

## UGT CONMEMORA O 8M CON DIVERSOS ACTOS EN TODAS AS COMARCAS GALEGAS

**Redacción.-** Para conmemorar este 8M e para demandar unha igualdade efectiva e real entre homes e mulleres e coa denuncia das eivas que as mulleres seguen a soportar como telón de fondo, UGT celebrou por toda a xeografía galega diversos actos. O propio día 8, ás 12.00 horas, tiveron lugar nas sedes do Sindicato concentracións. E, pola tarde, tamén foron numerosas as delegacións do Sindicato que participaron nas manifestacións convocadas nas principais vilas e cidades galegas.

O día 7, a unión de Pontevedra, Deza e Arousa celebrou un acto de conmemoración no que se fixo entrega da distinción e recoñecemento á traxectoria de Pilar Martínez.

O día 8, estes actos sucedéronse nas comarcas de Ferrol, onde se homenaxeou a Fortina López; Lugo, Lemos e Costa, onde foi Ana Núñez a que recibiu a distinción do Sindicato neste 8M; en Vigo foi Carmen Nodar a homenaxeada; na comarca de Ourense, Valdeorras e Verín homenaxeouse a Amparo Mesa e en Sanitago-Barbanza a distinción recaeu en María Jesús de Cabo.

O día 9 foi a comarca de Coruña-Cee a que celebrou o acto de entrega da distinción da muller traballadora que nesta edición recaeu en Elena Martínez.

Ademais disto, as unións de Vigo e Coruña-Cee organizaron sendas mesas coloquio. No caso da Coruña, baixo o título "As mulleres no ámbito laboral" e contou coa participación de Cristina Antoñanzas, vicesecretaria xeral de UGT; Yoya Neira, responsable de Igualdade do Concello da Coruña; e da inspectora de Traballo Sandra García.

En Vigo debateuse sobre "A muller dende unha perspectiva de xénero no eido laboral do mar e do granito". Participaron Consuelo Romar, docente da Escola Náutico Pesqueira de Vigo; Carmen Chamorro, patroa de altura e presidenta de Acerga; e Estrella Pereira, encargada nun taller de corte de pedra.



### GALERÍA DOS ACTOS DE ENTREGA DAS DISTINCIÓNS DO 8M EN GALICIA



# GALERÍA DE IMAXES DAS CONCENTRACIÓNS E LECTURA DO MANIFESTO O DÍA 8 FRONTE ÁS SEDES



## UGT TAMÉN ESTIVO NAS MANIFESTACIÓNS QUE SE CONVOCARON EN GALICIA CO GALLO DO 8M





**MENOR ACTIVIDADE E OCUPACIÓN, MÁIS DESEMPREGO, SEGREGACIÓN HORIZONTAL E VERTICAL, MAIOR TEMPORALIDADE E PARCIALIDADE, BRECHA SALARIAL E ASUNCIÓN DAS TAREFAS E COIDADOS FAMILIARES SEGUEN A LASTRAR A VIDA LABORAL DAS MULLERES**

## **A SUBIDA DO SMI E A REFORMA LABORAL MELLORAN A SITUACIÓN PERO A MULLER SEGUE A SOPORTAR EN MAIOR MEDIDA AS LACRAS DO MERCADO LABORAL**



**Redacción.-** Un ano máis, este 8 de marzo, Día internacional da muller, UGT-Galicia vese na obriga de denunciar a situación sociolaboral das mulleres galegas marcada por unha menor actividade e ocupación, máis desemprego, segregación horizontal e vertical, maior temporalidade e parcialidade, a brecha salarial e a asunción das tarefas e coidados familiares, todos eles factores que seguen a lastrar a vida laboral das mulleres e as súas carreiras profesionais. Se ben é certo que hai dúas medidas lexislativas, impulsadas e apoiadas por UGT, que están a acurtar algunhas destas eivas, a subida progresiva do SMI nestes últimos anos e a reforma laboral, o camiño por andar aínda é arduo e longo porque as mulleres no eido do traballo seguen a levarse a peor parte das eivas que o mercado laboral presenta.

