

EQUIDAD

UGT Servicios Públicos Madrid.

«La mujer está obligada a tomar la libertad si no se la dan».

Federica Montseny, política y sindicalista anarquista española (1905-1994)



DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER 2022

**Mujeres
feministas
para una agenda
sindicalista**



La Confederación Sindical de UGT, como cada año, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, realiza un balance de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, en el que se recogen los principales datos sobre empleo desagregados por sexo, que nos permite ver la evolución de la brecha de género en el mundo laboral y la necesidad de adoptar medidas para seguir avanzando en la eliminación de la desigualdad y la discriminación por razón de sexo en este ámbito.

Desde UGT ponemos de manifiesto una vez más nuestro compromiso, trabajo, y esfuerzo para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria.

El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y un principio irrenunciable para nuestra organización y para la democracia.

La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. Es imprescindible para que las empresas en España sean competitivas. Un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Tras un largo periodo de políticas de recortes y de retroceso para la igualdad de género durante la crisis económica iniciada en 2008, con el cambio de Gobierno en 2018, se retomó el camino en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, dando un nuevo impulso al mismo, que tuvo su reflejo en 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 2019**, en el que se recogían medidas que se correspondían con reivindicaciones históricas de nuestra organización.

Destacamos 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 a las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Asimismo, **en 2020, y fruto del Diálogo Social, en el que participamos activamente, 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 por UGT desde hacía más de una década.

Este desarrollo reglamentario supone, al igual que el Real Decreto Ley 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 y los planes de igualdad.

Además, **fruto también del Diálogo Social** se logró acordar, con un impacto también positivo desde la perspectiva de género, **la regulación de los ERTEs**, que llegaron a proteger hasta 3,6 millones de empleos, en más de un 51% de mujeres durante 2020, y a diciembre de 2021 al 55,67% de mujeres del total de trabajadores y trabajadoras en ERTE por Covid. Se logró también **la reducción de 473,94 euros de la brecha salarial en 2019**, derivada en gran medida del impacto del incremento del SMI en 2019 de un 22,3%, **el incremento para la negociación colectiva del Salario Mínimo de Convenio, fijado**

en 1.000 euros mensuales en aplicación del IV AENC, el ingreso mínimo vital o el complemento de reducción de brecha de género en las pensiones, entre otros.

No obstante, hay que tener en cuenta que estos avances llegaron en un contexto muy complicado y de gran incertidumbre, 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 han sido demoledoras para nuestra sociedad y nuestra economía, y que han hecho más difícil combatir la desigualdad de género por las dificultades añadidas que dicha crisis ha acarreado.

Desde el punto de vista legislativo, **en 2021** también hemos asistido a un avance en la recuperación de determinados derechos laborales perdidos en la reforma de 2012 llevada a cabo por el Gobierno del PP, con la aprobación del **Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral**, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyo contenido ha sido pactado también mediante **acuerdo en el Diálogo Social** entre sindicatos, patronal y Gobierno.

Entre sus potencialidades, con un impacto que consideramos que será positivo para la igualdad de género, se pueden mencionar la limitación de la temporalidad y el encadenamiento de contratos temporales, la eliminación del contrato de obra o servicio,

la limitación de la precariedad en el empleo público, la recuperación de la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, y la recuperación de la ultra-actividad que supone la extensión del convenio a las contratadas y subcontratadas.

Así mismo **la aprobación del SMI en 1.000 euros para 2022**, tras el acuerdo de los sindicatos mayoritarios y el Gobierno, es otra de las medidas que consideramos que tendrá un impacto positivo para la igualdad de género, teniendo en cuenta que son las mujeres a las que afectará en mayor medida esta subida.

Se trata de medidas que esperamos que beneficien a miles de trabajadoras que se encuentran en una situación especialmente precaria y que verán mejoradas sus condiciones laborales y salariales y cuyo impacto en la reducción de la brecha de género en el empleo confiamos

que se haga visible.

