

**tribuna** violeta **servicios a la**  
**ciudadanía**



**SIEMPRE  
HEMOS SIDO  
CAPACES**  
**#SiempreCapaces**

**CCOO**  
servicios a la ciudadanía

---



**Consejo de redacción:**

Carmen López López  
Begoña Marugán Pinto  
Manuel Fernández Albano  
Mar Vicent Garcia  
Alberto Margalló Pascual  
Amaya Amilibia Ortiz  
Pilar Seoane Vázquez  
Patricia García Sánchez  
Marta Barcenilla Escaño

**Edita:**

Comunicación FSC-CCOO

---



# CARTAS A LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES

Carmen López López.- Secretaria de las Mujeres de la FSC-CCOO

Con este número iniciamos nuestra andadura como Tribuna Violeta, que será una revista digital y semestral. Queremos hacer visible los problemas existentes y cotidianos, que en ocasiones pasan desapercibidos, junto con aquellos otros logros que hemos conseguido para avanzar en igualdad.

También nos proponemos continuar en nuestro camino feminista, haciendo partícipe a toda la afiliación tanto de las novedades como de algunas definiciones.

Para una mayor comunicación con la afiliación hemos creado esta sección de cartas a la Secretaría de las Mujeres, en donde recibiremos vuestras sugerencias, dudas, preguntas y debatiremos sobre ellas.

Esperamos que os guste y os sirva como una herramienta más para adquirir conocimientos que os puedan servir en el trabajo y en la sociedad en este camino hacia la igualdad.



# MUJERES PENSIONISTAS. CANDIDATAS A LA POBREZA

Carmen López López.- Secretaría de las Mujeres de la FSC-CCOO

Vivimos un momento de lucha para recuperar los derechos arrebatados que durante la crisis fueron saqueados, pero en ocasiones hay derechos que no han existido pues han sido los eternos olvidados, como es el caso de la igualdad entre hombre y mujeres y en concreto con la brecha salarial de las mujeres en las pensiones.

La igualdad entre hombre y mujeres requiere del esfuerzo de toda la sociedad, de la representación sindical en la negociación colectiva y especialmente de las personas que nos representan en el mundo de la política, pues son quienes al final hacen las leyes para transmitir la justicia y crear una sociedad más justa en igualdad.

Son muchas las mujeres que hoy en día están en la pobreza por haberse dedicado a ser madres, esposas, hijas, hermanas, en definitiva por ser cuidadoras, empleo éste que nunca ha sido reconocido, sin derechos, sin cotizar, pero sin el cual nuestro país no hubiera salido adelante. La falta de reconocimiento a las mujeres es la falta de reconocimiento a la mitad de la población, la ausencia de conciencia de quienes, dedicándose a la política, no lo han incorporado a sus propuestas para poder devolver a las mujeres su contribución al progreso y corregir esta perversión sobre el trabajo realizado por las mujeres.

La brecha salarial también existe en las pensiones, siendo el 36,84% inferior la pensión media percibida por las mujeres a la percibida por los hombres. Es el resultado de dedicar una vida a cuidar de las personas y es la consecuencia de no haber cotizado a nuestro sistema de pensiones durante muchos años o en algunos casos en ningún momento, pero esta falta de cotización nada tiene que ver con la falta de trabajo, pues han sido muchos los empleos soterrados realizados por las mujeres a lo largo de su vida.

No querer considerar empleo el trabajo doméstico que han realizado las mujeres, quienes en la mayoría de las ocasiones se han encargado de las tareas de los cuidados y de los trabajos parciales o de no contar en el desarrollo de nuestro país, de no ser importantes para el progreso es una cuestión que debería indignar a toda la sociedad y que en la mayoría de los casos pasa desapercibida.

Mucho trabajo por hacer, muchos derechos por recuperar, pero mucho más si eres mujer.

## SINDICALISTAS Y FEMINISTAS

Mar Vicent García.- Secretaria de las Mujeres e Igualdad de la FSC-CCOO PV

Quienes practican el sindicalismo de clase tienen un objetivo esencial que es defender los derechos de la clase trabajadora, la más numerosa, la más explotada y también la más vulnerable.