Facendo unha radiografía da situación, segundo os datos da EPA do ano 2022 (media anual), a poboación activa feminina en Galicia é inferior á masculina en 37.400 persoas, cunha taxa de actividade do 49,2%, fronte ao 57% no caso dos homes, o que supón unha diferenza de case 8 puntos.

### **Galicia rexistra a segunda taxa de actividade feminina máis baixa do Estado**

En canto á comparativa co resto das comunidades autónomas, Gali-

cia rexistra a segunda taxa de actividade feminina máis baixa do Estado, só Asturias, cun 45,4%, ten un índice máis baixo. O diferencial coa media estatal, do 53,8, é de 4,6 puntos.

Se se fai unha análise da inactividade, sen ter en conta ás persoas retiradas, xubiladas e pensionistas, a maior parte das mulleres inactivas o son por dedicarse a labores da casa. As mulleres representan o 56,3% das persoas inactivas e dos que afirman estar nesta situación debido a “labores da casa”, o 85,5% son mulleres. Hai 482.200 homes inactivos, fronte a 620.000 mulleres. Estes datos evidencian a enorme desigualdade que segue existindo na asunción do coidado do fogar e a familia, repercutindo isto dun xeito moi negativo na participación das mulleres no mercado laboral.

Continuando con esta liña de análise, as estatísticas (IGE-INE) amosan que, das persoas inactivas que non buscan emprego polo “coidado de nenos e nenas, persoas adultas enfermas, discapacitados ou maiores”, o 86,1% son mulleres. No caso de non buscar emprego por “ter outras responsabilidades familiares ou persoais”, as mulleres representan o 77,5%. O déficit de corresponsabilidade segue a ser evidente.

### **De cada cen persoas ocupadas, 48 son mulleres, a pesar de representar o 52,1% da**

### **poboación. A brecha na taxa de emprego chega aos 8 puntos**

En termos de ocupación, as mulleres galegas tamén se levan a peor parte. Hai 529.200 mulleres ocupadas, fronte a 574.500 homes, 45.300 mulleres menos. De cada cen ocupados, o 47,9% son mulleres, aínda representando o 52,1% da poboación (maior de 16 anos). Isto tradúcese nunha taxa de emprego masculina do 51,3% e de tan só o 43,3% no caso das mulleres, o que supón unha brecha de 8 puntos.

### **Segregación horizontal e vertical**

E, aínda estando ocupadas, as mulleres galegas seguen a sufrir tanto a segregación ocupacional horizontal como vertical. O gran foco de ocupación feminina céntrase nos servizos, representando as mulleres o 56,3% do total (o 84,7% das mulleres ocupadas o están neste sector). Na agricultura, gandería, caza e silvicultura, as galegas representan o 37,1%. A porcentaxe baixa ao 31,6% no caso da industria, o 21,4% na pesca e acuicultura e o 8,4% na construción.

Tamén segue a existir a segregación vertical, tan só o 32,9% dos postos de dirección e xerencia son

Continúa na páxina seguinte...

...vén da páxina anterior.

ocupados por mulleres e tan só o 2,2% das mulleres ocupadas o están nestes postos. Outro datos relevante é que as mulleres tan só representan o 28,42% dos órganos de dirección das empresas do IBEX35.

En canto á situación profesional, o 20,3% dos homes teñen unha ocupación por conta propia, fronte ao 15,2% das mulleres. Por sectores, as mulleres galegas teñen maior presenza que os homes no sector público, representando o 59,5%.

### **A igual formación, os homes sempre teñen taxas de ocupación maiores**

A relación entre formación e ocupación segue a ser máis beneficiosa para os homes. A igual formación, os homes acadan sempre maiores taxas de ocupación. A diferenza tan só é mínima no caso de estudos superiores, de feito, con este nivel formativo xa hai a día de hoxe máis mulleres que homes, 289.100 fronte a 238.200. Tamén se comproba que a maior nivel formativo, maior empregabilidade, polo que se deduce que a formación é a principal ferramenta para lograr a inclusión da muller no mercado laboral.

