

CO GALLO DO DÍA INTERNACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL, 22 DE FEBREIRO, UGT DENUNCIA QUE A BRECHA SALARIAL É DO 19% EN GALICIA (CASE 5.000 EUROS MENOS Ó ANO) E QUE ESTA SOBE ATA O 30,4% NO SECTOR PRIVADO

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobran os homes hai 13 anos e a cantidade que deixan de percibir nun ano supera os 2.500 millóns de euros

Redacción.- Un ano máis, co gallo da celebración este 22 de febreiro do Día internacional da igualdade salarial, dende UGT-Galicia denúnciase que a brecha salarial entre homes e mulleres persiste, é do 19% en Galicia, o que provoca que as traballadoras galegas perciban case 5.000 euros menos ó ano, segundo os datos da Enquisa Anual de Estrutura Salarial do ano 2021 (o último dato que facilita o INE). Pero é que esta brecha sobe ata o 30,4% se se analiza só o sector privado e ó 34,2% no caso das mulleres que cobran pensións de xubilación.

A subida do SMI, aliada contra a brecha salarial

Non obstante, dentro destes malos datos, existe unha pequena mellora que é necesario poñer en valor. A brecha baixou 2,2 puntos en relación ao 2018, é dicir, pasou do 21,28 ao 19 de 2021 (a máis baixa dos últimos 16 anos), último dato dispoñible. UGT-Galicia considera que, de seguro, detrás disto están as subidas do SMI, que arrancaba ao comezo da lexislatura dos 735 euros ata os 1.134 actuais (965 no 2021). E, polo tanto, agárdase que en análises posteriores, xa que o actual é ata o ano 2021, porque son os últimos datos que ofrece o INE, continúe mellorando a situación salarial das mulleres traballadoras.

Porque, non se pode esquecer, que no 2022 (últimos datos dispoñibles da AEAT) o 40,2% das mulleres asalariadas teñen ingresos menores ou iguais ao SMI, fronte ao 27,4% dos homes.

Nos datos facilitados hoxe aínda non se poden deixar ver os resultados da reforma laboral porque, como se precisou en parágrafos precedentes, son os últimos que facilita o INE, da Enquisa Anual de Estrutura Salarial do 2021.

Polo tanto, hai que concluir que nestes anos estanse logrando progresos pero a desigualdade é evidente que aínda persiste. As ra-

zóns detrás da brecha salarial son múltiples e complexas, esta está relacionada con factores máis aló da propia remuneración polo mesmo traballo, aínda que este é un dos fundamentais. Está relacionada coa representación da muller no mercado laboral, co modelo de contratación que soportan as mulleres, que sofren máis parcialidade involuntaria, cunhas carreiras profesionais menos estables por ter que asumir en moitas ocasións a conciliación ó cen por cento, por ter unha maior representación en sectores máis precarizados... pero o que hai que ter claro é que todo isto conduce, tanto no presente laboral como no seu futuro de cara á xubilación ou posibles situacións de desemprego, en moitas ocasións, a situacións que rozan o risco de pobreza e a exclusión social.

As cifras e as estatísticas son claras e contundentes. A nivel comunitario, segundo os datos de Eurostat, que analiza a brecha salarial en salario/hora,ponse de manifesto que as mulleres gañan unha media dun 12,7% menos que os homes. Segundo esta mesma fonte, Eurostat, en España a diferenza salarial entre homes e mulleres é do 8,9%, do que se deduce que as mulleres españolas traballaron gratis 32,48 días no ano 2023, dende o 29 de novembro ata o 31 de decembro.

As mulleres galegas, as terceiras pola cola en retribución por hora traballada

Se se continúa coa análise da retribución por hora, a nivel do Estado, obsérvase que as mulleres galegas, con 13,99 euros hora, ocupan o terceiro posto pola cola, só sofren retribucións máis baixas as de Canarias (13,73) e as de Murcia (13,74). No outro extremo des-



tacan comunidades como a do País Vasco, onde a remuneración da hora traballada para as mulleres é de 19,58 euros, ou Navarra, onde é de 17,44 euros.