Por otra parte, **2021, ha sido un año de reactivación sostenida del empleo en España** y los datos ponen de manifiesto la evolución positiva del mercado laboral con más personas afiliadas a la Seguridad Social, menos desempleo y menos trabajadoras y trabajadoras en ERTE.

Pese a ello y a que se observan tendencias positivas en la reducción de alguna de las brechas de género en 2021, aunque también se ha experimentado algún ligero incremento en dicha brecha en algunos indicadores del empleo, lo cierto es que **continuamos con una desigualdad de género muy alta.**

En este sentido hay que tener en cuenta que la situación de **crisis sanitaria** ha ocasionado una crisis económica y social que ha empeorado la desigualdad estructural que afecta a las mujeres, de la que **aún no nos hemos recuperado en su totalidad.**

No obstante, los indicadores muestran en este balance del año 2021 que se ha experimentado una mejoría en materia de igualdad de género en el empleo; y ello ha sido posible gracias a las medidas adoptadas desde 2019 hasta la actualidad; (buena parte de ellas fruto del Diálogo Social), y a la mejoría de la evolución del mercado de trabajo.

Pese a esta mejora, aún nos queda un largo recorrido en la lucha contra la desigualdad de género, ya que las tasas de actividad, empleo, paro, retribuciones y asunción desigual de responsabilidades familiares, todavía representan brechas de género muy importantes. Junto a estos datos, **la feminización del trabajo a tiempo parcial, del trabajo de cuidados, la segregación ocupacional y la mayor precariedad en el empleo de las mujeres, así como la violencia de género, continúan siendo una realidad.**

El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y un principio irrenunciable para nuestra organización y para la democracia

Así en 2021:

Mejoran las brechas en la tasa de actividad “en su conjunto”, en la brecha salarial y en permisos retribuidos por nacimiento, adopción y acogimiento. En general la disminución de la brecha es ligera y lenta, con la excepción de los permisos retribuidos por nacimiento, en los que la nueva normativa legal del 2019 está teniendo un efecto rápido y directo en la eliminación de la brecha.

Empeoran sin embargo la brecha en la

tasa de paro y en el empleo a tiempo parcial que se incrementan ligeramente, manteniéndose sin grandes cambios la **segregación ocupacional** horizontal con un ligero empeoramiento de la brecha en el sector servicios y en el de la industria, y una levísima disminución de dicha brecha en la construcción. Así mismo y pese que la brecha en la tasa de inactividad en su conjunto desciende levemente, la brecha en

inactividad por labores del hogar y por cuidado de familiares se incrementa.

Aunque mejoran ligeramente algunos indicadores como acabamos de mencionar, tal y como ponen de manifiesto los datos del INE correspondientes a 2021, persisten enormes brechas de género en el ámbito laboral que tenemos que combatir y eliminar.

- ▶ En 2021, la brecha en la tasa de actividad femenina se sitúa en 9,84 puntos; la tasa de actividad femenina es del 53,73%, frente al 63,57% de la masculina.
- ▶ Entre la población inactiva las mujeres son mayoría y una de las principales causas es la dedicación a las labores del hogar, entre las que se incluye el cuidado familiar. La brecha en labores del hogar es muy pronunciada; siendo las mujeres el 87% de la población inactiva por labores del hogar.
- ▶ La brecha en la tasa de empleo es de 10,52 puntos. Hay casi 1.600.000 mujeres menos ocupadas que de hombres.
- ▶ El 74,67% del empleo a tiempo parcial en 2021 es femenino, frente al 27,17% masculino.
- ▶ La tasa de paro femenino sigue siendo mayor que la de los hombres, situándose en 2021 en 3,66 puntos de diferencia.

En materia de **violencia de género**, los datos siguen siendo escalofriantes, y especialmente dramáticos los de los **asesinatos machistas** de mujeres a manos de sus parejas y exparejas. Desde el 2003 hasta ahora han sido asesinadas 1.129 mujeres y 46 menores desde 2013. El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** es un fenómeno del que solo vemos el pico del iceberg y se da en todos los ámbitos incluido el laboral; fenómeno que se va extendiendo de forma muy rápida y preocupante y cada vez en mayor medida gracias al empleo de las TICs. Las **agresiones sexuales y otras formas de violencia contra las mujeres**, siguen siendo un hecho y una lacra pendiente de erradicar.

