

de
8març

Dià Internacional de la Dona

USOC

UNIÓ SINDICAL OBRERA DE CATALUNYA

www.usoc.cat



El Tribunal Constitucional va declarar nuls alguns dels articles de la Llei Catalana d'Igualtat efectiva de dones i homes.

Desigualtat salarial: les barcelonines guanyen 7400 euros menys. La discriminació per sexe afecta a tots els sectors.

El Govern espanyol deixa sense beques els estudis de postgrau de gènere.

En el Congrés dels Diputats hi haurà 138 dones, però només dos partits arriben a la paritat i cap d'elles n'és portaveu titular.



El paper de la dona al cinema, protagonista de les reivindicacions dels premis Goya.

**USOC denuncia
La igualtat
no és una prioritat.
Ni un pas enrere!**

El 71% de pensionistes, amb pensió que van de 600 a 650 euros, són dones.

La precarietat afecta sobretot, a les dones.

L'ocupació parcial segueix augmentant entre les dones.

La fiscalia denuncia que el CGPJ va discriminar una candidata a presidir l'Audiència de Barcelona per ser dona.

El govern espanyol elimina els ajuts per a impulsar la igualtat en les Pimes.



Sol·licituds d'ocupació anònimes a la Haia per evitar la discriminació.

L'alta direcció segueix essent masculina.

Les dones joves, d'edats compreses entre 16 i 29 anys, guanyen un 9% menys que els homes.

USOC
UNIÓ SINDICAL OBRERA DE CATALUNYA

Amb la col·laboració de:

Generalitat de Catalunya
Institut Català
de les Dones

900 900 120

**Contra la violència
masclista Atenció 24 h**

USOC denuncia
La igualtat
no és una prioritat.
Ni un pas enrere!

8^{de} març
Dia Internacional de la Dona

USOC
UNIO SINDICAL OBRERA DE CATALUNYA

www.usoc.cat

#USOCdenuncia

La Igualtat no és una prioritat. Ni un pas enrere!

Des de l'inici de la crisi, hem denunciat un retrocés en l'aplicació de polítiques d'igualtat a les empreses. Els sindicats tenim un indicador molt fiable: les consultes que ens arriben de les delegades i els delegats. Les conclusions són contundents: molts dels avenços que havíem aconseguit en matèria d'igualtat en el món laboral han quedat aturats.

Un altre indicador que ens mostra que les coses no van bé el tenim quan examinem les decisions que ha pres el govern espanyol en matèria d'igualtat. Veiem-ne alguns exemples:

Una de les primeres mesures que adopta el govern espanyol i la nova ministra referents a temes d'igualtat és, d'una banda, suspendre les beques destinades al pagament de la matrícula dels estudis de postgrau d'igualtat de gènere i, de l'altra, aturar el finançament universitari cap a activitats relacionades amb la violència masclista, el foment de la conciliació i la contractació femenina.

La segona mesura que s'acorda és l'eliminació dels ajuts a les PIMES que es concedien des de l'any 2008 i que servien per finançar l'implementació de plans d'igualtat a empreses de menys de 250 treballadores i treballadors. En aquest punt hem d'esmentar que només un 10% de les empreses obligades per llei a negociar un pla d'igualtat, ho han fet.

A més a més, el Tribunal Constitucional, va declarar nuls alguns articles de la Llei Catalana d'igualtat –Llei 17/2015–, tot adduint que és competència de l'Estat espanyol la regulació de mesures per garantir la igualtat entre dones i homes en el treball. Els articles declarats nuls fan referència a tot allò que els sindicats defensem: la necessitat que les polítiques d'igualtat s'apliquin a totes les empreses, no només a aquelles que tenen més de 250 treballadores i treballadors. Això mateix és d'aplicació a la prevenció de l'assetjament per raó de sexe; la llei catalana obliga a adoptar mesures específiques per prevenir-los. També hem defensat sempre la presència de dones en la negociació col·lectiva, que s'incorpori la perspectiva de gènere en els expedients de regulació per evitar discriminacions per raó de sexe i, finalment, l'obligació de les empreses alhora de valorar la diferent exposició als factors de risc de dones i homes, tot tenint en consideració els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància natural. En síntesi, una decisió, la del TC, que representa un pas enrere en la millora de la protecció dels drets de les dones.

En conseqüència, si qui té el poder legislatiu central retalla prestacions o limita competències, en aquest cas, les del

parlament de Catalunya, per avançar en la protecció dels drets laborals de les dones, què no faran les empreses? El missatge és molt potent, pel govern central la igualtat, no és una prioritat!... Per a determinades empreses, tampoc!

Les dades que tenim son esfereïdores. Només cal consultar l'informe de l'indicador d'igualtat de gènere de Catalunya, elaborat pel Gabinet d'Estudis de la Cambra de Comerç de Barcelona per a l'Observatori Dona, Empresa i Economia. Dels 22 indicadors, que s'agrupen en quatre blocs: formació, mercat de treball, condicions de vida i empoderament, només els indicadors que fan esment a la formació mostren una clara situació favorable per a les dones. És paradoxal, a Catalunya les dones titulades universitàries superen en un 37% el nombre d'homes titulats, en canvi, el nombre de dones que ocupen llocs de direcció és un 45% inferior al d'homes; les dones membres de consells d'administració representen només el 17% i les que ocupen càtedres a les universitats són un 73% menys que els homes. Si parlem de salaris, l'informe ens indica que la bretxa salarial entre homes i dones és del 19% (salari/hora). Pel que fa a les pensions la diferència entre la pensió mitjana entre un home i una dona és del 31%.

Per tant, davant de tanta desigualtat (cal recordar que el 73% dels contractes a temps parcial els signen dones i que la dona dedica el doble d'hores a la cura de la família i la llar), retallar recursos i posar pals a les rodes a les iniciatives, com la de Llei Catalana d'igualtat, per avançar en la millora de la protecció dels drets de les dones en matèria laboral, és una provocació.

Des de la **USOC** creiem que un dels principals indicadors de qualitat democràtica és l'accés de les dones en igualtat de condicions que els homes en tots els àmbits de la vida. El dret al treball digne és una condició essencial per a una igualtat de drets efectiva.

La **USOC** continuarà lluitant perquè la igualtat sigui una prioritat en el disseny de polítiques i que aquestes s'acompanyin de partides pressupostàries per a dur-les a terme; perquè en l'àmbit laboral, les dones participin de la negociació col·lectiva; perquè s'avanci cap a la igualtat de gènere; perquè s'acabi amb la violència masclista...Per tant, ni un pas enrere per aconseguir una societat més justa i millor.