

---

## MANIFIESTO 8 DE MARZO 2025 DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

### "IGUALDAD REAL, COMPROMISO SINDICAL"

Las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, ante la jornada reivindicativa mundial del 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, manifestamos nuestro firme compromiso con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral. Es un objetivo prioritario e irrenunciable por el que trabajamos día a día con nuestra actividad sindical en todos los escenarios en los que estamos, especialmente en los centros de trabajo.

En esta jornada reivindicativa por los derechos de las mujeres y la igualdad, manifestamos la necesidad de adoptar medidas más eficaces para conseguir la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en nuestra sociedad, con garantías en los resultados, y de forma más específica en el mundo laboral, donde la discriminación por razón de sexo y las brechas de género siguen presentes.

Reconocemos los avances legislativos de los últimos años, que valoramos muy positivamente, si bien, lo cierto es que los datos sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral, aun cuando hay más mujeres ocupadas y afiliadas a la seguridad social que nunca, 10,1 millones, siguen siendo muy preocupantes. Se confirma una vez más que, pese a la superación de la crisis económica, la mejora del empleo y de las condiciones laborales, las brechas en el mundo del trabajo entre mujeres y hombres siguen sin avances significativos en su eliminación.

Según datos anuales del INE/EPA 2024;

- **La brecha de género en la tasa de actividad se sitúa en 2024 casi en un 10% (9,99%).** Mientras la tasa de actividad de las mujeres alcanza el 53,91%, en los hombres supone el 63,90%.
- **En la tasa de empleo, la brecha entre mujeres y hombres es de 10,34 puntos porcentuales de diferencia.** En 2024 las mujeres se sitúan en una tasa de empleo del 47,07% frente al 57,40% de la de los hombres.
- En la ocupación las mujeres siguen manteniendo grandes diferencias con los hombres. Del total de ocupación a jornada completa, con datos mejorados por efecto de la Reforma Laboral fruto del Diálogo Social, 10.816.475 son hombres, frente a 7.903.175 mujeres, mientras que en la ocupación a tiempo parcial (con condiciones laborales más precarias), las mujeres son mayoría. Del total de ocupación a tiempo parcial, 2.149.300 son mujeres, frente a 784.975 hombres. Es decir, 7 de cada 10 empleos a tiempo parcial los desempeñan mujeres.
- En el tipo de duración de la contratación también existen importantes diferencias. En el último año, la contratación indefinida ha ganado 600 mil personas más, la mitad, mujeres. Pero siguen siendo mayoría los hombres: 8.235.775, frente a 7.274.125 mujeres. En la contratación temporal, a pesar de la reducción de la tasa de la temporalidad a la mitad, consecuencia también de la reforma laboral, son mayoría las mujeres: 1.638.625 mujeres frente a 1.291.275 hombres.
- En el desempleo las más afectadas siguen siendo las mujeres. En 2024, 1.459.525 mujeres se encontraban en paro, frente a 1.311.175 de hombres. La tasa de paro femenina se sitúa en 12,68%, mientras que la tasa de paro masculina es de 10,16%.

Y en materia de retribuciones, la brecha de género última que conocemos, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022, es de 17,09 % según la metodología del INE. **Eliminar estas brechas, los desequilibrios en la asunción de cuidados familiares y labores domésticas** con un efecto claramente negativo para las mujeres en detrimento de su desarrollo profesional, personal y económico, así como **eliminar la violencia que sufren mayoritariamente las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral,** son

---

objetivos ineludibles a conseguir, y por los que luchamos y lucharemos sin descanso hasta conseguirlos.

En relación con las **violencias machistas**, en 2024, 48 mujeres han sido asesinadas por su pareja o expareja y 9 menores por violencia vicaria. El número de menores huérfanas y huérfanos por violencia de género asciende a 36. No olvidamos a las 62 mujeres asesinadas por otros feminicidios desde el 1 de enero de 2022 hasta el 30 de junio de 2024. Pero no solo nos preocupan estas dramáticas cifras, sino la persistencia de violencias machistas que afectan cada día a miles de mujeres, como demuestran las insostenibles estadísticas oficiales: en España se denuncian 14 violaciones al día, es decir, una cada 2 horas. Y se denuncian 55 agresiones sexuales al día, es decir, más de 2 cada hora (Ministerio Interior). Y sabemos que apenas se denuncia un 11% de la violencia sexual (Macroencuesta Violencia contra la Mujer 2019).

