

TIERRA CANARIA

EDICION 8M 2024

más
feminismo

más
sindicalismo

CONTENIDO

3. El feminismo sindical como motor de la transformación Social

Elvira Hernández Toledo. Secretaria de Mujeres y Juventud de CCOO Canarias

6. Brecha de Género en las pensiones

Informe elaborado por el Gabinete técnico de CCOO Canarias

11. Situación del empleo de las mujeres en Canarias

Informe elaborado por el Gabinete técnico de CCOO Canarias

20. No habrá paz sin las mujeres. Palestina

Ana Teixeira Cruz. Area de Migraciones de CCOO Canarias.

22. El feminismo en las políticas de las centrales sindicales

24. Actos por el 8 marzo de Canarias

26. Feminismo Sindical

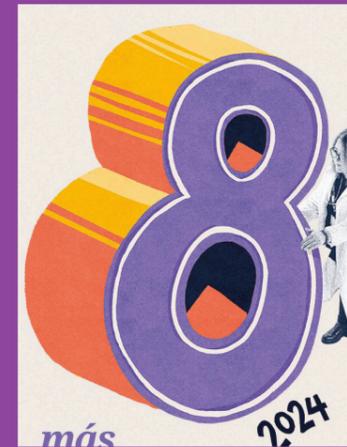
Manifiesto del 8 de Marzo



EDICION Y MAQUETACION ↑

Secretaría de Comunicación e Imagen de CCOO Canarias

Ana Artiles Bolaños →
Omar Quesada Perez
Francisco J. Cabrera Gomez
Ana C. Teixeira Cruz



↑ ELVIRA HERNANDEZ TOLEDO

Secretaria de mujeres y Juventud de CCOO Canarias.



El feminismo Sindical como motor de transformación Social

Hoy es un día reivindicativo y combativo. El Día Internacional de la Mujer del 8 de marzo fue reconocido de manera oficial por las Naciones Unidas en 1975. Se eligió esta fecha por una histórica huelga de mujeres en 1917 durante la Revolución Rusa. Miles de mujeres se pusieron en huelga hace más de un siglo para reclamar pan y paz, pero también derechos de participación política y con su movilización acabaron consiguiendo el derecho al voto y otros muchos derechos sociales. Debemos saber de dónde venimos para saber hacia dónde queremos llegar.

El feminismo está siendo el mayor motor de transformación social. Por eso el empeño de las facciones sociales más reaccionarias de condenarlo. Dejamos atrás el 2023 que

ha sido un año complicado para las personas trabajadoras. Complicado por las diferentes crisis (energética, de inflación, migratoria, de cuidados), complicado por la emergencia climática, especialmente dura en nuestra isla con los terribles incendios y ahora con la recientemente declarada emergencia hídrica. Y especialmente complicado por el aumento de las guerras y conflictos en el mundo. Aprovecho para saludar a las compañeras palestinas y a reiterar toda la solidaridad de Comisiones Obreras con el pueblo palestino, y especialmente con las mujeres y niñas palestinas que están sufriendo una situación de extrema violencia y vulnerabilidad y que en el conflicto armado carecen de asistencia médica en los partos y están mucho más expuestas a la violencia sexual.

En este contexto político internacional, si los poderes públicos no actúan con políticas decididas con perspectiva de género, las crisis pueden tener grandes repercusiones sobre las mujeres que pueden agravar las situaciones de desigualdad estructural. En Canarias las mujeres seguimos teniendo un mayor riesgo de exclusión social y pobreza. Y en esto tiene mucho que ver nuestro propio sistema productivo, basado principalmente en el monocultivo del turismo masivo, que además de ser depredador de nuestro territorio y de nuestros recursos, reporta unos beneficios que se reparten muy desigualmente y en una gran proporción fuera de nuestras islas. El incremento del número de turistas no se traduce en una subida de los sala-

rios, reporta unos beneficios que se reparten muy desigualmente y en una gran proporción fuera de nuestras islas. El incremento del número de turistas no se traduce en una subida de los sala-

rios, reporta unos beneficios que se reparten muy desigualmente y en una gran proporción fuera de nuestras islas. El incremento del número de turistas no se traduce en una subida de los sala-

rios, reporta unos beneficios que se reparten muy desigualmente y en una gran proporción fuera de nuestras islas. El incremento del número de turistas no se traduce en una subida de los sala-



rios de las personas que trabajan en hostelería. Y precisamente muchos de los trabajos precarios y peor pagados, como la limpieza o los cuidados, están asociados tradicionalmente a las mujeres y siguen estando claramente feminizados.

Ciertamente, las mujeres en Canarias hemos sido las principales beneficiadas de la subida del Salario Mínimo Interprofesional (de un 46% desde el 2018) pero persiste la brecha salarial, que desde Comisiones Obreras entendemos como la diferencia entre el salario medio anual de hombres y mujeres, y que es en Canarias la menor de todo el Estado: de 11,5%, frente a una media estatal

de 18'6%,

Pero esto no es para tirar voladores, porque en Canarias tenemos junto con Extremadura los salarios más bajos de todo el Estado.

A esto hemos de sumar que las mujeres en Canarias también sufrimos una mayor tasa de desempleo: 18'5% de paro femenino en Canarias, frente a un 14'3% de paro masculina.

Esta desigualdad en el acceso al empleo (más temporalidad, más trabajo a tiempo parcial, menores salarios) se va acumulando a lo largo de la vida de las mujeres, agravando el riesgo de exclusión social y pobreza especialmente en las mujeres

“

Hoy, 8 de Marzo, desde Comisiones Obreras, como sindicato feminista, renovamos nuestro firme compromiso de seguir luchando contra la discriminación laboral de las trabajadoras en cualquiera de sus formas y negociando propuestas que mejoren las condiciones de vida de las mujeres.

mayores, con pensiones especialmente bajas (la brecha de pensiones es del 32%, unos 273 euros menos al mes)

Y pesar de la reducción de la brecha, las mujeres trabajadoras en Canarias seguimos cobrando una media de 2.441 euros menos al año que los hombres. Esto tiene mucho que ver con la parcialidad, con las excedencias no remuneradas por motivos de cuidados (que en un 88% de los casos siguen siendo solicitadas por mujeres y solo en un 12% de las ocasiones por hombres) y también con los pluses. De hecho, los complementos salariales explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género.