En relación ós homes, a brecha en Galicia por hora é de 9,33 puntos, 13,99 euros, fronte a 15,43. Todo isto, segundo datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do ano 2021, publicada o 20 de xuño de 2023. Estes datos son moi significativos porque eliminan calquera distorsión, en relación ó modelo de contratación, que se podería utilizar como escusa para xustificar salarios máis baixos, porque aquí o que se valora é o pago por hora de traballo, independentemente se se está a falar dun contrato a tempo completo ou parcial.

Entre os sete grandes concellos, Vigo rexistra a maior brecha por hora traballada

O Instituto Galego de Estatística tamén achega datos moi interesantes en relación á brecha por hora traballada nos sete principais concellos de Galicia. A maior brecha rexístrase no de Vigo, dun 14,3%; A Coruña, do 12,8%; Ferrol, do 12,8%; en Santiago, do 11,3%; do 7,2% en Pontevedra; do 3,5% en Lugo; e do 2,2% no Concello de Ourense.

Continúa na páxina seguinte...

[...vén da páxina anterior.](#)

As mulleres galegas perciben un salario medio similar ó que cobraban os homes hai 13 anos e a cantidade que deixan de percibir nun ano supera os 2.500 millóns de euros en Galicia

Xa tendo en conta as retribucións medias anuais, a brecha salarial é en Galicia, segundo os datos da Enquisa anual de estrutura salarial do INE do 2021, último dato dispoñible, do 19%. É dicir, as mulleres galegas cobran 4.889,82 euros menos ó ano que os homes. As mulleres galegas perciben un salario medio, o dato máis próximo, ó que percibían os homes nos anos 2007/2008, máis dunha década atrás, o que pon de manifesto a lenta revalorización do salario feminino.

Isto supón que as mulleres en Galicia deixaron de percibir no ano 2021, un total de 2.512,39 millóns de euros, sen ter en conta o que supoñería o traballo non retribuído que as mulleres desempeñan no eido familiar.

No caso da fenda salarial calculada para o salario medio, en Galicia é superior á media estatal, do 19% e do 18,36% no resto do Estado. Esta Comunidade está no medio da táboa, ten por enriba, en canto a brecha máis elevada, a Andalucía, Asturias, Cantabria, Castela e León, Cataluña, Valencia, Murcia, Navarra e La Rioja. O resto están por debaixo, destacando Canarias cunha fenda do 10,34%. Non obstante, aínda que haxa diferenzas por comunidades autónomas, o que si é certo é que a brecha salarial, maior ou menor, dáse en todas.

O salario medio das mulleres galegas é de 20.904,37 euros ó ano, fronte ós 23.175,95 de media do Estado. É dicir, un 9,8% menos de salario para as traballadoras galegas. Pero é que esta diferenza pode alcanzar o 25,6% no caso de comunidades como a do País Vasco. Galicia é a sexta comunidade autónoma pola cola en retribución media anual ás mulleres, ten por abaixo a Castela e León, Valencia, Murcia, Andalucía e Extremadura.

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade

Os complementos salariais teñen un peso específico na desigualdade e actuando sobre estes podería reducirse a brecha. Así, en Galicia a brecha nos pagos extraordinarios é do 27,9%. O peso que teñen os complementos salariais no caso do salario bruto anual dos homes é de 701,66 euros máis ó das mulleres. Hai que ter en conta que moitas veces estes complementos non se basean en cuestións obxectivas nin cuantificables, polo que esconden en si mesmos un factor discriminatorio.

Por modalidade de contratación, no caso da indefinida a brecha é de 20,5 puntos e de 5 na contratación temporal.

O traballo a tempo parcial segue discriminando salarialmente ás mulleres

No caso da xornada a tempo completo a brecha é dun 11,4% e do 16,5 no caso do tempo parcial (Enquisa cuatrienal estrutura salarial 2018). Segundo a EPA, de 145.700 asalariados que hai en Galicia a tempo parcial, 112.700 son mulleres, é dicir, o 77,35%, máis dunha de cada cinco mulleres traballa a tempo parcial, o 22%. A retribución a tempo parcial no caso das mulleres é de 9.513,15 euros ao ano, fronte aos 23.772,12 a tempo completo. No caso dos homes, a retribución a tempo parcial sería de 11.397,24 euros, fronte a 26.818,79 a tempo completo. Isto ten dúas derivadas, as mulleres sofren máis o tempo parcial que os homes, o que implica menos ingresos, pero, aínda por enriba, aínda estando os dous a tempo parcial, seguen a cobrar menos as mulleres.