Como cada año, manifestamos nuestra más contundente repulsa contra todos y cada uno de los actos de la violencia que padecen las mujeres por el mero hecho de serlo bajo los patrones y reglas del patriarcado, que siempre busca la manera de resistir y garantizar su supervivencia de distintas maneras. Como sindicalistas feministas, nuestro firme compromiso de lucha para la erradicación de todas y cada una de las formas de violencia machista, se manifiesta a través de nuestra acción sindical en cada empresa y centro de trabajo, uniendo nuestras voces y fuerzas con el movimiento feminista y contribuyendo con las instituciones en la implantación de políticas públicas dirigidas a la eliminación de las violencias contra las mujeres, con la apuesta contundente y eficaz que exige la defensa de los derechos humanos de más de la mitad de la población.

Desde CCOO y UGT reivindicamos el avance en la eliminación de todas estas brechas y en la eliminación de la discriminación por razón de sexo entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales y en especial y específicamente en el ámbito laboral. Debe avanzarse con más celeridad en la reducción de las brechas de género, con garantías en los resultados, para lo que reclamamos políticas públicas con perspectiva de género y políticas específicas de igualdad con dotación de equipos especializados y financiación suficiente y sostenible. También reclamamos el espacio de la negociación colectiva y el diálogo social como marcos indispensables para un efectivo avance en igualdad en el ámbito laboral.

Reivindicamos **la educación en igualdad**, la coeducación, para lograr una cultura libre de desigualdades de género y de violencias machistas desde edades tempranas. Que se eduque en corresponsabilidad, equidad, autonomía, convivencia democrática, respeto mutuo y libertad.

Consideramos imprescindible reivindicar la **justa valoración social y económica de unos de los sectores más feminizados, como el de cuidados**, que se encuentra infravalorado socialmente y en consecuencia infra-remunerado, con condiciones laborales muy precarias en algunas de sus ocupaciones.

Reivindicamos que se complete la **equiparación de las trabajadoras del hogar**, en cumplimiento del convenio 189 de la OIT ratificado por España, en los aspectos que aún siguen pendientes, como el derecho a la negociación colectiva.

Para UGT y CCOO es prioritario:

- Seguir incrementando el SMI hasta situarlo en el 60% de la media salarial (en cumplimiento de la Carta Social Europea), para reducir la brecha de género en los salarios, que beneficiaría en mayor medida a las mujeres. Destacamos la subida del SMI a 1.184 euros mensuales (14 pagas) para 2025 lograda en el Diálogo Social, con un impacto directo en casi 3 millones de personas, el 57% mujeres.
- **Avanzar en la senda de las mejoras de la reforma laboral** para evitar que las personas trabajadoras, (y en concreto las mujeres), paguen las consecuencias de una coyuntura económica forzada por la situación internacional de desaceleración de la economía. Reclamamos que las políticas públicas, también las laborales, tengan perspectiva de género, para que las mujeres no sean quienes sufren desproporcionadamente las consecuencias de ninguna crisis que pueda sobrevenir.
- Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación, negociados y acordados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, impulsándolos como aspecto prioritario en la negociación colectiva, dotando de los recursos públicos necesarios para el cumplimiento de dicho objetivo.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres, y **llevar a cabo la transposición de las directivas de**

---

**transparencia salarial y violencia contra las mujeres**, así como las adecuaciones legislativas que garanticen el pleno cumplimiento del **Convenio 190 de la OIT**.

- Combatir la segregación ocupacional, estableciendo valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género, que pongan en valor las profesiones mayoritariamente feminizadas.
- Erradicar la violencia machista en los centros de trabajo, con una política de Tolerancia cero. Recordar la obligación de que todas las empresas, independientemente de su tamaño, cuenten con un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Además, incorporar en los protocolos existentes las novedades introducidas por la *Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual*, con la normativa introducida en 2024 para el reconocimiento de derechos sociolaborales a las víctimas de violencias sexuales.
- Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo con perspectiva de género de manera transversal, impulsando el acceso y cualificación de las mujeres a sectores productivos emergentes derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.
- Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo, que permitan dar respuesta a la brecha salarial y a la infrarrepresentación femenina en determinados sectores productivos.
- **Dignificar el sector de los cuidados**, como un paso imprescindible para garantizar la equidad de género. Una labor que en España siguen realizando en la mayoría de los casos las mujeres, sobre todo aquellas en situación de mayor vulnerabilidad.
- **Avanzar hacia la corresponsabilidad real y efectiva**, a través de medidas que impulsen la concienciación, especialmente de los hombres, a nivel social y de las empresas, priorizando los permisos retribuidos. **Reclamamos la retribución completa del permiso parental de 8 semanas hasta que el/la menor tenga 8 años**, contemplado en la Directiva 2019/1158, que se incumple en este aspecto en la actualidad.