De todas as persoas asalariadas con contrato temporal, o 56,5% aínda son mulleres. Aínda que a reforma laboral está a deixar a súa pegada, a contratación indefinida entre as mulleres era do 9,3% no 2021 e no 2022 subiu ata o 31,06%

Que efectos está a provocar a reforma laboral de 2022?. Esta modificación legislativa está a transformar o mercado laboral cara a estabilidade en ambos sexos. Non obstante, aínda hai que deixar un tempo para observar os beneficios da reforma a máis longo prazo. No 2022 a taxa de temporalidade foi do 22,1% entre as mulleres e do 16,7% entre os homes. Ambas están a experimentar un descenso progresivo. No 2012 a masculina era do 20,5% e a feminina do 25,5% e déronse picos de ata o 28%, como o rexistrado no 2017. De toda a poboación asalariada con contrato temporal, o 56,5% aínda son mulleres. En canto á contratación indefinida, estase a ver claramente a pegada da reforma laboral, se no 2021 a porcentaxe da contratación indefinida era do 9,3%, entre as mulleres, pasou ao 31,06% no 2022. Hai

33.300 mulleres máis con contratos indefinidos e descenderon en 16.600 as mulleres con contratos de duración determinada.

Non obstante, a brecha persiste. As mulleres asalariadas con contrato indefinido son o 47,4% do total. Tan só o 3,2% das mulleres con contrato indefinido o están pola modalidade fixo descontínuo.

A parcialidade ten rostro de muller. O 77% dos contratos a tempo parcial corresponden a mulleres. Do total das mulleres ocupadas, o 22,5% teñen contrato parcial, fronte ao 6,2% de homes

A parcialidade ten rostro de muller. Hai 119.000 mulleres con contrato a tempo parcial, fronte a 35.500 homes, o 77%, fronte ao 23%. Do total de mulleres ocupadas, o 22,5% teñen un contrato a tempo parcial, porcentaxe que no caso dos homes baixa ao 6,2. Unha brecha de 16,3 puntos.

### **Teletraballo**

O traballo a distancia, teletraballo, irrompeu con forza como consecuencia da pandemia e, en moitos sectores e centros de traballo mantívose máis aló, o que obrigou a legislar ao respecto. Non obstante, polas connotacións que moitas veces se lle da a esta modalidade, como se fixo co Plan Mecuida, no que se pretendía asimilar como unha medida de conciliación, dende UGT insístese en que o teletraballo non pode converterse nunha medida de conciliación, xa que córrese o risco de que sexan as mulleres unha vez máis as que as que asuman estas tarefas ante a ausencia de políticas públicas efectivas. No 2022 en Galicia as mulleres representan o 48,33% das persoas que traballaron a metade dos días dende o seu domicilio. As diferenzas por sexos son mínimas, motivado isto polos sectores de actividade altamente feminizados como sanidade, hostalería, comercio ou ensino onde o teletraballo é máis difícil.

### **A taxa de paro feminina é 2 puntos superior á masculina e elas representan o 54,5% do desemprego de longa duración**

Que acontece no desemprego? A situación tamén é máis gravosa para as mulleres. No 2022 houbo 72.300

mulleres en situación de desemprego, fronte a 64.400 homes. A taxa de paro feminina é do 12% e a masculina do 10,1%.

En canto ao desemprego de longa duración, máis dun ano nesta situación, as mulleres galegas tamén se levan a peor parte, representando o 54,5% do total. É dicir, das 51.700 persoas en situación de desemprego de longa duración que había no 2022, 28.200 eran mulleres, fronte a 23.600 homes. Se se fai a análise de dous anos, o paro de moi longa duración, a porcentaxe ascende ao 54,9%. Se se fai unha análise comparativa co ano 2021, os datos son positivos, dáse unha contracción no paro de longa duración feminino do 10,8%. Non obstante, non sucede o mesmo co paro de moi longa duración, xa que este aumenta en 1.600 no caso feminino. Isto incide no feito de que, de non saír do desemprego nos primeiros meses, córrese o serio risco de cronificar a situación.

Nas taxas de cobertura por desemprego, as mulleres tamén se levan a peor parte, cunha taxa do 58,1% que no caso dos homes sube ata o 68,8%.