Todas y cada una de las feministas persiguen la igualdad, compartiendo la radical teoría que defiende que mujeres y hombres somos iguales en derechos y oportunidades.

Ambas son teorías revolucionarias que pretenden poner patas arriba los cimientos de un sistema que se sustenta en la explotación de la clase trabajadora y en la brutal discriminación de las mujeres que forman parte de ella.

Por tanto, no debería haber ningún problema en que ambas aspiraciones revolucionarias confluyan con alianzas potentes y sinceras, basadas en el respeto mutuo y el aprecio de los valores compartidos. Aprendiendo de las experiencias, compartiendo espacios de lucha y aprendizaje.

Pero la teoría y la práctica a veces se desmienten. Y es cierto que a CCOO le cuesta, aunque cada vez menos, ajustar sus prácticas internas y externas a esa formulación teórica. Aunque es también cierto que a la hora de pelear la batalla de los derechos individuales y colectivos de las mujeres nunca ha dado un paso atrás. Por su parte el movimiento feminista, también de larga tradición de lucha, tiene que gestionar sus propios procesos de maduración, con la suficiente confianza en su autonomía y potencia para participar sin complejos en esa red de complicidades desde el respeto mutuo y la independencia absoluta.

Hay una razón de peso que impide que las mujeres de CCOO se unan al movimiento feminista y es que nunca han salido de él, ya que han participado en su génesis y evolución, codo con codo, con multitud de mujeres diversas que han construido juntas un movimiento renovador, que es hoy garantía de futuro en este país. La realidad es que el movimiento de las mujeres, que no tiene dios, ni rey, ni tribuno sabe que las alianzas son la herramienta imprescindible para lograr el cambio cultural y social al que nunca renunciaremos.

Ser sindicalista exige el feminismo como seña de identidad. Y ser feminista implica no renunciar nunca a esa alianza de mujeres que permite nuevas posibilidades de vida.

## SIEMPRE HEMOS SIDO CAPACES

Begoña Marugán Pintos.- Adjunta de la Secretaría de las Mujeres de la FSC CCOO

En mayo se presentó en redes sociales la Campaña Siempre hemos sido capaces con la que las responsables de las Secretarías de las Mujeres de los sectores del transporte y la de la FSC CCOO pretenden romper la segmentación laboral que existe en el transporte y ofrecer modelos de referencia femeninos.

La división sexual del trabajo se apunta como el origen de la discriminación de las mujeres. Un fenómeno que a pesar del paso del tiempo sigue perpetuándose y de ahí la importancia de hacer compañías en las que el foco de atención y denuncia sea esta división.

Si hace siglos a las mujeres se les asignaba el hogar y los cuidados y a los hombres el empleo, hoy esta división se ha quebrado para pasar a una situación donde las mujeres han ocupado el espacio laboral, pero sólo en determinadas ocupaciones. De este modo, en pleno siglo XXI se sigue pensando que hay “trabajos de hombres” y “trabajos de mujeres”, como si el trabajo tuviera sexo. Sin embargo, las mujeres estamos demostrando no sólo que somos capaces de ocupar determinados puestos, sino que es absurdo pensar que las mujeres sólo pueden hacer determinadas cosas y los hombres otras. Por esta razón y para conseguir desmontar esta mentira en la que la sociedad educa, las cuatro responsables de la Secretaría de las Mujeres de los sectores del transporte (Carretera y Logística, Mar, Ferroviario y Aéreo), junto con la Secretaría de las Mujeres de la FSC han realizado a través de un cartel y un díptico la Campaña Siempre Capaces. ([enlace a la presentación de la campaña](#))

Es importante mostrar modelos femeninos a las niñas y jóvenes de hoy para poder tener un mundo laboral más igualitario mañana, pero para que esto es necesaria la presencia de mujeres sindicalistas como estas cuatro responsables, las cuales, a pesar de estar en sectores masculinizados están apostando para conseguir la igualdad. Una igualdad que no se conseguirá si no se acaba con los estereotipos de género porque aún hay empresas como las de hadling donde las técnicas de mantenimiento aeronáutico que reparan aviones están en torno a 1,4%. Son también poquísimas las agentes de servicios auxiliares cargando y descargando aviones en pista y tampoco se puede decir que abunden mucho las jefas de tráfico en el sector de Carretera y Logística, ni el personal de infraestructuras en Adif - donde sólo el 2,1% son mujeres-. Destaca la limitada ocupación de mujeres en esta empresa pública donde sólo el 14% de una plantilla de 12.846 personas son mujeres.