Como saben, en muchas auditorías retributivas en empresas en las que ustedes como representación legal de las personas trabajadoras han negociado planes de

igualdad, nos encontramos con que los complementos que son otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en puestos directivos, siguen beneficiando fundamentalmente a hombres.

Por otra parte, una persona trabajadora que además tiene que cuidar, no puede acceder a complementos como los de nocturnidad o de disponibilidad horaria, que son aparentemente neutros, pero que en la práctica están alimentando la brecha salarial de género porque en nuestra sociedad las mujeres seguimos asumiendo sobre nuestros hombros la mayoría del peso de los cuidados no remunerados y esto reduce nuestros ingresos.

Si no reforzamos la perspectiva de género a la hora de impulsar los mecanismos de protección social, nunca pondremos fin a esta discriminación social de las mujeres. La cuestión fundamental sigue siendo: ¿quién se encarga de los cuidados? Los roles patriarcales heredados, junto con la ausencia de servicios públicos universales y de calidad, provocan que las mujeres no podamos elegir y que se mantenga el reparto desigual de las tareas de cuidados.

Por eso desde Comisiones Obreras apostamos por las políticas de conciliación corresponsable. Para ello es imprescindible que las políticas públicas den a los cuidados el valor social que se merece.

Para concretar estas políticas con perspectiva de género hemos trasladado al Gobierno nuestra Propuesta de Pacto Integral y Estatal de Cuidados en la que apostamos, entre otras medidas, por reforzar el diálogo social

en varias direcciones con cualificación, especialización y profesionalización de los sectores de cuidados; por promover más educación en igualdad; por la extensión universal de la educación de 0 a 3 años o por la asistencia extraescolar y ocio infantil, con especial atención a las familias monomarentales y a la infancia en situación de vulnerabilidad social.

También consideramos que es imprescindible desarrollar plenamente la Ley de Dependencia, con la financiación y los servicios públicos que requiere para su correcta implementación.

Desde las Comisiones Obreras reivindicamos un feminismo sindical. Tenemos que sentirnos orgullosas de ser la mayor organización social de todo el país que se declara en sus Estatutos como feminista y que lucha todos los días por trasladar estos principios a la práctica.

Como resultado de este compromiso, podemos afirmar hoy con orgullo que somos realmente un sindicato de mujeres y hombres. De hecho en Canarias la afiliación de mujeres es superior a la de los hombres en todas las islas, con una media de 54'16% de mujeres.

A nivel de representación legal de las personas trabajadoras, en Comisiones Obreras Canarias contamos hoy con 1750 delegadas (el 46'27% de nuestra representación). Y hoy formamos parte de la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras Canarias 8 personas: 5 mujeres y 3 hombres.

Ayer regresé de Bruselas, de una formación organizada por la Confederación Europea de Sindicatos, con una veintena de sindicalistas de diferentes países europeos

y quiero confesarles que allí me sentí muy orgullosa de que Comisiones Obreras fuéramos con mucha diferencia el sindicato con más nivel de afiliación y de representación de mujeres de los que estábamos presentes.

Por todo ello hoy, 8 de Marzo, desde Comisiones Obreras, como sindicato feminista, renovamos nuestro firme compromiso de seguir luchando contra la discriminación laboral de las trabajadoras en cualquiera de sus formas y negociando propuestas que mejoren las condiciones de vida de las mujeres.

Porque estamos convencidas de que:

- La subida del Salario Mínimo Interprofesional es Feminismo
- Reducir la Brecha Salarial es Feminismo
- La reforma laboral es Feminismo
- La reforma de las pensiones es Feminismo
- La Negociación de planes de Igualdad es Feminismo
- Y la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo es Feminismo.

Pero también es feminismo sindical romper con los estereotipos de género en el acceso al empleo, el impedir preguntas sexistas en las entrevistas de trabajo, el acabar con la penalización de la reducción de jornada, el conseguir permisos para las menstruaciones incapacitantes, el reducir la jornada laboral, el sensibilizar contra la LGTBfobia y el implementar una prevención de riesgos laborales que sea acorde a los cuerpos y a las realidades de las mujeres.

BRECHA DE GENERO EN LAS PENSIONES

“Con más avances sin brechas. #CorresponsablesParaGanarMás”

Tal y como reza en el reciente informe de la Confederación Sindical de CCOO, “Con más avances sin brechas. #CorresponsablesParaGanarMás”.

La brecha salarial es el resultado de una división sexual del trabajo que perjudica directamente a las mujeres, asignando menor valor al trabajo de cuidados, mayoritariamente feminizado y olvidando que la economía formal necesita de ese trabajo de cuidados que se realice de manera gratuita por las mujeres en las familias.

La feminización de los cuidados interactúa, como un boomerang en sentido de ida y vuelta, con la desigualdad social y la de género.

Desde lo simbólico/cultural al considerar que las diferentes actividades directas o asociadas a los cuidados –cuidar, asistir, atender, curar, alimentar, limpiar...– forman parte natural del “ser mujer”, de la llamada “femineidad”, según los estereotipos sexistas, no necesitan cualificación (ser mujer bastaría) ni voluntad individual (entraría en el

comportamiento “natural” del ser “mujer”) y, en consecuencia, no se pone en valor la cualificación necesaria, la especialización, la profesionalización, ni la dedicación.

Desde la esfera material, el desigual reparto del tiempo y responsabilidades de cuidados, con consecuencias en las carreras laborales de

las mujeres y con la precarización de las condiciones laborales en el sector de los cuidados y la asignación del trabajo de cuidados a las mujeres se traduce en: violencia económica estructural, salarios medios más bajos y brecha de género en salarios y pensiones.

En términos generales, Canarias cuenta de media en 2023 con 329.152 pensioni-

stas perceptores de pensión contributiva, conllevando una nómina total de 383,92 millones de euros y una pensión media de 1.087 euros/mes. En los últimos aproximadamente diez años, las personas pensionistas se han incrementado un 37,65% y su nómina total un 106,48%. Ahora bien, si ponemos el foco en los y las pensionistas solo por

jubilación, que suponen un 60,72% del total de pensionistas señalados, la nómina pasa a cifrarse en 255,32 millones de euros.

En cuanto a la representatividad de las mujeres según clase de pensión, tenemos que el 95,03% de las personas receptoras de pensión de viudedad son mujeres. Les sigue la clase de pensión en favor de familiares,



obteniendo esta el 62,9% de las mujeres frente al 37,1% de los hombres.

