



## MANIFEST

# 8-M, Dia Internacional de la Dona Treballadora

La Comissió Obrera Nacional de Catalunya i la Unió General de Treballadores i Treballadors de Catalunya, davant un nou 8 de Març, Dia Internacional de les Dones, MANIFESTEM que la igualtat real i efectiva entre dones i homes és l'objectiu irrenunciable que inspira les nostres actuacions i fonamenta les nostres reivindicacions. COMPROMETEM la nostra força sindical perquè, per fi, es faci efectiu el dret a la igualtat de les dones, vetllant perquè es compleixi especialment en un àmbit que ens interpel·la directament: el laboral.

A UGT i CCOO tenim present cada dia que la conquesta de la igualtat real i efectiva entre les dones i els homes implica aconseguir que els espais de treball estiguin lliures de discriminacions i violències cap a les dones, i a aquesta finalitat dediquem la lluita sindical.

Avui, davant un nou 8 de Març, Dia Internacional de la Dona, una jornada reivindicativa on totes les dones del món i totes les organitzacions que treballem per la igualtat real i efectiva sortim al carrer amb les nostres reclamacions, amb una sola veu, pels drets de les dones al món. És un bon moment per fer balanç dels avenços assolits, del risc a retrocedir (que en altres parts del món no és només un risc, sinó una realitat) i de les qüestions pendents que encara s'han d'aconseguir per gaudir d'un món on la igualtat sigui la llei i la realitat.

Deixem enrere el 2023, un any complicat per la crisi que s'ha sobreposat (energètica, inflacionista, migratòria, de cures...), per les guerres en augment, per les transicions econòmiques (com la digitalització), per l'augment de l'emergència climàtica, etc. Les transicions poden ser oportunitats, però si no es desenvolupen les polítiques adequades des d'una perspectiva de gènere, continuaran

existint les diferències, de manera que les repercussions negatives les patiran les dones i això agreujarà les situacions de desigualtat estructural.

L'última legislatura ha comportat assoliments fonamentals en matèria legislativa, molts d'ells fruit del diàleg social, amb un impacte molt positiu per a les dones i per a la reducció de les bretxes de gènere, com per exemple la reforma laboral, que ha multiplicat per quatre la contractació indefinida, inclosa la de les dones, i ha reduït la temporalitat. Així, els reials decrets 901 i 902 han reglamentat l'obligatorietat dels plans d'igualtat a les empreses i suposen avenços per a la igualtat retributiva; el real decret llei per a l'equiparació del treball de la llar reconeix a les treballadores de la llar el dret a les prestacions per desocupació, tant contributives com assistencials, entre altres millores; la reforma de les pensions del 2021 i del 2022, a més d'assegurar la sostenibilitat del sistema públic i la capacitat adquisitiva de les persones pensionistes, ha inclòs mesures dirigides a reduir la bretxa de gènere; l'augment de l'SMI, en més d'un 54 % en els últims 5 anys, ha tingut un impacte directe en el salari de milions de dones, especialment, en el d'aquelles que cobraven molt poc, que eren la majoria en aquesta franja retributiva. Avancem cap a la igualtat amb noves mesures i permisos arran del Real decret llei 5/2023, de 28 de juny, en matèria de conciliació de la vida familiar i la vida professional de les persones progenitores i cuidadores.

D'altra banda, es van aprovar noves lleis que han consolidat nous drets per a les dones, entre les quals destaquem la Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual, i la Llei orgànica 1/2023, de 28 de febrer, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, de salut sexual i reproductiva i de la interrupció voluntària de l'embaràs.

Encara avui les dones segueixen patint assetjament sexual i/o per raó de sexe en l'àmbit laboral. Tot i haver-hi mecanismes i mesures per prevenir i abordar l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a les empreses, el fet d'activar-los pot generar desconfiances, fet que continua ocultant i silenciant l'existència d'aquestes situacions.

