

DÍA INTERNACIONAL DE LA  
**MUJER**

8  
MARZO

# ANTE EL 8 DE MARZO DE 2021 **LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TIEMPOS DE PANDEMIA**



**Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, ante la conmemoración del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, MANIFESTAMOS nuestro compromiso por la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia hacia las mujeres, y muy especialmente en nuestro principal ámbito de actuación como es el ámbito laboral.**

Para **UGT y CCOO** el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario, y nuestro compromiso para la consecución de este objetivo se materializa día a día en nuestra actividad. Lograr que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcancemos una sociedad más justa, inclusiva y solidaria es un principio irrenunciable para nuestras organizaciones.

Con la recuperación de la democracia en nuestro país y el reconocimiento expreso de la igualdad como derecho fundamental en nuestra Constitución, iniciamos el camino hacia la equiparación de derechos de las mujeres, con importantes avances positivos que tuvieron su reflejo más notable en normas como la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pero cuyo desarrollo y evolución se ha visto sometido, tras un periodo inicial de avances, a distintos avatares y circunstancias poco favorecedores para su progreso, que han retrasado, e incluso en algunos momentos retrotraído, su marcha y mantenimiento.

En este sentido las políticas de recortes de derechos y del gasto público aplicadas por el Gobierno durante el largo periodo de crisis económica, provocada por la crisis financiera, supuso una grave recesión para la igualdad de oportunidades de las mujeres. Además tras este periodo hemos asistido al surgimiento de movimientos reaccionarios cuyo objetivo es eliminar los avances ya alcanzados y frenar cualquier progreso en la igualdad de género.

Pese a ello, en 2018, con el cambio de Gobierno, llegó el momento de retomar el camino en el avance hacia la igualdad de género, que quedó gravemente interrumpido y dañado, dando un nuevo impulso al mismo, y que ha tenido su reflejo en 2019, con la aprobación del Real Decreto ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en el que se recogían medidas que se correspondían con reivindicaciones históricas de las organizaciones sindicales **CCOO y UGT**. Entre ellas, la equiparación de los permisos para los dos progenitores por nacimiento y cuidado de lactante, la creación de un registro de retribuciones desagregado por

sexo en las empresas, las auditorías salariales en los Planes de Igualdad y la extensión de la obligación de contar con un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras en las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Así mismo en 2020, y fruto del Dialogo Social, se aprobó el desarrollo reglamentario de la Ley de Igualdad 3/2007, modificada por el RDL 6/2019, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad y en materia de igualdad retributiva, tan reivindicado y esperado por **UGT y CCOO** desde hacía más de una década.

Este desarrollo reglamentario supone, al igual que el Real Decreto 6/2019, un nuevo avance para la consecución de la igualdad en género en el ámbito laboral y de forma más concreta en el seno de las empresas en las que tiene lugar el desarrollo de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva.

No obstante, hay que tener en cuenta que estos avances llegan en el peor de los contextos, en medio de una gravísima crisis sanitaria causada por una pandemia sin precedentes en los últimos cien años, provocada por el Covid 19, cuyas consecuencias están siendo demoledoras para nuestra sociedad y nuestra economía, y que hacen más difícil afrontar las dificultades de desigualdad que dicha crisis acarrea.

Tenemos que luchar en este momento con más fuerza que nunca para vencer los retos que esta pandemia nos plantea en todos los ámbitos y especialmente en los del empleo y la igualdad de género.

La pandemia ha evidenciado en mayor medida los desequilibrios y desigualdades de género entre mujeres y hombres y ha puesto de manifiesto importantes déficits de nuestro estado de bienestar y de protección social.

La crisis de cuidados, caracterizada por la existencia de un sector laboral de cuidados fuertemente feminizado y muy precarizado y por la ausencia de unas políticas efectivas con perspectiva de género en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, así como la falta de una protección social adecuada e igualitaria en las tareas de cuidados, se ha agravado y recrudecido durante la pandemia. Esta crisis ha puesto de manifiesto las graves consecuencias sociales y especialmente negativas que tienen para las mujeres, tanto para las que trabajan en el sector de cuidados, como para trabajadoras que asumen de forma mayoritaria estas tareas en el ámbito del hogar teniendo que compatibilizar trabajo y cuidados familiares, y que se han hecho especialmente evidentes durante los periodos más restrictivos de la movilidad y los confinamientos domiciliarios.

Con la pandemia, los hechos han dejado más claro que nunca que la crisis de cuidados es un problema estructural y global que requiere respuestas políticas que estén a la altura para poder resolver los graves problemas sociales, económicos y de desigualdad que conlleva y que injustamente recae mayoritariamente sobre las mujeres.

La necesidad de dignificar el sector de cuidados, de contar con servicios públicos de calidad en esta materia, de adoptar más y mejores políticas de corresponsabilidad y compatibilidad de la vida familiar y laboral y de protección social igualitaria, resultan imprescindibles para toda la sociedad, porque aunque las consecuencias especialmente negativas recaen sobre la mujeres, los cuidados son esenciales para toda la sociedad.

Asimismo, durante este tiempo de pandemia las situaciones de violencia de género también se agravaron, especialmente durante el confinamiento domiciliario, se ha destruido empleo y la tasa de pobreza se ha incrementado notablemente, haciendo nuevamente a las mujeres más vulnerables.