Es cierto que no nos ha sido fácil acceder a ciertas ocupaciones y no lo es menos que estamos entrando, aunque en algunas profesiones hay muy pocas mujeres. Algunas de esas pocas mujeres además son sindicalista y han salido en la foto de la campaña porque quieren que se visibilice su existencia, demostrado que también en estos oficios hay mujeres. Con esta visualización también se pretende conseguir que cada vez sea mayor el número de mujeres, puesto que como muestra la Campaña las mujeres siempre hemos sido capaces de desarrollar cualquier profesión.



## ¿Sabías que...?

Amaya Amilibia Ortiz.- Área de Mujeres y Comunicación

**¿Sabías que...** si volviendo a casa desde el trabajo te demoras en hacer una parada para un asunto personal y tienes un accidente en ese momento, se considera accidente in itinere?

Es Jurisprudencia del Tribunal Supremo que cuando una trabajadora que al concluir su jornada laboral se detiene en un supermercado durante una hora para hacer una compra, y sufre un accidente después en el autobús que le trasladaba a su domicilio, se considere accidente de trabajo in itinere.

[https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ058474\\_0.pdf](https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ058474_0.pdf)

**¿Sabías que...** no se admite como prueba en un despido disciplinario, la grabación a una trabajadora si no está informada de la existencia de una cámara de vigilancia?

Es Sentencia del Juzgado nº 2 de Córdoba la inadmisión de prueba de una grabación de video a una trabajadora en su jornada de trabajo por desconocer ésta la existencia de una cámara de vigilancia para que dicho medio de prueba pudiera considerarse válido.

<https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ058472.pdf>





# Feminismos

Secretaría de las Mujeres FSC-CCOO

## Micromachismos

En palabras del creador de este concepto, Luis Bonino, los micromachismos son “microabusos y microviolencias que procuran que el varón mantenga su propia posición de género creando una red que sutilmente atrapa a la mujer, atentando contra su autonomía personal. [...] Están en la base y son el caldo de cultivo de las demás formas de violencia de género [...] su objetivo es anular a la mujer como sujeto”. (Bonino, 1996). Estos son una forma de violencia simbólica difícilmente definible ya que cuanto más sutil e inidentificable, más efectiva será. Es un continuo de actitudes, gestos, patrones de conducta y creencias, que son utilizadas para sostener el maltrato y para perpetuar las estructuras sociales patriarcales.

La falta de reconocimiento a las capacidades de las mujeres se puede ver a través de los siguientes ejemplos:

### En el trabajo:

En un comedor, preparándolo para dar el servicio de la comida, a la camarera mujer le indican que limpie la sala y al camarero hombre que monte el menaje, tiene la misma categoría profesional y trabajan en un centro público.

### En la sociedad:

Una niña y un niño pierden en un parque infantil un balón de fútbol y al devolvérselo se lo entregan al niño, la futbolista es la niña.

# Micromachismos

Pilar Seoane Vázquez.- Secretaria general de la SSE del MEYSS

Sorprendente la denominación elegida, la consideración de mínimos de los comportamientos machistas más abundantes y repetidos, esos que vienen de los que están más cerca. En el trabajo los utilizan para dejar clara su superioridad con comentarios condescendientes, tus amigos los convierten en bromas e incluso tu compañero de vida expresa de esta forma la necesidad perentoria de sentirse más y mejor que tú. Sea la muestra de menosprecio pública o privada, es una manifestación machista en toda regla, nada de micro, ¡enorme! y generalmente agravada por su reiteración sistemática.