Que a corresponsabilidade segue a ser unha materia pendente, o que lastra ás mulleres no eido laboral, é unha evidencia. Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por coidado de menores, maiores ou dependentes, o 90,7% son mulleres, son elas as que renuncian á xornada completa cando se presentan necesidades no fogar.

Pero é que a parcialidade, na maior parte dos casos, venlle imposta ás mulleres por non poder atopar un emprego a tempo completo. De feito, o 73,3% das mulleres que traballan a tempo parcial o fan por este motivo, fronte ao 48,3% dos homes.

Onde se concentra a parcialidade entre as mulleres?, no comercio, actividades da información, financeiras, actividades sanitarias e de servizos sociais, hostalería e resto de servizos, concentrando o 81% da ocupación feminina a tempo parcial.

A brecha salarial que se rexistra nas empresas públicas é moi inferior á do sector privado, dun 6,6%, fronte ó 30,4%.

Por idades, en todos os tramos dáse a brecha salarial, aínda que esta onde é máis elevada é no tramo de 45 a 55 anos. De 25 a 34 anos a brecha é do 19,15%; do 19,11% no tramo de 35 a 44 anos; do 20,10% no de 45 a 54; e do 16,61% dos 55 anos en diante.

Unha muller para percibir máis de 19.519 euros anuais precisa dunha diplomatura, mentres que un home xa percibe esta cantidade con estudos primarios

A igual nivel de estudos as mulleres sempre perciben menos salario (elaboración propia a partir dos datos da Enquisa cuatrienal da Estructura salarial 2018), superando o 25% en todos os niveis analizados, salvo no caso da diplomatura universitaria ou similar onde a brecha é do 17,5%, aínda así, con 5.451,06 euros menos ó ano que perciben as mulleres

con esta titulación fronte ós homes. A brecha dispárase ó 36,3% no caso dos estudos primarios e tamén é bastante elevada no caso dos licenciados ou similares e doutores universitarios, do 28,6%. As estatísticas reflicten que un home con estudos primarios percibe unha retribución media de 19.519,97 euros, mentres que unha muller para chegar a ela ten que contar cunha diplomatura universitaria ou similar.

Por ramas de actividade, en todas dáse brecha salarial. Esta é máis acusada na de “servizos ás empresas” (26,3%), seguida de “comercio, reparacións e transporte” (26,2%), “entidades financeiras e aseguradoras” (25,6%), “outros servizos persoais e de ocio” (23,6%), “industria” (23,1%), “agricultura, ganadería, silvicultura e pesca” (22,2%), “información e comunicacións” (21,6%), “industria extractiva, enerxía e auga” (17%), “servizos sociais” (16,8%) e “construción e actividades inmobiliarias” (10%). As menores diferenzas en “servizos sociais” e “construción e actividades inmobiliarias” dánse, no segundo caso, basicamente, porque o número de mulleres é escaso e as súas labores céntranse no eido técnico, comercial e de xestión, mellor retribuídas. No segundo caso, porque existe un gran peso do sector público.

A brecha nas pensións de xubilación supera os 34 puntos

Resulta evidente que as situacións de presente trasládanse ó futuro, ás pensións e prestacións por desemprego. Neste último caso a brecha é dun 8,5% pero hai que ter en conta que son moitas as mulleres que rematando a súa relación laboral non teñen dereito a prestacións debido ás súas precarias condicións que derivan en escasas cotizacións e as dificultades para acadar o mínimo solicitado para ser beneficiarias.

No 2002 a diferenza da contía das pensións de xubilación era de 188 euros e agora elévase ata os 469 euros

En canto ás pensións de xubilación, a brecha é do 34,2%. Un dato moi significativo é que, mentres no 2002 a diferenza entre a pensión de xubilación dun home e dunha muller era de 188,48 euros, no 2023 esta elévase ós 469,41 euros. Esta cantidade vai subindo progresivamente ano tras ano. No 2022 foi de 434,22 euros.