La pensión media en euros al mes en Canarias, según clase de pensión y sexo, queda distribuida durante 2023 como refleja la table siguiente, siendo la de jubilación, la pensión media más alta.

De esta distribución por sexos de la pensión media que cobran receptoras y perceptores se origina una brecha por motivos de género en torno al 32,6% en Canarias, 48,6% si nos fijamos en el conjunto nacional. Es decir, la pensión media de las mujeres en Canarias tendría que incrementarse un 32,6% para equipararse a la de sus homólogos pensionistas.

No podemos obviar destacar que la mayor brecha se localiza en las pensiones por jubilación, cobrando de media la mujeres 273 euros mensuales menos que los hombres, poniendo de manifiesto una vez más el reflejo en las pensiones de la falta de cotización de las mujeres o el acceso a unas bases reguladoras más bajas, siendo ellas las que cobran menores sueldos frente a los hombres y cuentan con contrataciones de jornadas inferiores, en muchos casos jornadas a tiempo parcial. A ello se suman otros factores condicionantes, como que son ellas las que soportan las mayores cargas familiares, lo que incide en su

menor o nula participación del Mercado laboral. Esto se refleja también en el hecho de que el 62,3% de las personas receptoras de una pensión en favor de familiares, son mujeres, esto es, han dependido económicamente de la persona fallecida.

Esta brecha se origina tanto en incapacidad permanente (6,6%), jubilación (24,9%) y orfandad (2,8%). No obstante, en las pensiones por viudedad y en favor de familiares, la pensión media de las mujeres es más alta que la de los hombres, alrededor de 180 euros en media en el primer caso y de 26 euros en media en el segundo caso. Esto es así porque tal y como comentamos anteriormente, son estas dos clases de pensiones las que mayor número de

mujeres concentran, 95% en viudedad y 63% en favor familiar, se podría decir que son clases de pensiones donde prácticamente no existen hombres perceptores.

La última reforma de pensiones se ha producido en dos fases (2021 y 2023), y en ella, entre otras muchas medidas y modificaciones, se derogó la reforma impuesta en el 2013 sobre la revalorización de las pensiones la cual suponía una práctica congelación de las prestaciones con subidas de tan solo un 0,25%. Así como el factor de sostenibilidad, un mecanismo de ajuste de la edad de jubilación, los años de cotización necesarios para jubilarse, o el importe inicial de la pensión, parámetros que pretendían vincularse a la esperanza de vida de la población.



Aprovechamos para recordar la revalorización última de las pensiones, siendo el tercer año que se actualizan de acuerdo con el IPC: un 3,8% en 2024, un 8,5% en 2023 y un 2,5% en 2022. Gracias a estas revalorizaciones, un pensionista cobra de media 250 euros más al mes que en 2018 (si nos fijamos solo en las pensiones de jubilación, 284 euros).

En el largo camino que queda por recorrer hacia la extinción de la brecha salarial y en las pensiones por motivos de género, se cuenta, por lo pronto, con

el complement para la reducción de la brecha de género, el cual persigue reparar el perjuicio que han sufrido a lo largo de su carrera profesional las mujeres por asumir un papel principal en la tarea de los cuidados de los hijos que se proyecta en el ámbito de las pensiones. Las personas beneficiarias de este complemento serían mujeres y hombres que sean perceptores de una pensión contributiva de jubilación (salvo la jubilación parcial), de incapacidad permanente o de viudedad a partir del 4 de febrero de 2021 y que hayan tenido uno o más hijos o hijas.

Situación del empleo de las mujeres en Canarias



”

La incorporación de la mujer al mercado laboral en Canarias se realizó de manera tardía, y aún sigue habiendo margen de mejora. Esto es así porque la tasa de actividad¹ de las mujeres es del 56,6% respecto del 64,7% de los hombres. Si bien es cierto que las cifras de principios del presente siglo estaban en torno al 45%, por lo que la mejora ha sido sustancial.

Es pertinente que la inserción en el mercado laboral sea lo más paritaria posible, puesto que es éste un espacio de acceso a rentas salariales. La menor posibilidad de acceso a esta u otras rentas, crea desigualdades por motivos de gé-

nero.

En las mujeres que están activas laboralmente, también presentan sustanciales diferencias con respecto a los hombres. Esto es así porque la tasa de desempleo de las mujeres en Canarias es del 18,3%, mientras que la de los hombres es del 14,3%. Esta brecha presenta también un desequilibrio territorial, en tanto la distancia con la tasa de paro masculina es mayor en Canarias (+4 puntos porcentuales) que la media española (+3 p.p.), y la distancia entre la tasa de paro de las mujeres canarias es mayor que la media de las mujeres en España (+4,9p.p.) que la distancia entre hombres de Canarias con la media espa-



ñola (+4 p.p.)

Es decir que, en materia de acceso al mercado laboral, las mujeres enfrentan la desigualdad de género por un lado, y la desigualdad territorial por otro.

El acceso al mercado laboral es garantía de acceso a rentas salariales, pero no se asegura que este acceso sea en condiciones laborales dignas.

Tal es así que a pesar de que hay menos mujeres trabajando en la actualidad que hombres, hay más mujeres trabajando

con contratos a jornada parcial (82.181) que hombres (41.940).

La distancia es de tal magnitud que no podemos atribuir la causa de esta diferencia a cuestiones de azar, sino que existe un componente de género que lo explica. Si observamos detalladamente los motivos de la parcialidad, aquí podemos tener razones al respecto. Sabemos que 9 de cada 10 personas que

afirma tener una jornada parcial por motivos de cuidados u otras razones familiares son mujeres, una abrumadora mayoría. O, visto de otra manera, el 17,4% de las mujeres alude tener jornada parcial por estos motivos, respecto al 6,2% de los hombres.

Por lo tanto, a pesar de ser menos en el mercado laboral, les afecta más la parcialidad, y ésta viene desigualmente explicada por motivos de cuidados familiares, especialmente.