Y lo peor de estas formas de machismo es que todas nosotras, incluso las feministas más recalcitrantes, precisamente por ese toque de cotidianidad, las asumimos como algo normal y si en algún momento no lo hemos hecho, seguro que su repetición continua nos ha llevado a sucumbir y aceptarlo como parte del atrezo de nuestras vidas .

Están aquí, fijados por el «siempre ha sido así» y el «no hacen tanto daño» y ahí seguirán mientras no empecemos la cruzada contra ellos. Iniciar el combate es fácil, basta con decir que no aceptamos esa actitud machista, ni en casa ni fuera de ella, pero lo realmente difícil es mantenerse firme en la lucha, porque no nos engañemos, la clave está en la perseverancia. Ciertamente resulta agotador estar siempre en alerta, pero mientras no lo hagamos el machismo seguirá ganando la batalla, recuérdalo la próxima vez que tu compañero se baje para darte indicaciones de cómo aparcar el coche.

## Porque fueron somos, porque somos serán



### ENTREVISTA A: Mª Antonia Martínez González

Sindicalista jubilada ex responsable de la Secretaría de la Mujer de FCT-CCOO

#### ¿Cómo y por qué se afilió a CCOO?

A mediados de los 70 una parte importante de nuestra sociedad quería salir de la dictadura y construir un mundo más justo y solidario e instaurar la democracia.

Desde los partidos políticos y sindicatos de izquierdas se luchaba por su consecución, de ahí parte mi necesidad de formar parte de esa lucha y me afilio a Comisiones Obreras en primera instancia, puesto que yo ya formaba parte del mundo laboral y conocía de sus injusticias y desmanes y el Sindicato respondía a muchas de la inquietudes que yo me planteaba en esas fechas.

#### ¿Qué ventajas tuvo?

Tener una visión mucho más amplia de cómo abordar y enfrentar las desigualdades laborales, la solidaridad entre diferentes



### ENTREVISTA A: Beatriz Panadero Muñoz

Secretaria de Acción Sindical y Juventud Telecomunicaciones FSC-CCOO Madrid

#### ¿Cómo y por qué se afilió a CCOO?

Actualmente trabajo en un sector bastante precario, el telemarketing, donde las condiciones de trabajo, las rotaciones continuas y el elevado estrés psicosocial hace que estar organizada dentro de los centros de trabajo sea indispensable, por ello me afilié a CCOO, porque considero que es la mejor y mayor fuerza sindical que defiende a la clase trabajadora.

Una vez me afilié, decidí presentarme como delegada sindical y he de decir que es un orgullo pertenecer a esta organización. Las CCOO son el pasado, el presente y el futuro de la lucha obrera organizada y tienen una red de jóvenes y mujeres con unas inquietudes políticas y una fuerza de lucha que hace que cada día me reafirme más en que ha sido la mejor decisión que podía tomar.

colectivos de trabajadores, unir nuestros esfuerzos para conseguir mejorar las condiciones de vida y salud de las personas trabajadoras, en definitiva llenar de contenido la Negociación Colectiva para cambiar y mejorar las condiciones trabajo regulando su desarrollo.

## ¿Qué desventajas por el hecho de ser mujer?

El mundo laboral estaba constituido principalmente por hombres, las mujeres nos incorporábamos paulatinamente pero de forma imparale, el sindicato como reflejo de la sociedad reproducía los mismos roles, es decir, un mundo de hombres donde ellos tenían siempre la palabra y el poder.

En 1978 en el 1º Congreso de la C.S. CCOO se decide que para nuestra organización “debe suponer una especial preocupación la efectiva toma de conciencia de la mujer trabajadora de su doble discriminación de clase y sexo, defendiendo plenamente las reivindicaciones en que se manifiesta la lucha por la liberación de la mujer y poner los medios necesarios para ello”.

Y se crean las Secretarías de la Mujer, con el objetivo que sirvan de impulso, estudio y análisis de las reivindicaciones que de forma específica plantean las mujeres.

La desventaja era que estaba todo por hacer, primero el reconocimiento de este espacio de los compañeros sindicalistas (No todos los hombres ni tampoco algunas mujeres entendían la

¿Qué ventajas tuvo? /¿qué desventajas por el hecho de ser mujer?

