar en un mundo igualitario, inclusivo, tolerante y sostenible.

Para poder seguir avanzando, es prioritario:

- Incluir en la negociación colectiva **medidas de igualdad** y en mejorar los **Planes de Igualdad**. Desde CCOO seguiremos denunciando la falta de negociación, reclamando la convocatoria de las mesas de negociación y vigilando el seguimiento de las medidas adoptadas, asegurándonos de su cumplimiento.

- Seguir trabajando para orientar tanto a profesionales, como a sindicalistas y a las víctimas a través del **Observatorio de Acoso sexual y por razón de sexo**.

- Mejorar las **políticas activas de empleo** centrándonos en grupos de mujeres con dificultades específicas (jóvenes, mujeres con discapacidad...).

- Adoptar **políticas con perspectiva de género** en todos los ámbitos. El compromiso sindical para acabar con esta brecha en las pensiones es vital. Por ello, seguiremos luchando por reducir la parcialidad y mejorar las condiciones laborales, pero un espacio primordial será la materia de cuidados, sectores que afectan especialmente a la Federación de Enseñanza (discapacidad, ocio y tiempo libre, escuelas infantiles 0-3 años, como la propuesta de CCOO por un pacto integral y estatal de cuidados.

- Impulsar una **educación basada en la coeducación y la igualdad**.

Desde FECCOO incidiremos en la necesidad de concienciar a la sociedad sobre la necesidad de seguir avanzando por una sociedad cada vez más justa e igualitaria. Los centros educativos y de trabajo socioeducativos, que no están exentos de la realidad de desigualdad y necesidad de avanzar en igualdad de oportunidades, deben ser espacios donde de forma continuada y no solo en fechas señaladas se trabaje con proyectos educativos basados en la coeducación y la igualdad de oportunidades.