

8-M, Dia Internacional de la Dona Treballadora MANIFEST DE CCOO DE CATALUNYA



Amb la corresponsabilitat, tothom hi guanya!

El 8 de març, Dia Internacional de la Dona Treballadora, és un moment crucial per reflexionar sobre els avenços assolits i els reptes que encara enfrontem en la lluita per la igualtat entre dones i homes, des del punt de vista tant laboral com social.

Estem vivint una època de canvis, en què les veus de les dones, mitjançant el feminisme, s'alcen més fortes que mai: som promotores i protagonistes de les reivindicacions, i som altaveu de les injustícies, les discriminacions i les opressions. Davant del creixement dels discursos d'odi de la ultradreta, que té com un dels seus principals enemics el feminisme i la lluita per la igualtat, la lluita del moviment feminista hi ha plantat cara defensant la democràcia i el dret a tenir drets i a ser lliures.

És en aquest context que el moviment sindical ha de seguir tenint un paper fonamental en la defensa dels drets de les dones i en la promoció de la igualtat als centres de treball, en els quals som agents de canvi, impulsem polítiques feministes i fem front a

les discriminacions en vers les dones que encara persisteixen en tots els àmbits de la nostra vida. I és que la quotidianitat de les vides de les dones treballadores està marcada per l'impacte del patriarcat, el sexisme i el masclisme, des de l'educació, l'oci i la cultura fins al món del treball. En aquest sentit, la defensa del treball digne és clau en tant que fonament d'una societat molt més justa i democràtica, i el gènere imposat durant tota la nostra vida no hauria de marcar cap diferència a l'hora de desenvolupar les nostres professions, de manera que els centres de treball haurien de ser espais segurs per a totes les treballadores.

El sindicat és un espai de trobada i suport per a totes les treballadores, un lloc on es comparteixen preocupacions i demandes, i on s'articula la resposta col·lectiva davant de les situacions d'injustícia i de desigualtat. Com a principal organització sindical, CCOO de Catalunya ens comprometem a lluitar activament per trencar amb l'opressió que pateixen les dones. El feminisme sindical es troba en el nostre ADN i en la nostra acció sindical diària.

El nostre paper com a agent social ha introduït avenços, com ara la pujada de més del 54 % de l'SMI en els últims anys —actualment de 1.134 €, que beneficia 300.000 persones (2 de cada 3 són dones)—, i la implementació de nous drets de conciliació i corresponsabilitat a les empreses, mitjançant la negociació de mesures correctores als centres de treball amb els plans d'igualtat.

Els efectes de la reforma laboral, aprovada el desembre del 2021, es comencen a notar, sobretot en perfils molt precaritzats de sectors feminitzats. Hi ha una relació directa entre la reforma laboral i la disminució de la rotació, fet que ha comportat més estabilitat laboral. Actualment, la taxa de temporalitat de les dones és del 15 %, uns 7,8 punts per sota respecte de finals del 2019, última taxa registrada prèvia als efectes de la COVID al mercat laboral.

La parcialitat en les dones ha disminuït en 2,4 punts. La parcialitat involuntària continua afectant més les dones, fet que també comporta una cotització inferior i, per tant, menys quantia en les prestacions, cosa que situa les dones en una situació de vulnerabilitat davant qualsevol tipus de prestació futura i/o jubilació. A diferència dels homes, que solen optar a jornades parcials per compaginar-les amb itineraris formatius, les dones que les accepten ho fan per poder compaginar-les amb altres feines no remunerades, com ara les cures.

La bretxa retributiva persisteix. En efecte, les dades de l'Agència Tributària per a Catalunya el 2022 reflecteixen una bretxa salarial de gènere del 27,2 %. Aquesta bretxa de gènere existent en relació amb la retribució salarial presenta una diferència de més de 5.000 € bruts anuals en la mitjana salarial a favor dels homes.

Fins i tot amb el Reial decret llei 5/2023, de 28 de juny de 2023, que apel·la a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors, així com amb les mesures negociades en el marc dels convenis col·lectius i els plans d'igualtat, serà complicat que la legislació arribi a complir l'objectiu de fomentar la corresponsabilitat si no es promouen mesures que incentivin que ambdues persones progenitores facin ús dels permisos de manera no simultània i igualitària.

