



AMB EL 70% NO EN TENIM PROU.

I EL 9, QUÈ?

Davant d'un nou 8 de març, l'UGT de Catalunya vol expressar el seu compromís inequívoc vers la igualtat i la no discriminació de les dones a la feina i l'ocupació i per extensió a la resta de la societat.

La realitat que pateixen les dones en el mercat de treball avui dia disten molt poc de la de fa anys, estem davant d'un problema estructural de la nostra societat.

Avui les dones tenen un major índex de titulació universitària que els homes però això no ho veiem reflectit al mercat de treball.

La forta segregació horitzontal situa les dones en sectors d'activitat i ocupacions que estan pitjor remunerades al mercat laboral. I la segregació vertical limita l'ascens i promoció de les dones a la seva carrera professional, obtenint així menys ingressos. La menor valoració dels llocs de treball tradicionalment feminitzats, les diferències retributives en el cobrament de complements salarials i extrasalarials així com altres tipus de discriminacions indirectes i directes, són també raons que expliquen una remuneració final menor en dones que en homes.

Els rols de gènere juguen un paper clau en la formació de la bretxa salarial, especialment a través de l'assignació social del rol de cura i reproducció a les dones. Són elles les qui, encara ara, concilien la vida familiar amb la laboral de forma majoritària. En aquest sentit, la bretxa salarial augmenta durant els cicles vitals on les necessitats de conciliació són més grans i s'accentua amb el temps.

L'assetjament sexual i per a raó de sexe als centres de treball encara avui és un element a ocultar i a amagar, però a la vegada tenim coneixement que és una de les pràctiques molt estesa en l'actualitat. L'assetjament sexual i per a raó de sexe té cara de dona.

Davant d'aquest 8 de Març, la lluita continua

El 2020 les diferències respecte els darrers anys no són gaire diferents a nivell general, i diem que "Amb el 70% no en tenim prou. I el 9 què?"

El 6 de març de 2019 es va aprovar un Reial Decret Llei amb l'objectiu d'avançar en aquesta igualtat efectiva, modificant alguns articles de l'ET i la Llei orgànica d'igualtat 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per tal de canviar allò **que des de fa temps el nostre sindicat havia identificat** com a punts febles d'aquesta Llei del 2007. D'altra banda també el RDL va avançar en l'equiparació dels permisos de les dues persones progenitores per naixement i de cura del lactant, **reivindicacions històriques del nostre sindicat**, permisos igualitaris i intransferibles i remunerats per poder avançar en la conciliació corresponsable.

El nostre instrument a utilitzar en aquest 8 de març vol anar més allà del

8 de març: és un plantejament de lluita constant, d'afany i de presència en els centres de treball de les nostres delegades i delegats, als carrers i a les institucions, en forma de mobilitzacions, protestes, concentracions, formacions i, evidentment, a les taules de negociació traslladant, reclamant i exigint allà on toqui:

* El compliment de les lleis d'igualtat: doncs sembla que en aquest país les lleis d'igualtat es poden deixar de complir perquè no són una prioritat per a les empreses. L'incompliment d'aquestes normes surt més econòmic a les empreses que no pas el compliment.

* El desenvolupament reglamentari del RDL 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en la feina i en l'ocupació, ja!

* A les administracions que posin a disposició els mitjans suficients i necessaris per fer complir la llei, tant amb mesures d'impuls com amb mesures de control. I també han de poder dotar-se de la formació necessària per poder implementar aquestes mesures.

* **Els recursos i eines necessaris i suficients per a posar a disposició dels agents socials per poder dur la nostra funció amb eficiència.** No hem d'oblidar que d'aquí a dos anys les empreses de més de 50 persones treballadores han de tenir un pla d'igualtat i que totes les empreses han de tenir mesures d'igualtat i no discriminació. També totes les empreses estan obligades a tenir protocols d'assetjament sexual i per a raó de sexe.

* **Promoure el canvi cultural del concepte de treballs d'igual valor sense que es pugui produir cap discriminació per raó de sexe.** La "igualtat de remuneració per un treball

d'igual valor" és el principi per arribar a l'equitat salarial.

La societat demana feminisme per poder aturar el masclisme. La societat necessita feminisme si vol ser més justa, social, sostenible i igualitària.

Les dones han sortit al carrer a exigir la igualtat que els manca en aquesta societat. I les sindicalistes estem als centres de treball cada dia, en la lluita per la igualtat i la no discriminació de les dones.

ATUREM EL MASCLIME ALS CENTRES DE TREBALL AMB SINCALISME FEMINISTA !!!!

Amb el 70% no en temin prou,

perquè el 70%

- ✚ és perdre part del talent femení.
- ✚ és perdre part del valor de les nostres vides.
- ✚ és perdre part del retorn a la nostra societat com a ciutadanes.

I perquè el 9 seguim en lluita per la igualtat!

I com deia la Maria Cambrils... NO VOLEM PIETAT, SINÓ JUSTÍCIA!!

