

Feminismo sindical



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 de él 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.

La subida del SMI #EsFeminismo

También el 8M 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 pagas en 2024; un incremento de más del 54% acumulado**. La subida del salario mínimo interprofesional **beneficia más a las mujeres** al ser nosotras las que tenemos las peores condiciones laborales y salariales.

Reducir la brecha salarial #EsFeminismo

La brecha salarial actual en Extremadura es del 14,9% 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.

La reforma laboral #EsFeminismo

La reforma laboral ha mejorado la contratación indefinida y reducido la temporalidad, consiguiendo mayor estabilidad del empleo femenino.

Hemos cerrado el año 2023 con un crecimiento de la población activa en 8.900 personas de las que 6.600 han sido mujeres. Además, el empleo femenino creció a un ritmo anual del 3,74%, frente al 1% del masculino.

La tasa de paro femenino está en el 18,86% y la tasa de temporalidad en la región ha bajado y se sitúa en el 25,8 por ciento, siendo la tasa de las mujeres del 30,6% a pesar de la bajada, frente al 21,6% en los hombres.

La población en paro, se reduce en 6.100 personas en el año 2023 correspondiendo en su totalidad a mujeres. La tasa de paro en la región bajó en 1,33 puntos porcentuales en 2023 siendo la bajada de 2,86 puntos en las mujeres.

Hay más mujeres trabajando que nunca, sin embargo, **el 77% del empleo a tiempo parcial es femenino en Extremadura**. En CCOO apostamos por reducir la parcialidad y mejorar las condiciones laborales de la misma.

La reforma de las pensiones #EsFeminismo

La subida del SMI permite también reducir la brecha que existen en las pensiones. En el caso de las pensiones, tanto de jubilación como el resto, la brecha en Extremadura es de un 28,9%, a pesar de que se han negociado mejores condiciones para integrar las lagunas de cotización. Así, se consideran 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. Es vital nuestro compromiso sindical para acabar con esta brecha en las pensiones.

Negociar planes de igualdad #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, en Extremadura se han registrado 198 planes de igualdad en el REGCON y actualmente hay 169 planes de igualdad en activo. Sin embargo, un 53% de empresas en Cáceres, y un 57% de empresas en Badajoz que deberían tener plan de igualdad no lo tienen. CCOO seguirá denunciando la falta de negociación, reclamando la convocatoria de las mesas de negociación y vigilando el seguimiento de las medidas adoptadas en los mismos.

La lucha contra el acoso sexual #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.

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.