El telemarketing es un sector muy feminizado, pese a ello, las mujeres proporcionalmente ocupamos menos cargos de responsabilidad dentro de las empresas del sector, esto quiere decir, en términos generales, que tenemos menos oportunidades de promoción.

He de decir que gracias a las CCOO tengo unos conocimientos y una visión más amplia de los problemas que tenemos las mujeres al incorporarnos al mundo laboral y que los derechos se pelean y se consiguen y que no podemos permitirlos perderlos.

Como desventaja, al ser mujer, podría decir que en algunas ocasiones se prioriza en aspectos menos relacionados con nuestras capacidades intelectuales. Es habitual escuchar comentarios como: “que se pongan más mujeres en la pancarta de una manifestación para la foto” o bien comentarios como “necesitamos a X mujeres en la mesa de un acto porque los que van a hablar son todo hombres y queda “feo”-. Espero que no se me malinterprete, gracias a que el sindicato se toma en serio la paridad, las mujeres podemos estar en posiciones en las que hace unos años eran impensables para nosotras y es mucho de agradecer, pero seguro que muchas de las mujeres que lo estén leyendo saben que, una vez que hemos llegado hasta allí, tenemos que demostrar valía, tenemos que demostrar que no somos una simple cuota o

necesidad de hacer un trabajo específico de género), en segundo lugar las mujeres (pocas al menos en nuestra Federación de Transporte) en el sindicato proveníamos de diferentes ámbitos, organizaciones, políticas, mundo laboral, feminismo etc. Donde había que ensamblar y construir un discurso que permitiera hacer efectiva la no discriminación de las mujeres.

Quizá la desventaja que veo en la lejanía es que el reconocimiento de nuestro trabajo fue escaso durante mucho tiempo, aunque nuestra persistencia logró cambiar muchas mentalidades y sobre todo llegar hasta este momento donde muchas cosas se han conseguido.

### ¿Qué aprendió de las que la han antecedido?

Crecimos y aprendimos juntas, cada una con las experiencias de cada situación vivida y poniéndole mucha imaginación y mucho coraje, buscando estrategias y sinergias con otras mujeres, leyendo y buscando información de otras experiencias fuera de España. Para mí supuso un aprendizaje increíble descubrir y poder canalizar lo que desde mi espacio personal me había planteado desde muy joven, quería ser libre en la toma de mis decisiones, poder elegir mi sexualidad, no depender de ningún hombre para firmar un contrato de trabajo o una cuenta bancaria.

### ¿Y el feminismo en el sindicato?

Las mujeres en CCOO Nos hemos sentido siempre parte

“alguien” que queda bonita para la foto, debemos de demostrar que las mujeres lo podemos hacer igual de bien (o mejor) que cualquier otro compañero y esto nos supone que nos pasamos muchas más horas de lo normal preparándonos y formándonos. Sabemos cuánto cuesta a las mujeres estar en cargos de responsabilidad y tenemos que dar el 200%.

### ¿Qué aprendió de las que la han antecedido?

Gracias a la labor que está haciendo el sindicato, recuperando la memoria histórica, se está reconociendo el papel de muchas grandes luchadoras de la organización que han tenido un papel crucial en la lucha antifranquista, en la organización de sectores precarizados y en la consecución de una serie de derechos para las mujeres trabajadoras y que estaba invisibilizado o puesto en un segundo plano, por lo que doy mi enhorabuena a las CCOO por visibilizar la lucha de las mujeres que nos han precedido y la lucha de las actuales.

Creo que no podría describir todo lo que he aprendido de las mujeres que me han precedido. Su constancia, su fortaleza, su capacidad para seguir aprendiendo y de enseñarnos a las más jóvenes, el compañerismo, ... pero sobre todo que, pese a las dificultades, las mujeres podemos conseguir lo que nos propongamos y que unidas somos imparables.

### ¿Y el feminismo en el sindicato?

Creo que estamos haciendo muy

del movimiento feminista aunque las mujeres de los movimientos feministas nos consideraban siempre como poco feministas y en el ámbito sindical excesivamente feministas, como si ambos espacios no pudiesen ser compatibles.