- **Invertir en educación en igualdad**, establecer que la coeducación sea la norma y no la excepción, para conseguir una sociedad libre de estereotipos de género, revisando los libros de texto y material divulgativo, incorporando referentes plurales y diversos, con especial hincapié en mujeres de profesiones STEM.
- **Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de inspección, control y sanción** de la autoridad laboral competente para el cumplimiento de la legalidad en igualdad de género y no discriminación en el ámbito laboral.

Ante todas las desigualdades y las discriminaciones que siguen sufriendo las mujeres y por la eliminación de los patrones machistas que siguen imperando en nuestra estructura social y las resistencias que presentan para su desaparición, CCOO y UGT unimos nuestras voces en este 8M junto al movimiento feminista nacional e internacional.

Este 8 de Marzo recordamos también a las mujeres del mundo que en sus realidades cotidianas están más expuestas a las violencias patriarcales y al recorte de sus derechos: las mujeres de Afganistán, de Irán, las que sufren genocidios y violencias en guerras y conflictos, las que ven recortados sus derechos reproductivos.

Llamamos a trabajadoras y trabajadores a su participación activa en los distintos actos y manifestaciones que se convocan con motivo del 8 de Marzo, desde el convencimiento que uniendo fuerzas ganamos avances en igualdad, en progreso social, en democracia y en derechos de las mujeres.





## **PLANTILLA**

La plantilla de SARGA está masculinizada. Un 25% de la misma son mujeres, frente al 75% que son hombres. En conductores de MER, el 100% de la plantilla son hombres.

## **CORRESPONSABILIDAD**

Sin embargo, los hombres en SARGA han realizado 65 solicitudes de “Acompañamiento a médico especialista hijos” y 51 de “Acompañamiento al pediatra hijos”. Las mujeres han solicitado 54 permisos de Acompañamiento pediatra hijos, 54 de “Acompañamiento médico especialista hijos”.

En cuanto a las reducciones de jornada por cuidado familiar, los datos reflejan que se solicitaron un total de 42 reducciones de jornada por parte de las mujeres, por 4 hombres que realizaron la misma solicitud. Esto es, 1 de cada 7 mujeres de esta plantilla solicita reducción de jornada, mientras que en el caso de los hombres es 1 de cada 500, reflejando este dato un claro sesgo y un problema claro de corresponsabilidad

## **AUDITORÍA RETRIBUTIVA**

Un 22,9% de los trabajadores que cobran CAIR son mujeres, por debajo de los porcentajes de representatividad de mujeres en la empresa (25%). Además, el importe medio de los CAIR cobrados por hombres es de 1.068,9 €, mientras que el de las mujeres es 825,13 €, lo que significa que el importe del CAIR es un 29,54% mayor en los hombres, lo que no cuadra con la explicación del histórico con el que la empresa se intenta justificar. **No sólo lo cobran menos mujeres, sino que además los importes son menores de media.**

Se comprueba que hay un sesgo retributivo de género, que afecta a todos los departamentos y áreas de la empresa. Tras analizar la auditoría retributiva aportada por la empresa, 780 de los hombres de la empresa (el 67,59%) ocupan puestos donde cobran más que sus compañeras mujeres por hacer el mismo trabajo.

Mención especial para puestos como Operario Especialista Mantenimiento PNOMP donde la diferencia de salario entre hombres y mujeres ocupando el mismo puesto es de un 39%, técnico en educación ambiental donde esta diferencia es de un 22,51%, Técnico Informes-Trámites Ambientales (17,54%), Monitor PNOMP (16,3%), Técnico Especial Cualificación PRL (15,81%) o Técnico Concentraciones Parcelarias (14,18%).

**Sección Sindical CCOO-SARGA**

Paseo M<sup>a</sup> Agustín, 36 - Puerta 21

50.071. Zaragoza

976 714 467

[www.dga.ccoo.es](http://www.dga.ccoo.es)