Atendendo a todos os tipos de pensión, non só as de xubilación, a brecha é do 33,88%, cunha diferenza de 426,68 euros. Non obstante, adentrándonos na análise, obsérvanse dicotomías significativas. Mentres se mantén unha brecha a favor dos homes

[...continúa na páxina seguinte...](#)

...vén da páxina anterior.

nas pensións de incapacidade permanente (15,18%) e de xubilación (34,22%), no caso das pensións de viuvez (48,38%), orfandade (0,41%) e pensións a favor dos familiares (5,06%) a brecha é favorable para as mulleres. Con todo e con iso, hai que precisar que no caso das pensións de viuvez, cun importe medio para as mulleres de 745,38 euros, fronte aos 502,33 dos homes, esta pensión en moitos casos é a única fonte de ingresos para as mulleres, mentres que non é así no caso dos homes.

Reivindicacións de UGT en materia de igualdade salarial

• A nosa primeira reivindicación é esixir o cumprimento en todas as empresas españolas da normativa vixente en materia de igualdade retributiva recollida no Estatuto dos Traballadores e no Real Decreto 902/2020 aprobado fai catro anos froito do diálogo social.

• En maio do ano pasado aprobouse a

Directiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeo e do Consello do 10 de maio de 2023 pola que se reforza a aplicación do principio de igualdade de retribución entre homes e mulleres por un mesmo traballo ou un traballo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva e de mecanismos para o seu cumprimento. Agora esiximos que se convoquen as mesas de diálogo social para traspoñer á nosa normativa nacional todas as novidades introducidas para alcanzar a transparencia salarial en todas as empresas que permitirán avanzar cara á discriminación salarial cara ás mulleres.

• Esixir ao Goberno que analice en profundidade e realice as modificacións necesarias no contrato a tempo parcial e na súa utilización que está a provocar na actualidade unha discriminación salarial cara ás mulleres.

• É necesario dispoñer de estatísticas, tanto a nivel estatal como de comunidade autónoma, que analicen a ocupación e o nivel de estudos desagregados por sexo e idade para analizar con maior precisión que sucede coas mulleres novas que, a pesar dos seus niveis

de formación académica, perciben salarios inferiores aos homes do seu mesma idade.

• Reivindicamos plans de actuación da Inspección de Traballo en materia de igualdade retributiva entre mulleres e homes, para que actúen de oficio naquelas situacións onde se infravalora o traballo das mulleres. Para iso, son necesarios criterios claros sobre rexistros retributivos, valoración de postos de traballo e auditorías retributivas.

• Incidimos na necesidade de que as administracións destinen fondos, como indica a Directiva de Transparencia Salarial, para a formación das persoas negociadoras de convenios colectivos e plans de igualdade, no seu artigo once: "Apoio aos empregadores cun persoal inferior a 250 traballadores. Os Estados membros prestarán apoio, en forma de asistencia técnica e formación, aos empregadores cun persoal inferior a 250 traballadores e aos representantes dos traballadores de que se trate, a fin de facilitarles o cumprimento das obrigacións establecidas na presente Directiva".

MÁIS DE 600 TRACTORES E 3.000 PERSOAS MOBILÍZANSE EN GALICIA POLO FUTURO DO SECTOR PRODUTOR

Redacción.- Máis de 600 tractores e arredor de 3.000 persoas saíron á rúa este martes para participar nas dez mobilizacións convocadas polas organizacións agrogandeiras galegas en distintos puntos da xeografía. Dende primeira hora da mañá caravanas de tractores mobilizáronse para achegarse aos puntos de concentración fixados na Gudiña, Ourense, Lalín, Lugo, Pedrafita, A Coruña, Santiago de Compostela, Ortigueira, Ribadeo e Vimianzo. Unhas mobilizacións que se desenvolveron de xeito pacífico e que unicamente provocaron retencións puntuais de tráfico nas diferentes estradas da rede viaria galega.

Contra o mediodía os tractores fóronse congregando nas inmediacións da Xunta de Galicia, en Santiago de Compostela, e arredor da Delegación e das Subdelegacións do Goberno na Coruña, Lugo e Ourense; así como noutros puntos estratéxicos do resto de localidades, como os accesos a Galicia pola Gudiña, Pedrafita e Ribadeo.

Unións Agrarias, Sindicato Labrego Galego e Asociación Agraria de Galicia foron as responsables dunha convocatoria conxunta que serviu para visibilizar o malestar do sector produtor e que quixo ser un punto de partida para instar ás administracións a novelar a ficha e a habilitar as solucións que os agricultores e gandeiros galegos demandan e precisan.