Persisten todavía importantes desigualdades estructurales que provocan la permanencia de brechas de género en el empleo, lo que se traduce en menos oportunidades laborales para las mujeres y por tanto, en limitaciones a su derecho a la autonomía personal y a la igualdad. En 2020, en Castilla y León, seguimos con tasas de actividad y empleo que presentan brechas de género de 11 puntos porcentuales, con la feminización del tiempo parcial, el 80% del cual recae en las mujeres y con una tasa de paro femenino que sigue siendo superior al masculino en más de 3 puntos porcentuales. Asimismo, la temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres, con un crecimiento en el último año que se refleja en una diferencia de 7 puntos porcentuales respecto a la de los hombres. Otro factor de desigualdad es la segregación sectorial que hace que 9 de cada 10 mujeres en Castilla y León trabajen en el sector servicios, más castigado por los efectos económicos de la pandemia.

Persisten problemas laborales específicos de mujeres que exigen soluciones sin demora: la brecha salarial, que alcanza a casi 6.000 euros menos de media al año para las mujeres, respecto a los hombres de nuestra Comunidad por trabajo igual o de igual valor; brecha que se prolonga en las pensiones y en la protección social. Persisten grupos e trabajadoras que deben ver equiparados sus derechos laborales con el resto de personas trabajadoras, como las empleadas del hogar.

Pese a las medidas de urgencia adoptadas durante esta crisis sanitaria, para salvaguardar el empleo con los ERTES o con el trabajo a distancia, para incrementar la protección frente a la violencia de género, o intentar frenar los efectos del incremento de la pobreza con la aprobación de un ingreso mínimo vital, habrá que ver la evolución que esta grave crisis sanitaria tiene a medio y largo plazo y el impacto que va a tener para las mujeres, puesto que si hay algo que la historia nos ha demostrado hasta ahora es que las consecuencias de las crisis siempre tienen un efecto mucho más negativo para las personas más vulnerables, y las mujeres siguen y seguirán siendo más vulnerables mientras no alcancemos una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

**CCOO y UGT** esperamos que sea una oportunidad para poner en primera línea de la acción política medidas y recursos humanos y económicos para seguir avanzando sin retorno hacia una sociedad más justa, sostenida y solidaria con plena igualdad de oportunidades entre mujeres y mujeres.

**UGT y CCOO** hacemos un año más, un llamamiento especial al valor democrático para defender la igualdad ante unas posiciones políticas ultraderechistas caracterizadas por el ataque a los derechos de las mujeres, por su antifeminismo, y por sus políticas de eliminación de recursos destinados a luchar contra las violencias machistas y a promover la igualdad.

### **PARA CCOO Y UGT ES PRIORITARIO:**

- ✓ Impulsar la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad; adaptar dicha negociación a la nueva normativa reglamentaria de planes de igualdad y de igualdad retributiva; y dotar de los recursos públicos necesarios que contribuya al cumplimiento de este objetivo.
- ✓ Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.
- ✓ Mediante el diálogo social, derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral y especialmente aquellos que afectan de forma más negativa a las trabajadoras.
- ✓ Incrementar el SMI hasta situarlo al final de la legislatura en el 60% de la media salarial, como señala la Carta Social Europea.

- ✓ Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo y en especial las dirigidas al incremento de la participación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral.
- ✓ Adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo y en la protección social.
- ✓ Incrementar los niveles de protección social en relación con las tareas de cuidados y eliminar las discriminaciones y desigualdades de género que aún persisten en nuestro sistema de protección social.
- ✓ Adoptar políticas con perspectiva de género en todos los ámbitos y especialmente en materia de cuidados. Dignificar el sector de cuidados, acometer la plena equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva. Invertir en infraestructuras públicas adecuadas, suficientes, asequibles y de calidad para el cuidado de familiares y fortalecer la oferta pública de infraestructuras y servicios relacionados con el cuidado (dependencia, mayores, sanidad, servicios sociales) con empleo y recursos públicos.
- ✓ Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- ✓ Mediante el diálogo social, diseñar una ley de igualdad salarial que contribuya de forma eficaz a combatir la brecha salarial eliminando la discriminación retributiva entre hombres y mujeres.
- ✓ Adoptar medidas y políticas dirigidas a lograr la representación paritaria en todos los órganos de representación y decisión, en las distintas estructuras políticas, sociales, académicas, científicas, culturales económicas y de cualquier ámbito de la sociedad española.
- ✓ Impulsar una reforma educativa basada en la coeducación que integre la educación en la igualdad y en el respecto a la diversidad, y extender las infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, accesibles y adecuados, a toda la población de 0 a 3 años.
- ✓ Avanzar en la eliminación de las violencias machistas, garantizando la financiación necesaria y el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el Pacto de Estado contra la violencia de género y de los compromisos adquiridos con la firma del Convenio de Estambul.
- ✓ Ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Desde **UGT y CCOO** reiteramos nuestro compromiso con medidas que contribuyan a la mejora de la vida de trabajadoras y trabajadores de todo el mundo. Reivindicamos, por ello, políticas migratorias y de refugio justas y con perspectiva de género, en las que primen los derechos de las personas migrantes y la igualdad en el mercado de trabajo.

**CCOO y UGT de Castilla y León llamamos a trabajadoras y trabajadores a su participación activa en los distintos actos, movilizaciones y manifestaciones que tendrán lugar el día 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, llamando a que se respeten rigurosamente las medidas de protección de la salud pública establecidas por las autoridades sanitarias**