



Día Internacional de la Mujer. 8 de Marzo. “Ahora es el Momento #CSIFsiempre8M”

La **Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF)**, sindicato más representativo en las administraciones públicas y con presencia creciente en el sector privado conmemora el **8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer**, una jornada auspiciada por Naciones Unidas para visibilizar las acciones dirigidas para **combatir la discriminación, las situaciones de abuso y la violencia que, a diario, sufren las mujeres de todo el mundo.**

Bajo el lema, **‘Ahora es el momento. #CSIFsiempre8M’** nuestro sindicato defiende las mujeres, a diario, desde nuestro ámbito de responsabilidad sindical y con **medidas efectivas y palpables**

CSIF es consciente del movimiento mundial y el debate social, también en la sociedad española para favorecer la igualdad, la visibilidad y otorgar a la mujer el papel que históricamente se le ha negado.

Por eso CSIF, como sindicato y agente activo en el ámbito laboral, promueve y reivindica la aplicación de **medidas evidentes e inmediatas en favor de la igualdad y los derechos sociales de las mujeres ante situaciones como la brecha salarial, las responsabilidades familiares, la violencia de género o los abusos sexuales.**

CSIF considera que debemos aprovechar este clamor generalizado y el debate reflejado por los medios de comunicación y redes sociales para transformar la realidad y mejorar la situación a la que se enfrentan las mujeres de este país.

Desde nuestra responsabilidad, CSIF centra la celebración del 8 de Marzo en tres ejes fundamentales: **la eliminación de la brecha salarial; las medidas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres para garantizar la igualdad de oportunidades y la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad; y la lucha contra la violencia de género, el acoso y el abuso sexual.**

Las administraciones públicas deben actuar como ejemplo, punta de lanza y acicate en los avances sociales que se han de producir en todos los ámbitos de la sociedad y ser modelo de empresa para el sector privado.

BRECHA SALARIAL

Este año, ha cobrado especial relevancia la necesidad de combatir la brecha salarial. En el caso de la Administración Pública, según los últimos datos del



Instituto Nacional de Estadística, el sueldo bruto medio de los hombres es de 28.772 euros anuales, frente a los 26.267 de las mujeres (es decir **2.505 euros menos al año**).

En la misma línea, **un estudio del Ministerio de Fomento y las empresas públicas dependiente de este departamento y al que ha tenido acceso CSIF ha detectado una brecha salarial de 6.719 euros de media**. Además las empresas del grupo incumplen la Ley de Igualdad, dado que la presencia de las mujeres en sus consejos de administración apenas alcanza el 18 por ciento.

El Gobierno tampoco ha cumplido importantes compromisos adquiridos en el marco del Plan Para la igualdad de la Administración General del Estado:

- Proyectos de investigación sobre igualdad entre mujeres y hombres y un estudio específico para detectar desequilibrios salariales y de nivel.
- Impulsar la concurrencia de mujeres a puestos mayoritariamente ocupados por hombres.
- Desarrollar una base de datos de perfiles profesionales con información de mujeres cualificadas para ocupar puestos de responsabilidad.
- Analizar las causas o factores asociados a la promoción o trayectoria profesional que puedan determinar menor retribución.

CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN

CSIF defiende la corresponsabilidad familiar como pieza clave para el avance y empoderamiento personal, social, laboral y familiar de la mujer. Y la Administración General del Estado debe ser el referente de las medidas de racionalización de horarios que plantea el Gobierno, dando ejemplo al conjunto de la sociedad con buenas prácticas, horarios flexibles y productivos

Y por eso, CSIF pretende devolver a las administraciones la posibilidad de negociar la **jornada laboral de 35 horas semanales**, a través de la **negociación que ha retomado con el Ministerio de Hacienda**.

CSIF también mantiene **como medida simbólica el cierre de los departamentos ministeriales a las 18.00 horas** –sin pérdida efectiva de horas de trabajo, manteniendo por tanto las retribuciones, pero organizando la jornada de una manera más racional para fomentar la conciliación--, en línea con la propuesta que realizó la Ministra de Empleo, Fátima Báñez.

CSIF también promueve la “bolsa de horas”, es decir, flexibilidad horaria que permitan a los empleados públicos disminuir su jornada de trabajo, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, recuperando el tiempo con posterioridad.



Asimismo, defendemos el **teletrabajo regulado**, siempre con un horario, como modelo complementario a la jornada presencial, y cumpliendo la Ley de Prevención de riesgos laborales.

Otras medidas, contenidas en el Plan de Igualdad, pendientes aplicar son: la **lactancia como un derecho individual de las empleadas y empleados públicos** que sea ejercido por uno de los dos progenitores para garantizar la igualdad en el ámbito laboral y profesional.

Y **desarrollar el permiso por cuidado de hijo o hija menor afectado por cáncer o enfermedad grave.**

VIOLENCIA DE GÉNERO

CSIF es parte del Pacto de Estado contra la Violencia de Género y pretende desarrollar desde ya las medidas que hemos impulsado en el ámbito laboral y las administraciones públicas.

El Gobierno aún no ha desarrollado un **protocolo de detección, tratamiento de la violencia de género que favorezca la movilidad** sin merma de retribuciones. Igualmente, tiene pendiente el desarrollo del protocolo frente el acoso sexual.

Por eso, en colaboración con otras asociaciones referentes en este ámbito, **hemos puesto en marcha** una campaña para detectar y atender de manera precoz a mujeres víctimas de violencia de género en el ámbito laboral.

Bajo el lema “**Nos preocupa tu vida**”, se trata de **una medida pionera por la que los delegados/as sindicales, especializados en la materia, actuarán como agentes de prevención, asesoramiento y apoyo a las víctimas.** De esta manera pretendemos cubrir un vacío asistencial en nuestras administraciones y empresas.

Además, gracias a nuestra reivindicación, las Administraciones Públicas promoverán la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, a través de cuotas de reserva en los contratos programa.

De la misma manera, promoveremos el uso del teletrabajo particularmente en las Administraciones Públicas, para favorecer la vinculación laboral de las víctimas.