

# Feminismo



*CCOO, como sindicato feminista, manifesta o seu firme compromiso de seguir loitando contra a discriminación laboral das traballadoras en calquera das súas formas e negociando propostas que melloren as condicións de vida das mulleres.*

O feminismo está sendo o maior motor de transformación social, e de aí o empeño en condenalo das faccións sociais máis reaccionarias; pero detrás del hai máis de corenta anos de historia de loita de moitas mulleres. Loitas constantes, comprometidas e arriscadas pero libradas coa alegría que produce ir acabando coas múltiples discriminacións e apostar con creatividade, sororidade e alegría por unhas condicións de vida xustas.

Estas loitas libráronse en todos os ámbitos, e o laboral non foi o menor. As mulleres necesitamos independencia tamén económica para sermos autónomas e non dependermos de ninguén. O traballo asalariado é unha desas fontes de autonomía, e a necesaria batalla polo acceso ao emprego, a promoción profesional, a corresponsabilidade, a igualdade salarial ou a fin da violencia son obxectivos sindicais. Por esta razón, desde CCOO tamén reivindicamos o feminismo sindical, que colabora co resto de feminismos para conseguir dinamitar o machismo que aínda persiste e estender o feminismo a todos e cada un dos espazos.

O 8M tamén reivindicamos este feminismo sindical que nos é propio e a loita polos dereitos laborais dentro do movemento feminista e, aínda que nos sumamos a gozar deste día lúdico de reivindicación feminista, **actualizamos o feminismo nos centros de traballo todos os días do ano a través do noso activo sindical**, porque os dereitos non se paran nas portas dos centros de traballo. Día a día denunciaremos a discriminación laboral e achegamos propostas para mellorar as condicións laborais e de vida mediante o diálogo social en aspectos como o salario mínimo interprofesional. O SMI pasou de 736 euros ao mes en 2018 a 1134 euros brutos en 14 pagas en 2024; é un incremento de máis do 46 %. A suba do SMI beneficia máis as mulleres, ao sermos nosoutras as que temos as peores condicións laborais e salariais.

**A suba do SMI #ÉFeminismo**

A fenda salarial actual é do 18,6 % e, aínda que é a máis baixa dos últimos quince anos, hai que seguir reducindo a diferenza salarial entre homes e mulleres. Desde CCOO seguiremos poñendo un soldo mínimo nos convenios, cuestionando a falta de complementos salariais para as habilidades tipicamente femininas, diminuíndo a parcialidade e elevando o SMI.

**Reducir a fenda salarial #ÉFeminismo**

A reforma laboral mellorou a contratación indefinida e reduciu a temporalidade, conseguindo maior estabilidade do emprego feminino. Nos últimos doce meses, o número de mulleres sen emprego reduciuse en 23 400. É dicir, houbo máis de 21 000 novos contratos laborais con selo feminino. A Enquisa de Poboación Activa demostra que a temporalidade diminuíu ata o 13,24 % e creáronse 783 000 empregos. Hai máis mulleres traballando ca nunca. Das 21 246 900 persoas ocupadas, o 46,7 % son mulleres; porén, o 75 % dos contratos a tempo parcial son femininos. En CCOO apostamos por reducir a parcialidade e mellorar as súas condicións laborais.

**A reforma laboral #ÉFeminismo**

A suba do SMI permite tamén reducir a fenda que existe nas pensións. No caso das pensións de xubilación, a fenda é dun 31,91 %, malia que se negociaron mellores condicións para integrar as lagoas de cotización. Considerados como cotizados ao 100 % ata tres anos os casos de redución de xornada ou excedencia por coidado de familiares e/ou menores e de aumentar o complemento para reducir nelas a fenda de xénero, aínda existe unha fenda nas pensións de xubilación do 31,4 %. É vital o noso compromiso sindical para acabar con esta fenda nas pensións.

**A reforma das pensións #ÉFeminismo**

Tamén se mellora a vida das mulleres traballadoras negociando convenios colectivos que racionalizan a xornada e introducen medidas que favorecen a corresponsabilidade e plans de igualdade. Este ano rexistráronse case 5000 plans de igualdade no REGCON e actualmente hai 10 729 plans de igualdade en activo. Porén, un 66 % das máis de 31 400 empresas que deberían ter plan de igualdade non o teñen. Desde CCOO seguiremos denunciando a falta de negociación, reclamando a convocatoria das mesas de negociación e vixiando o seguimento das medidas adoptadas neles.

*Negociar plans de igualdade #ÉFeminismo*

Aínda que é obrigatoria a existencia de protocolos de prevención e tratamento do acoso sexual e por razón de sexo para todas as empresas, só contan con protocolos aquelas que teñen plan de igualdade, ao ser estes unha parte dos plans de igualdade. A maioría de empresas, sobre todos as PEMES e microPEMES, carecen de protocolo contra o acoso sexual e por razón de sexo e, ademais, hai mulleres —como as empregadas de fogar ou as de axuda a domicilio— que sofren acoso sexual nas casas dos seus empregadores. Para orientar tanto a profesionais como a sindicalistas e as vítimas, contamos co [Observatorio de Acoso sexual y por razón de sexo](#), no que seguiremos traballando.

*A loita contra o acoso sexual #ÉFeminismo*

Pero tamén é feminismo romper os estereotipos de xénero no acceso, impedir preguntas sexistas, acabar coa penalización da redución de xornada, conseguir permisos para as menstruacións incapacitantes, lograr flexibilidade da xornada, sensibilizar contra a homofobia, reducir a xornada laboral, facer rexistros retributivos para ver os nesgos nos complementos salariais, avaliar o posto de traballo atendendo a capacidades e habilidades femininas historicamente solicitadas, pero nin recoñecidas nin pagadas, pór en marcha unha prevención de riscos laborais acorde cos corpos e realidade das mulleres.

*Todo isto e moito máis #ÉFeminismo e ademais de animar a afiliación a se sumar ás convocatorias do movemento feminista nos distintos lugares, manifestamos o noso compromiso cun #FeminismoSindical que fará as mulleres máis autónomas, felices e independentes.*