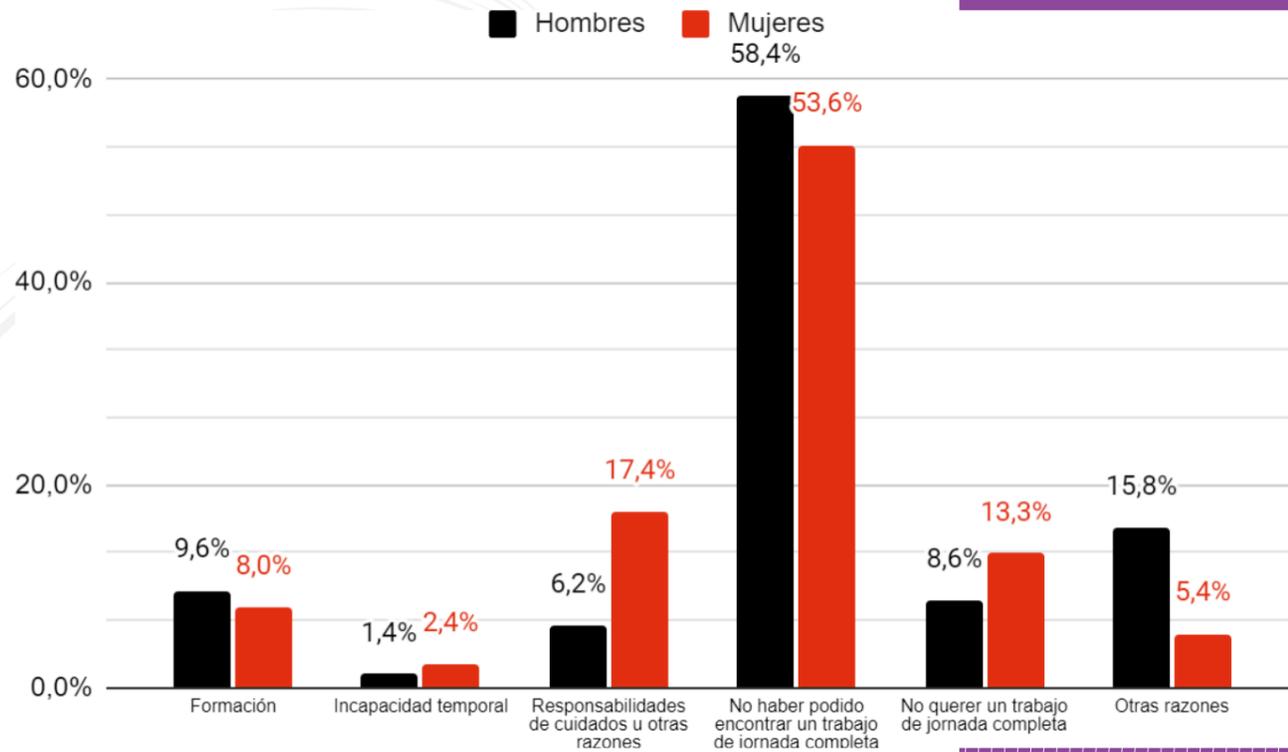


Gráfico 1. Razones que justifican la parcialidad. Canarias, IVT. 2023.

Hecho similar ocurre con la rotación dentro del mercado laboral. El 20,7% de las mujeres asalariadas tienen actualmente contratos temporales, respecto al 14,7% de los hombres.

Esto es, que las mujeres tienen menos presencia en el mercado laboral, con una inserción en las empresas algo menor debido a la alta parcialidad y altos niveles de rotación en el empleo, lo que dificulta su inserción definitiva, su capacidad de formarse dentro de las empresas y de poder hacer carreras laborales.

Tanto a escala nacional como regional, durante 2012 se consigue una importante, aunque insuficiente, reduc

ción de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, calculándose en promedio estatal en un 22,49%, siendo notablemente inferior la registrada en Canarias al situarse en un 11,53%. Esto es el resultado de unas ganancias de unos 23.175,95 euros respectivamente.

Se ha podido constatar en Canarias, la existencia de una mayor brecha en términos de retribución salarial en los puestos de ocupación

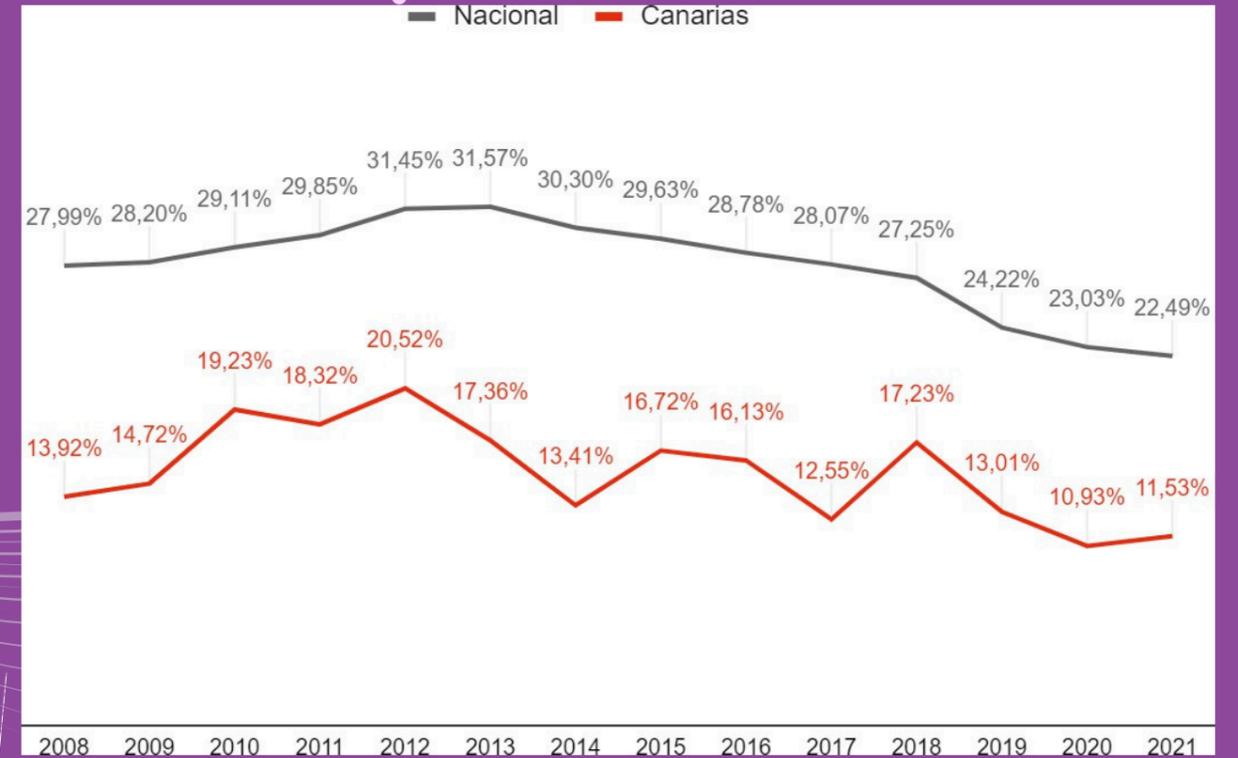


Gráfico 2. Evolución brecha salarial Canarias-España. Fuente: Elaboración propia Gabinete Técnico CCOO Canarias a partir de datos del INE.

baja (33,72%) y media (18,36%), así como en aquellas trabajadoras de 55 años o más (20,09%) y que trabajan en el sector industrial (25,4%). En el caso de la construcción no tenemos datos suficientes para establecer la brecha, caso contrario que la media española.