No manifesto ao que se lle deu lectura, denunciaron que, ademais de lidiar cos bai-

xos prezos e altos custos de produción, dende Europa, Madrid e a Xunta chegan nos últimos meses novas esixencias que a moitas explotacións poden condenalas ao peche. Requirimentos imposibles de cumprir, que enlean aínda máis o día a día con burocracia e trámites que nada aportan á calidade das producións. Máis papeleo ou a obriga de mudar o noso modo de traballo empregando nova maquinaria, tan cara como imposible de adquirir neste momento. Séguese incumprindo a Lei de Cadea Alimentaria. Os cambios lexislativos apenas pasan de boas intencións, pois non se acompañan das ferramentas, orzamento e mecanismos necesarios para facelos cumprir.

As administracións van botando balóns no tellado alleo, recoñecendo os problemas do campo pero facendo pouco ou nada por solucionarlos e trasladando a responsabilidade de institución en institución.

O sector está farto de ser sinalado por culpa do cambio climático e dos problemas ambientais, culpa doutras actividades industriais e modelos de produción agresivos co medio e coas persoas.

Farto de ver como, mentres os agricultores e gandeiros galegos se esforzan por adap-



tarse e poñer no mercado alimentos seguros, sustentables e da máxima calidade, vese ese mesmo mercado inundado con produtos de países extracomunitarios aos que non se lles esixe o cumprimento desas mesmas normativas.

Tamén denuncian que dende Bruxelas, e co desleixo dos gobernos de Madrid e da Xunta, chegan esixencias cada vez máis estritas e que requiren esforzos en ocasións imposibles. Máis obrigas e maiores obstáculos para acceder aos fondos dunha Política Agraria Común que non está a ter en conta a realidade e as necesidades do sector produtor e que debe ser repensada.

O sector tamén está farto de discursos baleiros sobre a loita contra o despoboamento e a necesidade de impulsar o relevo xeracional. Precísanse administracións comprometidas coa rendibilidade e o futuro do sector produtor dende todas a vermentes.

UNIÓNS AGRARIAS CELEBRA A RESOLUCIÓN DA AUDIENCIA NACIONAL QUE RECOÑECE A EXISTENCIA DO CÁRTEL LÁCTEO DENUNCIADO POLA ORGANIZACIÓN

A sentenza supón o respaldo ás máis de 5.000 demandas de afectados que xa aglutinan os servizos xurídicos de Unións

Redacción.- Unións Agrarias celebra que, tras anos de loita e reivindicacións, a Audiencia Nacional recoñeza a existencia do cártel do leite denunciado por esta organización. A sentenza, feita pública esta semana, non só confirma o delito cometido polas principais industrias lácteas ao pactar de xeito ilícito prezos á baixa entre 2000 e 2013; senón que respalda as demandas dos máis de 5.000 gandeiros aos que os servizos xurídicos de Unións Agrarias representarán para esixir a devolución dos importes que se lles adebedan pola produción vendida nese período.

Se ben a sentenza da Audiencia Nacional reduce a contía das sancións que inicialmente reclamara a Comisión Nacional dos Mercados e da Competencia, supón a confirmación do feito delictivo

denunciado por Unións Agrarias. Así, a organización agrogandeira celebra este novo paso no procedemento, tras o cal os seus servizos xurídicos se centrarán en impulsar as demandas individuais dos gandeiros afectados polo cártel para determinar a cantidade coa que cada un deles deberá ser indemnizado.

Unións Agrarias fai un chamamento para que os gandeiros afectados polo cártel que aínda non teñan iniciado a súa reclamación se sumen ao procedemento e dean un paso á fronte para reivindicar o que, por dereito, lles pertence. Nese senso, a organización lembra que todos os titulares de explotacións que venderan leite entre os anos 2000 e 2013 poden sumarse á reclamación para que as industrias lles reembolsen o diferencial correspondente entre o que

deberan ter cobrado pola produción vendida neses anos e o que realmente percibiron. Unha contía que, como xa recoñece a Comisión Nacional dos Mercados e da Competencia en 2019 e como agora ratifica a Audiencia Nacional, se viu alterada polos pactos ilícitos de prezos acordados polas industrias durante eses anos.