Cal avançar en la continua extensió i implementació dels plans d'igualtat a les empreses, mitjançant els quals tenim l'oportunitat de col·laborar en l'erradicació de la bretxa retributiva entre dones i homes. És l'eina més poderosa del feminisme sindical per posar fi a les desigualtats de gènere dins el món laboral. Topem, però, amb resistències empresarials: amb dades d'octubre del 2023, de les 6.000 empreses que haurien de tenir un pla d'igualtat a Catalunya, se n'han registrat 3.052, dels quals només 1.618 estan en vigor. La resta es troba en tramitació, però un gran percentatge no passen el control de legalitat per manca de legitimitat, ja que no han comptat amb els sindicats per a la negociació, en un intent de negar-nos el nostre paper constitucional.

El nostre comitè d'empresa o la nostra secció sindical considera una prioritat avançar en matèria d'igualtat al nostre centre. És per aquest motiu que s'ha negociat / s'està negociant el nou pla d'igualtat, que exigeix que es compleixin les mesures següents:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____



A CCOO, com a sindicat feminista, reivindicuem el 8-M cada dia als nostres centres de treball i lluitem, mitjançant la negociació col·lectiva, per erradicar les desigualtats i les discriminacions de gènere dins el món laboral.

Per tot això, aquest 8-M, CCOO de Catalunya, com a sindicat feminista de dones i homes, exigim:

- » **Reduir de manera progressiva la jornada laboral** setmanal a tots els sectors, sense reducció de salari, que permeti treballar menys, distribuir les feines i viure millor.
- » Avançar en polítiques de **conciliació responsable del temps social i del temps laboral**, repensant el temps de treball i d'oci des d'una perspectiva integral i feminista, i tenint en compte els sectors productius, sobretot els més afectats amb el canvi de paradigma.
- » Incloure les cures a l'estat del benestar, per la qual cosa és necessari un gran **pacte estatal i integral de les cures** dotat dels recursos necessaris, que incorpori el sector de les cures en sentit ampli, és a dir, les cures a la infància, les cures de llarga durada per a persones dependents i amb diversitat funcional, així com les cures indirectes (cuina, neteja, etc.).
- » Crear un **registre públic i obligatori dels protocols d'assetjament sexual** i per raó de sexe que permeti fer un seguiment de les empreses que incompleixin la seva obligació en matèria de prevenció i lluita contra les violències masclistes al centre de treball.
- » Impulsar, mitjançant la negociació col·lectiva, **incrementos salarials**, especialment en els sectors més feminitzats.
- » Endegar **polítiques preventives amb perspectiva feminista**. Per fer-ho, cal modificar la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL) i el Reglament dels serveis de prevenció (RSP). Hi ha mancances en la investigació científica (criteris i indicadors) respecte de les afectacions i les patologies diferencials entre les dones i els homes dins el món laboral. Per tot això, és necessari reformular els patrons i els criteris d'estudi perquè tinguin en compte aquesta diversitat.
- » Implementar els **permisos per conciliar la vida laboral, la personal i la familiar** amb plenes garanties i sense causar cap tipus de penalització ni laboral ni personal ni familiar a la persona que s'hi aculli, amb especial èmfasi en les famílies monoparentals sense xarxa de suport al país, com són les dones migrants. Per això, reclamem que el permís de 8 setmanes per cura d'infants fins als 8 anys sigui remunerat íntegrament, tal com estableix la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, de 20 de juny de 2019.
- » No vincular l'aplicació del **permís de lactància** al permís de 8 setmanes per cura de menors fins als 8 anys. Defensem l'existència del permís de lactància, que dona resposta a una necessitat en els primers mesos de vida de l'infant, així com l'existència del permís de 8 setmanes per cura de menors, que respon a un altre tipus de necessitat dels menors.
- » Exigir una **formació i una educació integrals i obligatòries** per sensibilitzar i erradicar els estereotips que discriminin les dones, així com per orientar les dones als sectors masculinitzats, i els homes, als feminitzats.
- » Exigir un canvi en les **polítiques de cures**, de manera negociada, per dignificar la vida de les persones a les residències de gent gran, tant dels professionals que hi treballen com les persones internes. A banda, s'han de **millorar les polítiques de salut i les condicions de vida de la gent gran**, amb perspectiva de gènere, a fi que es tingui en compte com a ciutadania de primera.

Des de CCOO de Catalunya us animem a participar activament als actes i a les manifestacions d'aquest 8-M a l'entorn del nostre lema "Amb la corresponsabilitat, tothom hi guanya" per trencar estereotips, combatre els mandats del gènere i construir, juntes i junts, un món més lliure per a totes i tots.



#8MCorresponsabilitat