

MOCIÓN POR EL 8 DE MARZO, DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

En 1975 la Organización de Naciones Unidas formaliza la conmemoración del 8 de marzo como Día Internacional de la Mujer con el objetivo de dar visibilidad y relevancia a la lucha histórica de las mujeres por conseguir una igualdad real y efectiva. La consolidación de esta conmemoración tiene como antecedente la celebración del “Día Internacional de la Mujer Trabajadora” desde 1911 con la propuesta de Clara Zetkin de la primera manifestación para la promoción de los derechos de las mujeres. La fecha alude a las huelgas de trabajadoras de la industria textil en Nueva York en la que protestaban por las duras condiciones de trabajo y la explotación laboral, que tuvieron lugar un 8 de marzo.

En 2018 bajo el lema “Si nosotras paramos, se para el mundo”, tuvo lugar en España una movilización por el 8M histórica que recorrió todo el país con marchas en más de 120 ciudades y con una convocatoria de huelga en donde los paros parciales de UGT y CCOO fueron seguidos por seis millones de trabajadoras. Particularmente relevante resultó el parón en los cuidados y en el área de tareas domésticas, como símbolo de resistencia feminista, que situó a nuestro país en la vanguardia del feminismo internacional.

La llegada del covid-19 ha supuesto que las mujeres sean nuevamente las más perjudicadas. Las mujeres están en la primera línea de la lucha contra el covid-19 como trabajadoras de los sectores sanitario, social y como cuidadoras. La crisis sanitaria ha manifestado tanto la importancia de las contribuciones de las mujeres como las cargas desproporcionadas que aguantan. Los avances realizados en materia de igualdad de género se han visto duramente afectados a causa de las políticas de austeridad que se están realizando: si antes de la crisis sanitaria se estimaba que acabar con la brecha de género a nivel mundial costaría 99 años, ahora la cifra se coloca en 135 años, según datos de Intermón Oxfam en 2022.

Las mujeres sufren más las injusticias del mercado laboral: los salarios, la precariedad, la duración de los contratos, la tasa de paro. De hecho, según el informe 'Género y desigualdad laboral: La brecha salarial como indicador agregado' de la Fundación Alternativ@s, en 2018, los hombres en España ganaban, de media, un 27,3% más que las mujeres. A pesar de las mejoras que han tenido lugar en los últimos años la crisis produce que esa tendencia se agrave teniendo en cuenta que casi un 40% de las



mujeres trabajan en aquellos sectores en los que la caída de la remuneración de las personas asalariadas ha sido mayor durante la pandemia.

La brecha de género en el mundo del trabajo es un hecho incontestable, pero su causa no puede atribuirse a diferencias en capital humano sino a factores como el acceso a la educación o las dificultades para la conciliación más acusadas en el caso de las mujeres.

Las mujeres que trabajan tienen, en términos agregados, un mayor nivel de formación que los hombres, pero esto no garantiza la ocupación de puestos mejor dotados o la asunción de cargos de responsabilidad sino que las discriminaciones que en el mundo laboral sufren las mujeres son múltiples y frecuentes: la brecha salarial, el techo de cristal, el suelo pegajoso, etc. Además de las discriminaciones relativas a procesos informales como los comentarios machistas y sexistas, o los comportamientos paternalistas vinculados a ese imaginario donde las mujeres son inferiores, lo que produce que tengan que demostrar su valía constantemente.

La ocupación de puestos masculinizados significa para las mujeres el enfrentarse a un juicio público, pagando de esta manera un coste por ocupar esos espacios donde antes eran rechazadas. Se las expone a la mirada acusadora del resto que suelen traducirse en un trato degradante.

Las mujeres racializadas y migrantes son un colectivo especialmente invisibilizado y discriminado, ocupando puestos de trabajo con peores condiciones laborales y sufriendo, en ocasiones, una estigmatización asociada, a su cultura, religión o etnia.

En lo que respecta al mundo rural los estereotipos de género siguen muy presentes: se sigue entendiendo el trabajo de las mujeres como una “ayuda familiar”. Muchas mujeres comparten con los hombres las tareas agrícolas y aportan tanto bienes como trabajo. Aún así, en la mayoría de los casos únicamente figura el hombre como titular de la explotación, por lo que la participación de las mujeres en las obligaciones y, también, en los derechos que se desprende de esa gestión se ve entorpecida para ser desarrollada en condiciones de igualdad, lo que repercute en una menor autonomía económica de las mujeres que permanecen sujetas al ingreso masculino y no contribuyen en su beneficio respecto de prestaciones o subsidios de protección laboral.



Por terminar, las mujeres trans han sufrido tradicionalmente una discriminación laboral severa, tanto en lo referente a la inserción laboral, como una vez incorporadas a un puesto de trabajo, donde son sometidas en multitud de ocasiones a situaciones vejatorias y la intromisión sistemática en su vida personal, por su identidad de género.

Por todo lo anteriormente expuesto, se propone los siguientes acuerdos:

ACUERDOS

1. Impulsar políticas de igualdad con un enfoque interseccional que favorezca una socialización de los cuidados como una tarea pública y compartida.
2. Fomentar proyectos que redunden en un apoyo a las mujeres que se enfrentan solas a las tareas vinculadas a los cuidados.
3. Impulsar acciones encaminadas al emprendimiento femenino desde el empoderamiento personal de las mujeres.
4. Visibilizar a mujeres que pueden ser referentes por ocupar puestos de poder o espacios tradicionalmente masculinizados rompiendo los estereotipos de género.
5. Promocionar acciones encaminadas a facilitar la inserción laboral de las mujeres trans, mujeres migrantes, racializadas, de ámbito rural, con diversidad funcional, así como realizar campañas de sensibilización para promover la existencia de espacios laborales seguros para ellas.
6. Impulsar la titularidad compartida de las explotaciones agrarias para visibilizar y reconocer profesional, social y económicamente el trabajo de las mujeres en la actividad agraria.
7. Trasladar estos acuerdos al Cabildo de Gran Canaria, al Gobierno de Canarias y al Ministerio de Igualdad del Gobierno de España.