Se ben as demandas de afectados que Unións Agrarias aglutina neste momento están en torno ás 5.000, calcúlase que o número de gandeiros afectados pode superar os 49.000, de acordo co número de explotacións que rexistraron vendas de leite nos anos de afectación do cártel. Así as cousas, tras a ratificación do feito delictivo que ven de realizar a Audiencia Nacional, cabe agardar que o número de reclamacións aumente.

UGT, CCOO, CIG E USO CONVOCAN Á CIDADANÍA VIGUESA A UNHA MANIFESTACIÓN ESTE SÁBADO EN DEFENSA DO TRANSPORTE PÚBLICO E POR UN CONVENIO DIGNO PARA VITRASA

Redacción.- UGT, CCOO, CIG e USO convocan á cidadanía viguesa a manifestarse este sábado, día 24, en defensa do transporte público da cidade e por un convenio digno para os traballadores e traballadoras de Vitrassa. A mobilización sairá ás 18.30 horas da Praza de España.

Os sindicatos lembran que o transporte urbano é un servizo público de titularidade municipal que ten un carácter esencial para a cidadanía de Vigo e Vitrassa é a empresa privada que o xestiona dende hai 50 anos con contas saneadas e beneficios millonarios ata o ano 2020. Neste ano, por mor da pandemia, Vitrassa comezou a reducir servizos e o Concello xa indemnizou á empresa con preto de 6 millóns de euros polos efectos desta pandemia. Isto se engade a case 13 millóns de subvención municipal anual. Nos últimos catro anos desapareceron liñas, reducíronse máis de 250 expedicións ao día e aumentaron os tempos de espera. Todo isto acompañado dun incremento do prezo do billete nun 16%, o que fai do bus de Vigo o máis caro de toda Galicia. Ademais, Vitrassa ten solicitado ao Concello un reequilibrio económico de 31 millóns polas presuntas perdas. Toda esta inxente cantidade de diñeiro vai ao peto da empresa que non inviste na mellora do servizo nin na mellora das condicións laborais do persoal.

Os traballadores e traballadoras levan máis de tres anos cos salarios conxelados e sen ningún tipo de mellora salarial. E, ante esta situación, o Concello non move ficha.



24 Feb

Defende o noso transporte urbano, público e de calidade.

**MANIFESTACIÓN
POLA DEFENSA DO NOSO
TRANSPORTE PÚBLICO E POR
UN CONVENIO DIGNO**

18:30 Praza de España

CIG **CCOO** **USO** **UGT**

UNION SINDICAL OBRERA

PARA PREVER OS INCENDIOS FORESTAIS HAI QUE ACTUAR TODOS OS DÍAS DO ANO

Redacción.- A área de Acción Climática e Transición Ecolóxica Xusta de UGT realizou un taller temático sobre 'A importancia da prevención nos incendios forestais'.

O coordinador da área de Acción Climática e Transición Ecolóxica Xusta de UGT, Wifredo Mirou, expuxo durante a apertura a implicación que teñen os incendios para o noso mundo rural e o medio ambiente e resaltou a celebración desta xornada en época invernal, cando pouco ou nada nos acordamos desta "secuela" que son os incendios forestais.

Durante o evento contouse con tres relatores de alto nivel: Domingo Molina, doutor pola Universidade de Lleida e California, Coord. Máster lume e Director da revista Risco de Incendios e Riscos Naturais; Juan Bautista, xefe do departamento de incendios Forestais de GEACAM en Castela-A Mancha; e Moisés Galán, inspector do Corpo de Bombeiros de Cataluña, xefe de División.

Domingo Molina abordou o tema do éxodo e abandono rural. Lembrou a intensa emigración dos anos setenta e a deterioración climática, que transformaron por completo a paisaxe ao que estabamos afeitos. A pesar do aumento significativo da

extensión de terras en España, a falta dunha adecuada planificación provocou áreas máis tensas, menos resistentes e cunha menor capacidade de recuperación. Molina instou a levar a cabo unha profunda restauración ambiental da nosa contorna antes de que sexa demasiado tarde, salientando a importancia de recuperar a poboación rural.