En relación con **la crisis de cuidados, la división sexista del trabajo sigue vigente**, atribuyendo a los hombres de forma prioritaria el trabajo asalariado y a las mujeres del cuidado de la familia no remunerado, siendo un reto pendiente de superar el logro de un sistema de corresponsabilidad de todas las partes a las que atañe este problema como son la propia sociedad, el Estado, las Administraciones Públicas, las empresas, y el reparto equitativo de dichas tareas entre hombres y mujeres.

Para lograr una **corresponsabilidad real y efectiva** y poder eliminar los obstáculos de

conciliación entre la vida familiar y laboral que recaen mayoritaria, injusta y desigualmente sobre las mujeres, es necesario contar con unos servicios públicos de cuidados suficientes, de calidad y asequibles, con empleos de calidad en los sectores laborales vinculados directa o indirectamente al cuidado y seguir avanzando en el reparto equitativo entre mujeres y hombres en las tareas de cuidados familiares.

Es necesario lograr un incremento sustancial del empleo de las mujeres y que sea un empleo de calidad, eliminando los elementos de precariedad e infravaloración que caracterizan el empleo femenino, así como la segregación ocupacional, las dificultades en la promoción profesional y el acceso a puestos de responsabilidad, las desigualdades salariales y las deficiencias de equidad en la asunción y el reparto de la atención de las responsabilidades familiares.

Aunque aún nos queda un largo camino por recorrer para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entre otros ámbitos, en el laboral, esperamos que la tendencia de recuperación y mejora del mercado laboral junto con las medidas adoptadas durante 2019, 2020, 2021, y el iniciado en 2022, así como las que esperamos que se vayan

adoptando en un futuro próximo con impacto en la igualdad de género en el ámbito laboral, sirvan para continuar el avance en la eliminación de las desigualdades y la discriminación por razón de sexo existente aun en el mundo laboral.

Es necesario avanzar mucho más en la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y esperamos que con nuestro trabajo y esfuerzo cada día estemos más cerca de conseguirlo.

En el marco de la recuperación de la UE, esperamos que tanto los Fondos Europeos Next Generation ligados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, como el cumplimiento de la Agenda 2030, y en especial el del ODS 5 sobre igualdad de género, puedan ayudarnos también a avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, no podemos olvidar a las mujeres que en otras regiones del mundo están en peligro, a las migrantes, a las refugiadas, y a las mujeres afganas que han visto eliminados sus derechos bajo el dominio talibán. Para ellas nuestra solidaridad y la exigencia ante la comunidad internacional y nuestros gobiernos para que actúen hasta garantizar su protección y liberación.



UGT reivindica la necesidad de:

- ▶ Impulsar la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad; adaptar dicha negociación a la nueva normativa reglamentaria de planes de igualdad e igualdad retributiva, y dotar de los recursos públicos necesarios que contribuyan al cumplimiento de este objetivo.
- ▶ Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.
- ▶ Combatir la violencia machista desde los centros de trabajo, adoptando protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso sexual y sexista cibernético.
- ▶ Seguir avanzando mediante el Diálogo Social en modificar los aspectos lesivos de la reforma laboral de 2012 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 y políticas públicas para el incremento del empleo de calidad y la eliminación de la precariedad laboral femenina y la segregación ocupacional.
- ▶ 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.
- ▶ Impulsar una reforma educativa basada en la coeducación que integre la educación en la igualdad y en el respecto a la diversidad, y extender de forma suficiente las infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, accesibles y adecuados, a toda la población de 0 a 3 años.
- ▶ Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para hacer efectivo el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- ▶ 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.
- ▶ 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.
- ▶ Acelerar el proceso de ratificación del 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.