### **Suspense absoluto para os fogares galegos en materia de corresponsabilidade**

Outro ano máis, a materia de corresponsabilidade nos fogares galegos resólvese cun suspense. Seguen a ser as mulleres as que asumen, na maior parte dos casos, os cuidados, o que as obriga, ou ben a renunciar a estar no mercado laboral ou a facelo en condicións máis limitadas para poder atender as dúas fronteas.

### **Das persoas que teñen contrato a tempo parcial por responsabilidades familiares, 34.300 son mulleres e 3.800 homes**

Aí están os datos. Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por ter que "coidar a menores ou a persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores ou por ter que atender outras responsabilidades familiares", 34.300 son mulleres e tan só 3.800 homes.

### **O 76% das reducións por**

...continúa na páxina seguinte...

## garda legal son solicitadas por mulleres e o 68% das excedencias

As reducións de xornada por garda legal (menores de 12 anos) son solicitadas por mulleres no 76,4% dos casos. As excedencias por coidado familiar son solicitadas no 68,2% dos casos por mulleres. Se ben é certo que se observa unha forte caída destas excedencias entre o 2020 e o 2022 no caso das mulleres galegas, pasando de 1.353 a 827. Para UGT-Galicia, unha das claves pode atoparse na implantación, a raíz da pandemia, do teletraballo. Non obstante, dende o Sindicato insístese en que esta non pode ser asumida como unha medida de conciliación. O traballo a distancia regulado pode ser unha opción para mellorar a organización dos tempos de traballo e gañar o tempo que se perde nos desprazamentos pero, en ningún caso, unha ferramenta de conciliación.

A brecha salarial, consecuencia tamén de moitos dos aspectos denunciados hoxe, persiste, aínda que grazas a medidas como a mellora do SMI, vaise limando, aínda está en Galicia no 19,1%.

## Acoso sexual e acoso por razón de sexo

En canto ao acoso sexual e acoso por razón de sexo, resulta evidente que os maiores factores de risco están na precariedade ou na realización de tarefas en condicións de illamento. Segundo o informe da Inspección de Traballo e Seguridade Social de 2020, no Estado realizáronse 485 actuacións por acoso sexual no traballo, cun resultado de 17 infraccións en acta e 643 persoas traballadoras afectadas, así como 107 actuacións por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infraccións e 161 persoas traballadoras afectadas (cun importe de sancións propostas de 43.753 €). Tamén se recolle que se realizaron 246 actuacións en materia de protocolos de acoso sexual, con 14 infraccións en acta e 88 persoas traballadoras afectadas. O importe das sancións propostas en materia de acoso sexual incluíndo o acoso discriminatorio por razón de sexo ascendeu á cifra de 63.094 euros.

A pesar diso, dende UGT consi-

deramos que isto non é máis que a punta do iceberg. O acoso sexual e o acoso sexista é un fenómeno habitual, normalizado e moi estendido, e tal e como pon de manifesto a Resolución do Parlamento Europeo, do 11 de setembro de 2018, sobre as medidas para previr e combater o acoso sexual e psicolóxico no lugar de traballo, “nos espazos públicos e na vida política da Unión, un gran número de casos de acoso sexual non chega a denunciarse como consecuencia da escasa sensibilización social respecto diso, o medo ao despedimento, a dificultade para conseguir probas, unhas insuficientes canles de denuncia, seguimento e protección da vítimas e a normalización da violencia”.

## Aínda queda moito por facer. Propostas de UGT

En definitiva, aínda que hai aspectos do mercado laboral que están a mellorar para as mulleres, grazas a algunhas das medidas lexislativas aprobadas co respaldo de UGT, o camiño é longo e arduo e aínda queda moito por facer para que a metade de poboación goce da mesma situación no mercado laboral que o outro 50%.

### Para UGT, é prioritario:

- A subida do SMI a 1080 euros foi unha medida indispensable para reducir a brecha de xénero. É necesario continuar coas melloras brindadas pola reforma laboral para evitar que as persoas traballadoras paguen as consecuencias dunha conxuntura económica forzada pola situación internacional e para evitar que se produza unha desaceleración da economía.

- Impulsar a negociación colectiva de medidas de igualdade nos convenios colectivos e nos plans de igualdade, adaptando dita negociación á normativa regulamentaria de plans de igualdade e de igualdade retributiva e dotar de recursos públicos necesarios para o cumprimento deste obxectivo.