Juan Bautista desenvolveu o tema de "os traballos preventivos no medio natural para o desenvolvemento rural", destacando a relevancia de implementar plans que inclúan sensibilización, silvopastoreo, queimas prescritas e a eliminación de combustible, tanto horizontal como vertical, a través de prácticas silvícolas. Estas accións reducen a carga de combustible nos nosos bosques, diminúen os riscos de incendios forestais, brindan "xanelas de oportunidade" aos servizos de extinción para intervir cando os incendios se descontrolan e fomentan a consolidación de poboación nas áreas. É importante xestionar os recursos, non só cuantitativamente (extracción de biomasa, madeira, leña, impulsando a economía local), senón tamén cualitativamente, xa que os beneficios para a biodiversidade, o mantemento de hábitats e a paisaxe son incalculables.

Intervención e xestión integral, coitando o medio natural e o mundo rural

Moisés Galán abordou a influencia das emerxencias actuais en "a seguridade no mundo rural e o urbano-forestal". Destacou o cambio xeracional dos incendios forestais, considerándoos "bombas de relojería" na nosa realidade diaria. Propuxo abandonar a visión exclusiva de extinguir e enfocarse na xestión intelixente dos bosques. A simultaneidade de incendios está a colapsar aos servizos de extinción. Necesítase unha intervención integral. É crucial que as Comunidades comprendan como enfrontar os incendios forestais e garantan a seguridade en contornas urbanas e forestais.

A xornada formativa concluíu cunha sesión de preguntas e as conclusións presentadas polo Sindicato Profesional de Bombeiros Forestais de UGT. Reivindicaron a necesidade de políticas e investimentos ambientais e de desenvolvemento rural apropiadas para abordar a nova "emerxencia social e cidadá" representada polos Incendios Forestais de Interface (IIF). Demandaron unha "xestión integral" do medio natural e do mundo rural e puxeron en "valor" o papel crucial dos nosos bosques e montes fronte ao cambio climático.

MOZOS SEN FOGAR, UN FENÓMENO CRECENTE EN EUROPA QUE HAI QUE ERRADICAR

Redacción.- A secretaria de Políticas Europeas de UGT, Mari Carmen Barrera, entrevistou na xornada: 'A crise da vivenda en Europa: o camiño para seguir?'.

Unha xornada na que lembrou que "ao redor do 4% da poboación da UE sufriu algún tipo de sinhogarismo ao longo da súa vida. A falta de vivenda é a violación máis flagrante do dereito á vivenda. Non podemos deixar atrás ás persoas sen fogar. As políticas de vivenda de "goteo" non funcionan para eles. Sen esforzos dedicados non acabaremos co sinhogarismo. Debemos abordar a crise da vivenda para todos, pero debemos adoptar medidas específicas para as persoas sen fogar. Reforzar a EPOCH é a maneira de facelo".

Neste sentido, sinalou que, na última década, o fenómeno das persoas mozas sen fogar (entre 13 e 26 anos) "multiplícase, en países como Bélxica son o 15% do total de persoas sen fogar e noutros, como España, xa supoñen o 30%. O sin-

hogarismo xuvenil é distinto do dos adultos. Saír do sinhogarismo non consiste só nunha transición á vivenda, senón que tamén debe incluír unha transición saudable á idade adulta e os servizos deben ter en conta o desenvolvemento de habilidades persoais, vitais e sociais a unha vida independente".

Uns datos que "reflicten unha situación alarmante ante a que é necesario poñer en marcha programas de intervención preventiva que evite o estancamento e a cronicidade da pobreza entre mozas e mozos. As causas van desde a precariedade do emprego, ata a inaccesibilidade a unha vivenda a prezos dignos, pasando polo impacto emocional e psicolóxico que a pandemia COVID provocou neles".

Mari Carmen Barrera reclamou que "se desenvolva unha estratexia da UE para as



persoas sen fogar na que estea plenamente integrada a Plataforma Europea contra o Sinhogarismo de 2021 e que permita incluír as políticas nacionais de loita contra o sinhogarismo no exercicio do Semestre Europeo. Esa estratexia debe sustentarse nunha Recomendación do Consello sobre o problema das persoas sen fogar. Necesitamos que a Comisión Europea elabore unha proposta do novo programa de traballo plurianual canto antes e en estreita colaboración cos Estados membros, as institucións da UE e as demais partes interesadas".