8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Gráfica 6. Brecha en las pensiones medias por motivo de género. Nacional y Canarias 2023

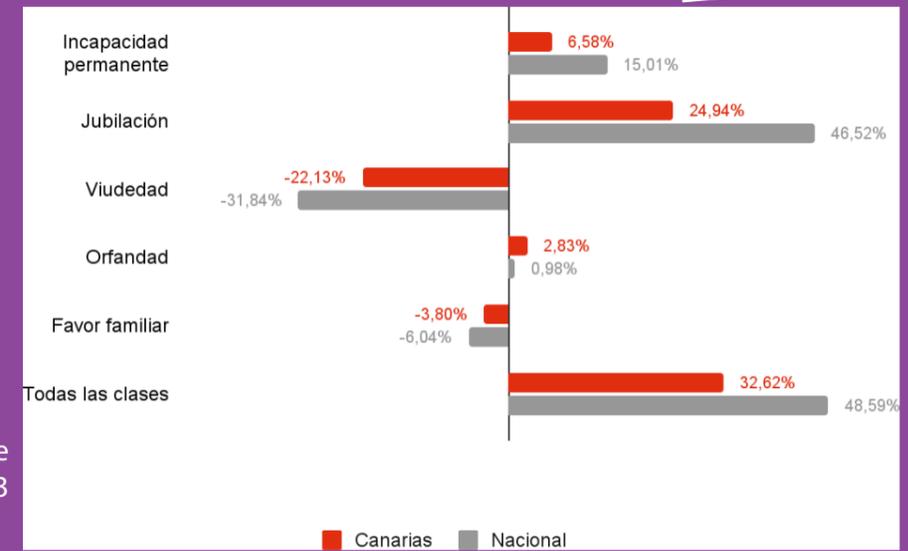


Gráfico 3. Brechas alarial de género en Canarias en 2021 según ocupación

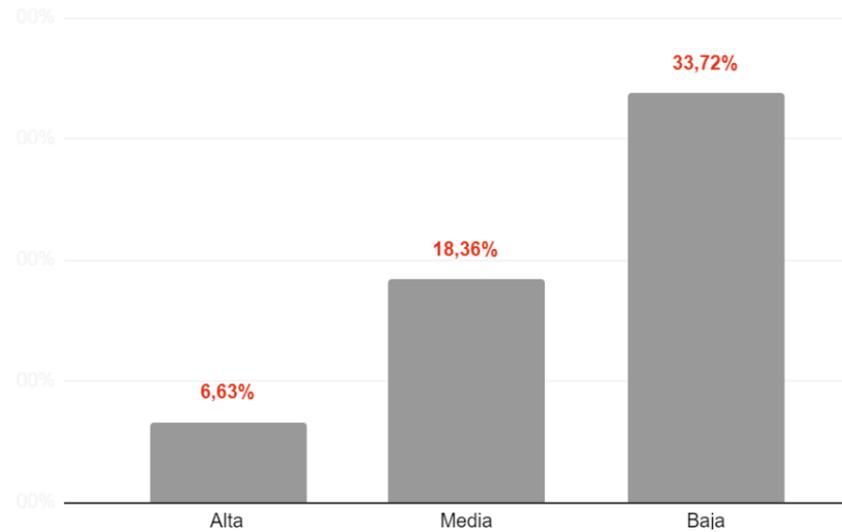


Gráfico 4. Brecha salarial de género en Canarias en 2021 según edad

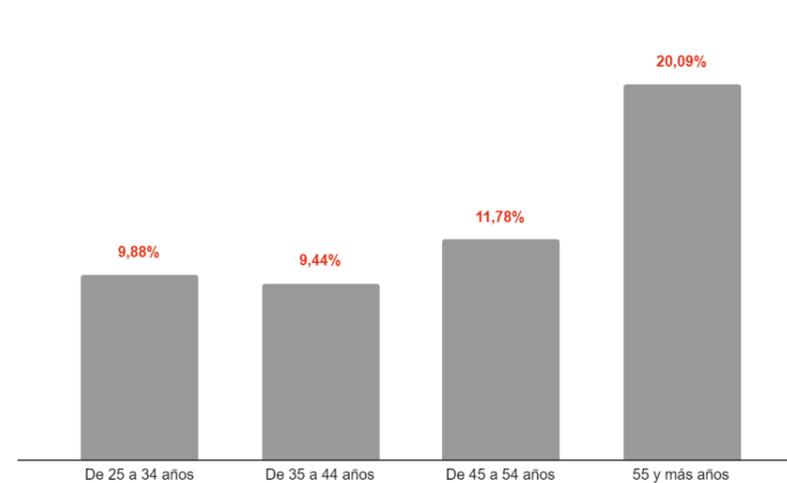
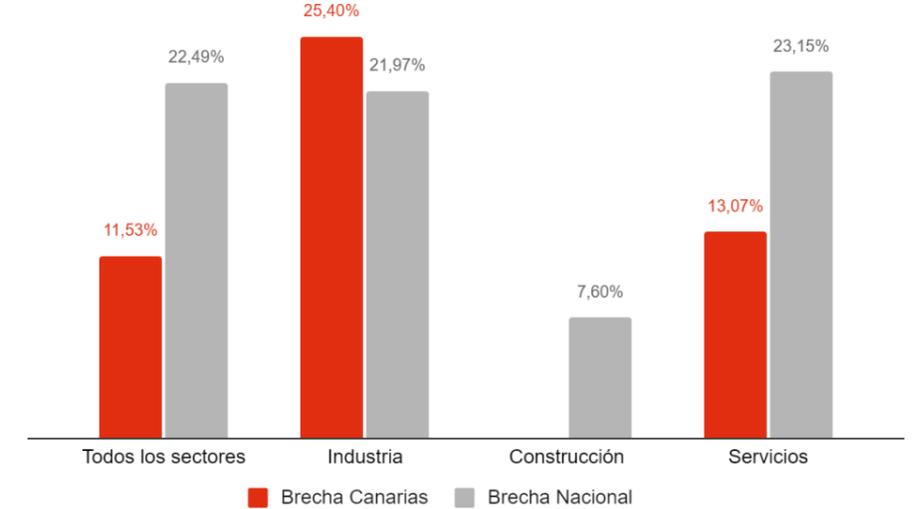
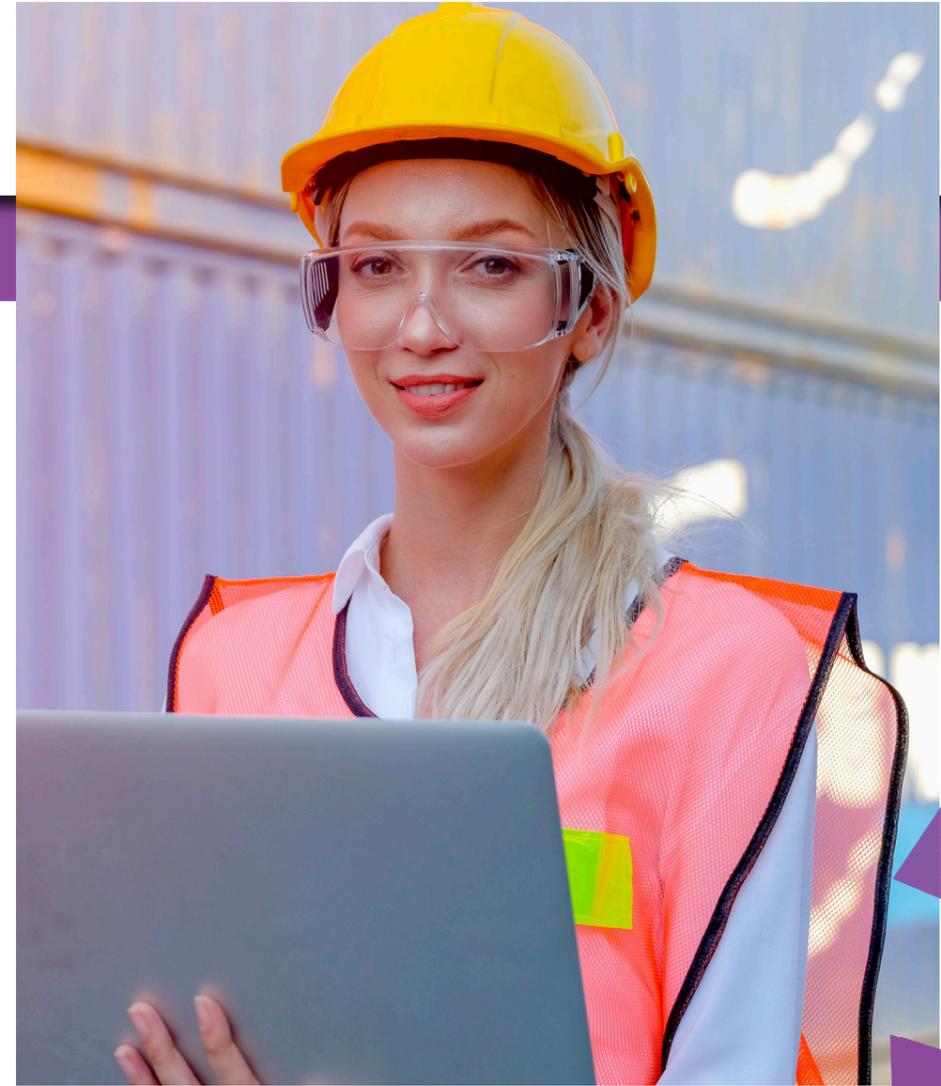


Gráfico 5. Brecha salarial de género en Canarias en 2021 según sectores de actividad



Las mujeres tienen menos presencia en el mercado laboral, con una inserción en las empresas algo menor debido a la alta parcialidad y altos niveles de rotación en el empleo



En el análisis de la brecha salarial de género no se puede obviar la repercusión de los salarios en las percepciones futuras en pensiones dada la histórica menor cotización de las mujeres. La pensión media contributiva en 2023 fue de 1.241 euros para los hombres y de 936 euros para las mujeres, originando una brecha por motivos de género en torno al 32,6% en Canarias, 48,6% si nos fijamos en el conjunto na-

cional. Es decir, la pensión media de las mujeres en Canarias tendría que incrementarse un 32,6% para equipararse a la de sus homólogos pensionistas.