¿Piensa que es tanto, igual o más importante para las mujeres que para los hombres hacer sindicalismo?

Pienso que es muy importante que las mujeres formemos parte de todo lo que en la sociedad se mueva, y por supuesto del sindicato nadie mejor que nosotras para saber con los problemas a los que nos enfrentamos cuando nos incorporamos al mercado laboral y la necesidad de participar en la Negociación Colectiva para regular desde el acceso a la promoción, el valor del trabajo, el salario... a la compatibilización de la vida familiar.

Las mujeres siguen asumiendo de forma importante el cuidado de personas del entorno familiar, niños ancianos, enfermos, y algunas leyes como la Ley de Conciliación de 1999, la Ley contra la Violencia de Género de 2004 la Ley de Igualdad de 2007, con todas las medidas de carácter laboral y de protección social en ella incluidas, o la Ley de Dependencia de 2006, cuando se aprobaron las valoramos muy positivamente porque suponían que iban a paliar sus dificultades para conciliar vida familiar y laboral.

La ventaja de que las mujeres formen parte del sindicato es

buen trabajo y que la labor del sindicato es crucial. No sólo se negocian planes de igualdad en los centros de trabajo para que no haya discriminación de las mujeres en el ámbito laboral, sino que el sindicato tiene un papel fundamental en las movilizaciones en contra de la violencia de género y en la reivindicación de nuestros derechos y aunque pudiese ser un tema controvertido, estoy muy orgullosa de la primera huelga laboral que ha habido a nivel mundial reivindicando la igualdad entre hombres y mujeres. Para mí ha sido todo un orgullo haber colaborado desde las CCOO y poder decir que los paros de 2 horas convocados en mi empresa no solo fueron secundados, sino que las compañeras y compañeros participaron abiertamente en los actos y en la concentración que hicimos en el transcurso de la misma.

Creo que todavía nos falta mucho por pelear dentro del sindicato. Muchas de las mujeres comenzamos siendo "cuotas" y posteriormente nos tenemos que empoderar, teniendo que superar en algunas ocasiones barreras que los hombres no han tenido que derribar, pero estamos por muy buen camino.

¿Piensa que es tanto, igual o más importante para las mujeres que para los hombres hacer sindicalismo?

La labor de ambos es muy importante, pero creo que hace falta más mujeres dentro de las organizaciones sindicales en puestos de responsabilidad.

que podemos aportar una visión diferente en las estrategias y en las formas de debatir las diferentes realidades que conforman nuestra sociedad. Las mujeres desde CCOO, aportamos desde Federaciones y Territorios nuestra opinión para configurar las propuestas de ley que finalmente llevaron las mujeres del ámbito Confederal a las mesas con el Gobierno.

**Mayor. ¿Qué cree que deja de herencia a las que la siguen?**

Creo que el trabajo desarrollado a lo largo de todos estos años, permite que las nuevas generaciones tengan un terreno bastante más abonado del que nos encontramos nosotras, la mayor sensibilización sobre los temas de género, sobre igualdad, violencia, etc., ha hecho posible que este 8 de Marzo pasado haya supuesto un antes y un después de esta fecha en el camino de la igualdad, deberíamos saber aprovechar lo que tenemos, y no pensar que partimos de cero, la famosa crisis vino a poner más obstáculos al cumplimiento de las mencionadas leyes. Debemos exigir desde el Sindicato que se doten de presupuesto, se evalúen y sobre todo se tenga voluntad política para su cumplimiento.

**¿Qué haría de otro modo si tuviera que hacerlo ahora?**

No te sabría decir, lo hicimos lo mejor que supimos, con los medios de los que disponíamos y con toda la voluntad y el empeño firme de que nuestro objetivo era la IGUALDAD REAL.

Somos un sindicato feminista y evidentemente somos nosotras quienes sufrimos la discriminación diariamente y las que entendemos de primera mano las dificultades a las que nos enfrentamos por lo que nos es más fácil establecer estrategias y acciones que nos ayude a luchar contra la desigualdad.