- Esixir o cumprimento dos plans de igualdade nos termos que obriga a lexislación.

- Combater a violencia machista desde os centros de traballo, adoptando protocolos de acoso sexual e acoso por razón de sexo, e introducindo nestes protocolos as novidades introducidas pola Lei

Orgánica 10/2022, do 6 de setembro, de Garantía Integral da Liberdade Sexual.

- Incrementar e mellorar as políticas activas de emprego, con perspectiva de xénero. Adoptar medidas de acción positiva nas políticas xerais dirixidas a eliminar a discriminación e a desigualdade no emprego.

- Adoptar políticas con perspectiva de xénero en todos os ámbitos e especialmente en materia de coidados. Dignificar o sector de coidados, e adoptar políticas de corresponsabilidade efectiva.

- A plena equiparación en dereitos das traballadoras do fogar.

- Investir en educación en igualdade para lograr unha cultura libre de violencias machistas a través dunha educación transformadora e igualitaria desde idades temperás. Que se eduque na corresponsabilidade, a equidade, a autonomía e a liberdade. Que se garantan unhas condicións de traballo e emprego decentes para todo o profesorado e persoa traballadoras do ámbito educativo, sendo este sector uno dos máis feminizados.

- Reivindicamos que se garanta o dereito ao aborto sen ningún tipo de coacción fronte á libre decisión das mulleres na sanidade pública de todo o territorio nacional sen excepción, acabar coa violencia obstétrica e garantir todos os dereitos reprodutivos e sexuais das mulleres como unha prioridade nas políticas públicas do territorio nacional.

- Reforzar e garantir os instrumentos e recursos de vixilancia, control e sanción da Autoridade Laboral para o cumprimento efectivo do principio de igualdade no ámbito laboral.

- Implantar unha xornada laboral de 32 horas.

- Proceder a depositar o instrumento de ratificación do Convenio 189 da Organización Internacional do Traballo sobre traballo digno das traballadoras do fogar.

- Dado que o 25 de maio de 2023 entrará en vigor o Convenio 190 da OIT sobre Eliminación da Violencia e o acoso no mundo do traballo, que se adopten as medidas necesarias para trasladar á nosa lexislación aqueles contidos que non estean contemplados na actualidade.



## UGT REXEITA A VOLTA ÁS REGRAS DE AXUSTE FISCAL, A FINAIS DE 2023, PROPOSTAS POR BRUXELAS

**Redacción.-** En plena crise inflacionista pola guerra de Ucraína e co custo dos prezos dos alimentos e a enerxía disparados, UGT considera inaceptable expor o retorno á aplicación do corsé das regras de déficit e gasto, algo absurdo desde un punto de vista económico e moi preocupante para as necesidades de protección ás persoas vulnerables que precisa a Europa social.

A Comisión ofreceu orientacións aos Estados membros sobre a execución e a coordinación da política fiscal, á luz das dificultades das finanzas públicas e a economía e os debates sobre o futuro marco de gobernanza económica.

Consecuencias da desactivación da cláusula xeral de salvagarda e da revisión en curso da gobernanza económica.

A cláusula xeral de salvagarda do Pacto de Estabilidade e Crecemento, que prevé unha desviación temporal dos requisitos orzamentarios que normalmente se aplican en caso de grave recesión económica, desactivarase a finais de 2023. O final do período de vigor da cláusula xeral de salvagarda supoñerá a continuación das recomendacións específicas por país sobre política fiscal, cuantificadas e diferenciadas en función dos retos dos Estados membros en materia de débeda pública.

Están a celebrarse conversacións sobre un marco de gobernanza económica revisado, baseado nas orientacións da Comisión

presentadas en novembro de 2022. Ata que entre en funcionamento un novo marco de gobernanza económica e tendo en conta a nova realidade posterior á pandemia, non procede volver aplicar unicamente as normas do Pacto de Estabilidade e Crecemento en vigor antes da activación da cláusula xeral de salvagarda en 2020.