No podemos obviar destacar que la mayor brecha se localiza en las pensiones por jubilación (1.366 euros los hombres y 1.093 euros las mujeres), cobrando de media la mujeres 273 euros mensuales menos que los

hombres, poniendo de manifiesto una vez más el reflejo en las pensiones de la falta de cotización de las mujeres o el acceso a unas bases reguladoras más bajas, reflejo esto de que ellas cobran menores sueldos frente a los hombres y cuentan con mayores contrataciones a tiempo parcial durante su vida laboral. A ello se suman otros factores condicionantes, como que son ellas las que soportan las mayores cargas

familiares, lo que incide en su menor o nula participación del mercado laboral. Esto se refleja también en el hecho de que el 62,3% de las personas perceptoras de una pensión en favor de familiares, son mujeres, esto es, han dependido económicamente de la persona fallecida.

Esta brecha se origina tanto en incapacidad permanente (6,6%), jubilación (24,9%) y orfandad(2,8%). No obstante, en las pen-

siones por viudedad y en favor de familiares, la pensión media de las mujeres es más alta que la de los hombres, alrededor de 180 euros en media en el primer caso y de 26 euros en media en el segundo caso. Esto es así porque son estas dos clases de pensiones las que mayor número de mujeres concentran, 95% en viudedad y 63% en favor familiar, se podría decir que son clases de pensiones donde prácticamente no existen hombres perceptores.