A Catalunya, aquests avenços en matèria laboral es tradueixen en el següent: la taxa de parcialitat disminueix en 2,4 punts, però, tot i així, les dones són les que més pateixen la parcialitat involuntària; la taxa de temporalitat baixa 7,8 punts respecte al 2019 (última taxa registrada sense alteracions per la COVID); la bretxa retributiva persisteix, cosa que es tradueix en el fet que hi ha una diferència de més de 6.000 € bruts anuals en la mitjana salarial a favor dels homes. Aquests avenços en l'àmbit de Catalunya són possibles a causa dels acords adoptats en els diferents àmbits de la concertació social. Per exemple, el Pacte nacional per a la indústria ha adoptat, en la seva última estratègia 2022-2025, un enfocament necessàriament de gènere i transversal en les seves polítiques per incidir en la reducció de les diferents bretxes de gènere en el sector. La fita principal és augmentar la participació de la dona a la indústria fins a un 33 % en aquells llocs de treball on tenen menys pes.

L'Estratègia catalana per a l'ocupació de qualitat (2021-2030) també inclou una línia estratègica per disminuir la bretxa retributiva, pal·liar la feminització de la pobresa i incorporar la perspectiva de gènere de manera transversal en les polítiques actives d'ocupació. L'Informe general de prospectiva 2023-2026 fa una radiografia de la formació professional i les sortides reals al món laboral per reduir les desigualtats existents.

L'eina més poderosa del sindicalisme per posar fi a les desigualtats de gènere dins el món laboral són els plans d'igualtat. Cal avançar en l'extensió i la implementació dels plans d'igualtat, ja que, de les 6.000 empreses que l'haurien de tenir registrat a Catalunya, només en trobem 3.052, i d'aquests, només 1.618 estan en vigor.

Per a CCOO i UGT és prioritari:

- Impulsar la negociació col·lectiva de mesures i plans d'igualtat exigint el compliment de la negociació dels plans d'igualtat en els termes que obliga la legislació i aprofitant la potencialitat de la negociació col·lectiva com a correctora de desigualtats.
- Seguir la línia d'increment de l'SMI fins al 60 % de la mitjana salarial, en compliment de la Carta Social Europea, i garantir l'increment de salaris per conveni d'acord amb el V AENC.

- Millorar les polítiques actives d'ocupació i, en especial, les dirigides a l'increment de la inserció i la permanència laboral de determinats grups de dones amb dificultats específiques (més grans de 45 anys, joves, sense qualificació o necessitats de requalificació, residents en l'àmbit rural, amb diversitat funcional, migrants, etc.).
- Implementar polítiques amb perspectiva de gènere en tots els àmbits i especialment en les cures. Dignificar el sector de les cures i adoptar polítiques de responsabilitat efectiva. Transposició real de la Directiva 1158, sobre conciliació de la vida familiar i la vida professional de les persones progenitores i cuidadores, garantint que el permís parental de 8 setmanes sigui retribuït íntegrament.
- Invertir en infraestructures públiques adequades, suficients, assequibles i de qualitat per a la cura de familiars i enfortir l'oferta pública d'infraestructures i serveis relacionats amb la cura (dependència, persones grans, sanitat, serveis socials...) amb ocupació i recursos públics, tant humans com econòmics.
- Comprometre's amb els aspectes pendents de la ratificació del Conveni 189 de l'OIT, especialment, pel dret efectiu a la negociació col·lectiva de les treballadores de la llar.
- Realitzar les modificacions legislatives necessàries per a la plena implementació del Conveni 190 de l'OIT, ratificat per l'Estat, sobre l'eliminació de la violència i l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en el món del treball, per garantir que els espais de treball i les relacions laborals siguin lliures de violència.
- Demanar dades estadístiques públiques de les situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe en el si de les empreses.
- Impulsar una reforma educativa basada en la coeducació que integri l'educació en la igualtat i el respecte per la diversitat, i estendre les infraestructures públiques per a l'atenció i les cures de qualitat, accessibles i adequades a tota la població de 0 a 3 anys.

UGT i CCOO fem una crida a les treballadores i treballadors perquè participin activament en els diferents actes, mobilitzacions i manifestacions que es faran arreu de Catalunya amb motiu del 8 de Març, Dia Internacional de les Dones.

8 MARÇ 2024