Debido a que aínda non se estableceu un novo marco xurídico, baseado nas conclusións da revisión en curso da gobernanza económica, o actual segue sendo de aplicación. Ao mesmo tempo, para facilitar unha transición eficaz cara ao futuro conxunto de normas fiscais da UE e ter en conta os retos actuais, algúns elementos das orientacións de reforma da Comisión poderían incorporarse ao ciclo de supervisión fiscal.

Por tanto, a Comisión está disposta a formular recomendacións específicas por país sobre política fiscal para 2024 que inclúan un requisito cuantitativo, ademais de orientacións cualitativas sobre as medidas en materia de investimento e enerxía.

### Orientacións sobre a elaboración dos plans de estabilidade e converxencia

Convídase os Estados membros a fixar obxectivos fiscais nos seus Programas de Estabilidade e Converxencia que cumpran os



criterios de axuste fiscal establecidos nas orientacións de reforma da Comisión. Tamén se lles convida a debater a maneira en que prevean que os seus plans de reforma e investimento contribúan á sustentabilidade fiscal e ao crecemento sostible e inclusivo, en consonancia cos criterios establecidos nas orientacións de reforma.

Así pois, a Comisión está disposta a formular recomendacións específicas por país de 2024 sobre política fiscal que:

Se axuste aos obxectivos fiscais establecidos polos Estados membros nos seus programas de estabilidade, sempre que tales obxectivos sexan compatibles coa garantía de que a cociente de débeda pública siga unha traxectoria descendente ou se manteña nun nivel prudente e que o déficit orzamentario se sitúe por baixo do valor de referencia do 3 % do PIB a medio prazo; cuantifíquense e diferencien en función das dificultades dos Estados membros en materia de débeda pública; fórmulense sobre a base do gasto primario neto, tal e como se propón nas orientacións de reforma da Comisión.

## A XUSTIZA DEBE AXUDAR A PROTEXER OS DEREITOS DAS PERSOAS TRABALLADORAS

**Redacción.-** O vicesecretario xeral de Política Sindical de UGT, Fernando Luján, clausurou as xornadas sobre dereito laboral organizadas por UGT e o Consello Xeral do Poder Xudicial (CGPJ)

Clausura onde sinalou que “a Xustiza ten que complementar á negociación colectiva para protexer os dereitos das persoas traballadoras. Desta forma, hai numerosas resolucións xudiciais que inspiraron ao diálogo social e axudaron a establecer condicións de traballo dignas cando as empresas non quixeron cumprir o pactado”.

Resolucións como na Lei Rider, “onde non saberíamos se a lei sería igual sen as resolucións do Tribunal Supremo; a reforma laboral, onde o recoñecemento da antigüidade dos fixos discontinuos non figurase dese xeito sen a xurisprudencia e sen o tratamento que se fixo desde o Tribunal de Xustiza da Unión

Europea; ou o controvertido artigo 42.6 do Estatuto dos Traballadores, o da prevalencia do convenio de sector por encima do de empresa, que é a proba do carácter circular destas resolucións xudiciais e da negociación colectiva”.

Con todo, considerou que “aínda hai retos que afrontar desde a xustiza e a negociación colectiva, como dar resposta ás novas formas de definir o contrato de traballo; a definición de dependencia, exenidade, persoal ou liberdade a cambio dunha retribución; a negociación do Estatuto do Bolseiro; ou o Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva como fonte de dereito do traballo”.

### Despedimento disuasorio e compensatorio

Pero, sobre todo, Fernando Luján mani-

festou a necesidade de “derrogar a regulación do despedimento colectivo, endurecendo a súa causalización e incrementando o papel da Inspección de Traballo”.

Neste sentido, sinalou que “necesitamos unha indemnización para o despedimento inxustificable que sexa disuasoria e compensatoria dos danos causados. No noso país é demasiado fácil e barato despedir, sobre todo con salarios e antigüidades moi baixas”.

Por iso, lembrou a “demanda presentada por UGT ante o Comité Europeo de Dereitos Sociais por incumprimento da Carta Social Europea revisada, reclamación colectiva que foi aceptada e que segue o seu camiño. É fundamental que se valoren diversos elementos para incrementar o prezo do despedimento, como o risco de vulnerabilidade da persoa, as persoas a cargo desta ou a situación económica ou financeira, entre outras cuestións”.