Exposición interactiva:

Por Palestina

No habrá PAZ sin las MUJERES



La exposición, desde el 8 de marzo hará una itinerancia por las 7 islas en las que podrá ser visitada en las sedes de CCOO Canarias durante unos días y que se

enmarca en los actos que la Secretaria de Mujeres de CCOO Canarias en colaboración con el Área de Migraciones e Internacional de CCOO Canarias, llevan realizando desde que se produjo el inicio de los ataques bélicos contra la población civil



El próximo día 8 de marzo, con motivo de los actos por el día internacional de la Mujer será inaugurada en CCOO Canarias la Exposición "No habrá paz sin las mujeres" creada por la Asociación Mujeres por la Paz y Acción Solidaria con Palestina.

de Palestina en Gaza, consta de doce paneles con las historias de doce mujeres de Palestina que cuentan su historia con la posibilidad de ver las entrevistas a través de un QR de acceso en el propio panel, con ilustraciones de Alex Zapico y textos de Patricia Simón.

Como objetivo esta exposición pretende dar a conocer una realidad de la vida de las mujeres Palestinas anterior a la actual guerra.

Desde CCOO Canarias seguiremos a lo largo de los próximos meses trabajando en la sensibilización y denuncia del genocidio que se esta produciendo en Gaza y entendemos que cada Delegado/a o afiliado/a a esta organización debe entender que la realidad de Palestina va mucho más allá de un problema de defenderse del terrorismo, que es un genocidio muy estratégico e inhumano por parte del Estado Israelí hacia población civil.



Nahil Nuwara

"Me mataron a mi hijo"

Nadeem fue asesinado en mayo de 2014 cuando se manifestaba contra la ocupación. Las imágenes de television muestran como un soldado israelí le disparó a sangre fría, cuando el solo portaba una mochila con los libros del colegio.



Waad Ayyash

"Trabajo con niños Palestinos víctimas de la ocupación para que no acaben asesinados por el ejército israelí o por los colonos, como mi hermano pequeño"



Khamal Habash

"La ocupación está en todas partes, en toda nuestra vida, nos atraviesa"

Cantante de un grupo de rock, decidió ser arquitecta para ayudar a sus vecinos de Jerusalem Este a los que Israel impide reformar o construir casas con el fin de que abandonen la ciudad santa.



Pnina Feiler

Pnina Feiler

"La gente me dice que estoy loca por seguir yendo a las manifestaciones pero voy porque al menos así se que estoy haciendo algo"

**El feminismo
en las políticas
de las centrales
sindicales
en España**

132

Edita: Instituto de las Mujeres Subdirección General de Estudios y Cooperación Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género Ministerio de Igualdad.

Autoras.

Primer y segundo bloque: Mayka Muñoz Ruiz, de la Fundación 1º de Mayo; Tercer bloque: Eva Antón Fernández y Diana

García Bujarrabal, de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.

Índice. Primer bloque: La división sexual del trabajo y los sindicatos: del siglo XIX a la Guerra Civil. Segundo bloque: De la participación en el nuevo movimiento obrero a la lucha contra las discriminaciones directas: 1962-1993.

Tercer bloque: Tres décadas de feminismo institucional, feminismo sindical y movimiento feminista: influencias y confluencias (1993-2023).

El feminismo en las políticas de las centrales sindicales en España

EN EL AÑO 2023 se asiste a un escenario en el que se están negociando miles de planes de igualdad en las empresas, se está luchando contra la brecha salarial y las discriminaciones indirectas, no se acepta el acoso sexual en el trabajo, las mujeres casadas y con hijos se mantienen en su empleo asalariado. Recientemente se ha firmado el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) entre las organizaciones empresariales y sindicales, que incluye un capítulo sobre la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, aunque ya desde el año 2002 se viene trabajando en esta línea. La asunción de este principio ya es significativa, pero además se implementan una serie de herramientas en la negociación colectiva:

Para conseguir este objetivo, es preciso seguir avanzando en medidas que contribuyan a eliminar las desigualdades que se producen en el ámbito de las empresas, así como profundizar en medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, laboral y familiar, que se deben compatibilizar con las necesidades organizativas y productivas de las empresas. La negociación colectiva es el ámbito adecuado para avanzar en las medidas legalmente establecidas y adaptarlas a las realidades de las empresas y centros de trabajo y a las de las personas trabajadoras

Todo esto puede parecer normal a las personas que viven en la actualidad, pero no lo era hace menos de 50 años, y no fue hasta el año 1975 que se anuló la exigencia de que las trabajadoras casadas estuvieran autorizadas por sus esposos para ejercer ese trabajo

8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER MANIFESTACIONES

La Palma
18:00
Desde la Fuente de calle Real



más feminismo más sindicalismo

8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER MANIFESTACIONES

Tenerife
19:00
PLAZA WEYLER



más feminismo más sindicalismo



8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER ACTO

Unión Insular de Tenerife

Salón sindical,
C/ Méndez Núñez, 84

- 09:00 Inscripciones
- 09:15 Acto musical
- 09:30 Bienvenida
- 09:40 Doña Rosa Dávila Mamely, Presidenta del Exmo. Cabildo Insular de Tenerife
- 09:50 Doña Elvira Isabel Hernández Toledo, Secretaria de Mujeres, Igualdad y Juventud de CCOO Canarias
- 10:00 La realidad de la mujer en la Palestina ocupada
- 10:10 Mesa redonda: "COMO SER MUJER Y NO MORIR EN EL INTENTO"
 - Modera: Doña Marta Ibáñez Barrera, Secretaria de igualdad y diversidad de la Unión Insular de Tenerife de CCOO Canarias
 - Doña Patricia León Pérez, Directora Insular y Diversidad del Exmo Cabildo Insular de Tenerife
 - Doña Cristina González Figueroa, vocal de la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Trabajo Social de Santa Cruz de Tenerife
 - Doña Mercedes Leonor Morales Alonso, Presidenta del Colegio Oficial de Graduados Sociales de Santa Cruz de Tenerife
- 12:00 Clausura: Don Inocencio González Tosco, Secretario General de CCOO Canarias

más feminismo



más sindicalismo

8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER MANIFESTACIONES

La Palma
18:00
Desde la Fuente de calle Real

Tenerife
19:00
PLAZA WEYLER

Gran Canaria
19:00
PLAZA SAN TELMO



más feminismo más sindicalismo



8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER MANIFESTACIONES

Gran Canaria
19:00
PLAZA SAN TELMO



más feminismo más sindicalismo

8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER ACTOS

La Palma
11:00
Lectura Manifiesto
Sede sindical,
Plaza de la Constitución, 4

Tenerife
09:00
Acto 8M
Sede sindical,
C/ Méndez Núñez, 84

Gran Canaria
10:00
Asamblea de delegados/as + Lectura Manifiesto
Salón de actos, Av. Primero de Mayo