Esto no quiere decir que los hombres de la organización no tengan un papel importante. Tenemos que agradecer también a muchos hombres de la organización comprometidos con el feminismo y que han estado con nosotras en cada paso que hemos ido dando.

**¿Qué ventajas tiene para el sindicato el que haya mujeres sindicalistas?**

El hecho de que haya mujeres en el sindicato hace que la organización sea más feminista (no solo más feminizada) ya que las mujeres podemos dar una perspectiva de género más real y acorde a la situación de discriminación que vivimos día a día y poder abordarla y combatirla.

**¿Y la sociedad?**

Creo que podemos transformar la sociedad, hacerla más feminista, más justa para todos y todas, combatir esta sociedad patriarcal tan salvaje que nos agrede a las mujeres. Tenemos que inculcar conciencia y creo que se está produciendo. Hay una explosión, un despertar de las mujeres que nos hemos dado cuenta de que no somos ciudadanas de segunda, que exigimos nuestros derechos y que estamos dispuestas a organizarnos para conseguirlos.

# Planes de igualdad y convenios colectivos: La responsabilidad sobre igualdad no se subcontrata

Alberto Margalló Pascual.- Secretario de Negociación Colectiva

No podemos delegar en los planes de igualdad exclusivamente la responsabilidad si no corregimos los convenios colectivos, no corregiremos los convenios colectivos sin la participación de las mujeres.

Desarraiguemos un nuevo tópico: los planes de Igualdad no son el espacio de negociación colectiva de y para las mujeres. Acotando espacios de intervención por género volvemos a una nueva discriminación. Los planes de igualdad se crearon como medida correctora de lo que la organización del trabajo por las empresas y los convenios colectivos con participación de la parte social, han sido incapaces de corregir, una discriminación brutal trasladada al mundo laboral, cuya principal víctima son las mujeres por el machismo que subyace en la sociedad.

Por tanto, la conquista de la igualdad no se consigue vigilando y corrigiendo lo que el control patriarcal predominante en la negociación del convenio y gestión de las empresas sigue imponiendo. Las mujeres deben estar en la negociación colectiva, la de los planes de igualdad, la de los convenios y en la gestión de las empresas. Los hombres deben cambiar el prisma desde el que miran la pulcritud de su norma convencional en cuanto a igualdad, porque no es cierta: si el criterio decisorio en cualquier cuestión del convenio es la antigüedad, cuando un género no goza de estabilidad e incluso ha tenido impedido el acceso al empleo y promoción, o depende de “un tercero” que no tercera en la mayoría de los casos, o lo dejamos en manos de los usos y costumbres, sabemos cuales son los usos y costumbres.

La igualdad es un objetivo sindical e imprescindible para nuestra sociedad. En el ámbito laboral no podemos “subcontratar” la dignidad de nuestra conciencia cubriendo el expediente de planes de igualdad, “cediendo desde una visión machista” dicha función a las mujeres, inhibiéndonos de dicha responsabilidad y vetando posteriormente la participación de las mujeres en la negociación del convenio.

No podemos delegar en los planes de igualdad exclusivamente la responsabilidad si no corregimos los convenios colectivos, no corregiremos los convenios colectivos sin la participación de las mujeres. Siendo conscientes además que la obligación de planes de igualdad y por tanto su



existencia se circunscribe a un porcentaje muy reducido de las empresas que conforman el mercado laboral, por los condicionantes a su obligatoriedad. Y dentro de ese pequeño porcentaje hay incumplimientos de legalidad no existiendo planes de igualdad, así como la insuficiencia de contenidos y efectividad. El plan de igualdad diagnostica e indica las medidas correctoras, pero identificada la fuente de discriminación, es el convenio quien debe consolidar la corrección y no perpetuar la discriminación. El engranaje de toda la negociación colectiva es imprescindible para avanzar decididamente en un derecho inalienable e irrenunciable, la Igualdad.

En próximas ediciones compartiremos buenas y malas prácticas, así como buscaremos nuevos clausulados que respondan a la necesidad de corregir discriminaciones concretas.