Lanzarote
09:30
Acto Reivindicativo: "Todos tenemos una heroína a la que admiramos".
Teatro San Bartolomé (Plaza León y Castillo)



más feminismo más sindicalismo



#ES FEMINISMO

8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

más feminismo

más sindicalismo



comisiones obreras Canarias





FEMINISMO SINDICAL PARA MEJORAR LA VIDA DE LAS MUJERES

2024

CCOO, como sindicato feminista, manifiesta su firme compromiso de seguir luchando contra la discriminación laboral de las trabajadoras en cualquiera de sus formas y negociando propuestas que mejoren las condiciones de vida de las mujeres.

El feminismo está siendo el mayor motor de transformación social, y de ahí el empeño de las facciones sociales más reaccionarias de condenarlo, pero detrás del mismo hay más de 40 años de historia de lucha de muchas mujeres. Luchas constantes, comprometidas y arriesgadas pero libradas con la alegría que produce ir acabando con las múltiples discriminaciones y apostando con creatividad, sororidad y alegría por unas condiciones de vida justas.

Estas luchas se han librado en todos los ámbitos, donde el laboral no ha sido el menor. Las mujeres necesitamos independencia también económica para ser autónomas y no depender de nadie. El trabajo asalariado ha sido una de esas fuentes de autonomía y la necesaria batalla por el acceso al empleo, la promoción profesional, la corresponsabilidad, la igualdad salarial o el fin de la violencia son objetivos sindicales. Por esta razón desde CCOO también reivindicamos el feminismo sindical, que colabora con el resto de feminismos para lograr dinamitar el machismo que aún persiste y conseguir extender el feminismo a todos y cada uno de los espacios.

También el 8 M reivindicamos este feminismo sindical que nos es propio y la lucha

por los derechos laborales dentro del movimiento feminista y aunque nos sumamos a disfrutar este día lúdico de reivindicación feminista, actualizamos el feminismo en los centros de trabajo todos los días del año a través de nuestro activo sindical, porque los derechos no se paran en las puertas de los centros de trabajo. Día a día denunciamos la discriminación laboral y aportamos propuestas para mejorar las condiciones laborales y de vida mediante el Diálogo Social en aspectos tales como el Salario Mínimo Interprofesional. El SMI pasó de los 736 euros al mes en 2018 a los 1.134 euros brutos en 14



#ES FEMINISMO

pagas en 2024; un incremento de más del 46%. La subida del salario mínimo interprofesional beneficia más a las mujeres al ser nosotras las que tenemos las peores condiciones laborales y salariales.

La subida del SMI #EsFeminismo

La brecha salarial actual es del 18,6% y aunque es la más baja de los últimos 15 años hay que seguir reduciendo la diferencia salarial entre hombres mujeres. Desde CCOO seguiremos poniendo un sueldo mínimo en los convenios, cuestionando la falta de complementos salariales para las habilidades típicamente femeninas, disminuyendo la parcialidad y elevando el salario mínimo interprofesional.

Reducir la brecha salarial #EsFeminismo

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. Es decir, ha habido más de 21.000 nuevos contratos laborales con sello femenino. La Encuesta de Población Activa demuestra que 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

La reforma laboral #EsFeminismo

La subida del SMI permite también reducir la brecha que existen en las pensiones. En el

caso de las pensiones de jubilación la brecha es de un 31,91% a pesar de que se han negociado mejores condiciones para integrar las lagunas de cotización. Considerados como cotizados al 100% hasta 3 años los casos de reducción de jornada o excedencia por cuidado de familiares y/o menores y de aumentar el complemento para la reducción de la brecha de género en las mismas. Sin embargo, aún existe una brecha en las pensiones de jubilación del 31,4%. Es vital nuestro compromiso sindical para acabar con esta brecha en las pensiones.

La reforma de las pensiones #EsFeminismo

También se mejora la vida de las mujeres trabajadoras negociando convenios colectivos que racionalizan la jornada e introducen medidas que favorecen la corresponsabilidad y planes de igualdad. Este año se han registrado casi 5000 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. Desde CCOO seguiremos denunciando la falta de negociación, reclamando convocatoria de las mesas de negociación y vigilando el seguimiento de las medidas adoptadas en los mismos.

Negociar planes de igualdad #EsFeminismo

Aunque es obligatoria la existencia de protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo para todas las empresas, solo tienen protocolos aquellas que tienen plan de igualdad, al ser estos una parte de los planes de igualdad. La mayoría de empresas, sobre todos las PYMES y microPYMES carecen de protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y además hay mujeres, como empleadas de hogar o las de ayuda a domicilio, que

sufren acoso sexual en las casas de sus empleadores. Para orientar tanto a profesionales, como a sindicalistas y a las víctimas contamos y seguiremos trabajando en el Observatorio de Acoso sexual y por razón de sexo.

La lucha contra el acoso sexual #EsFeminismo

Pero también es feminismo romper los estereotipos de género en el acceso, impedir preguntas sexistas, acabar con la penalización de la reducción de jornada, conseguir permisos para las menstruaciones incapacitantes, lograr flexibilidad de la jornada, sensibilizar contra la homofobia, reducir la jornada laboral, hacer registros retributivos para ver los sesgos en los complementos salariales, valorar el puesto de trabajo atendiendo a capacidades y habilidades féminas históricamente solicitadas, pero ni reconocidas, ni pagadas, implementar una prevención de riesgos laborales acorde a los cuerpos y realidad de las mujeres.

Todo ello y mucho más #EsFeminismo y además de animar a la afiliación a sumarse a las convocatorias del movimiento feminista en los distintos lugares, manifestamos nuestro compromiso con un #FeminismoSindical que hará a las mujeres más autónomas, felices e independientes.

8M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

CON MÁS AVANCES
SIN BRECHAS

#CorresponsablesParaGanarMás

más
sindicalismo

DE



más
feminismo



2024