

**Planes de
igualdad: la
desigualdad en
las empresas**





Consejo de redacción:

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

Ilustraciones:

Laura Saz Almadán
Eva Sanabria Álvarez

Edita:

Comunicación FSC-CCOO



CARTAS A LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES

Diana García Ledesma y Beatriz Aguado.- Delegadas CCOO en Dachser

Afortunadamente se ha avanzado en la igualdad entre hombres y mujeres, y hoy en día se han acabado con ciertos roles, pero todavía falta mucho por conseguir, como la igualdad en el ámbito familiar.

Dentro de las tareas del hogar, podemos separarlas en dos, las directas, relacionadas con el cuidado de hijos o padres; o las indirectas, resto de las tareas del hogar, limpieza, comidas...

Hablamos de este asunto porque es un tema que a día de hoy nos perjudica como mujeres y sentimos que una buena educación en este asunto es clave para el futuro de nuestros hijos.

En el caso del cuidado de los hijos nos gustaría que hubiese más formaciones, charlas o talleres por parte del sindicato, especialmente por parte de la Secretaría de Mujeres, para concienciación de los padres, de los hombres en general sobre la importancia que tienen en la crianza de un hijo, al igual que una madre.

La secretaria de las mujeres ha de animarles a coger sus derechos, excedencias, reducciones de jornada, poder ir al médico con los niños. Y no solo concienciar a los hombres, sino también a la sociedad, a las empresas, potenciando la conciliación familiar.

Somos el quinto país en Europa con mayor porcentaje de mujeres fuera del mercado laboral, siendo la mayoría de mujeres las que se encargan de las tareas del hogar aun estando trabajando fuera de casa y a partir del tercer año de nacimiento, tan solo el 5,6% de los padres se ocupan fundamentalmente de la atención de los hijos, frente al 87% de las mujeres.

En el resto de tareas del hogar, sin entrar al detalle de la separación de las tareas entre hombres y mujeres, lo que todavía prima es el rol de la mujer, que ocasiona inevitablemente una carga mental, al ser ella la que lleva el mayor peso en estas tareas. No basta con que las mujeres pidan ayuda al hombre, como si fuese ella la que llevase el control de todas las tareas del hogar, ejerciendo de coordinadora, sino que debe ser una responsabilidad conjunta y compartida.

Quien cumple con sus deberes podrá disfrutar de sus derechos.

Es importante que estos aspectos cambien, y que nuestros hijos crezcan educados como iguales, para que en el futuro la desigualdad no exista.

MUJERES Y POLÍTICA

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

Es tiempo de elecciones varias y entramos en campaña. Durante los próximos meses oiremos hablar de la feminización de la política. La apelación a la feminización de la política será recurrente y se hará desde diferentes partidos políticos pero su significado casi nunca será coincidente. El abanico interpretativo es amplio e irá desde aquellos partidos que lo utilicen de modo propagandístico como caladero rentable de votos, hasta aquellos otros que estén convencidos de la necesidad de feminizar la política. Ahora bien, en la mayoría de las ocasiones por feminizar la política se entenderá el presentar listas paritarias, algo obligado por la Ley 3/2007, y/o dar una papel protagonista a alguna/s mujer/es.

La desproporción entre el número de mujeres en la población española, el 53% de la misma, y el número de representantes políticas en todos los ámbitos de representación es papable —40% en el Congreso y 45,08% en los parlamentos autonómicos—, siendo en la administración local algo escandalosa. Solo el 17% de los ayuntamientos están gobernados por mujeres. Es obvio que se necesitan más mujeres en la política de representación y que las mujeres sean los sujetos políticos de dirección de las políticas públicas, pues es triste encontrar discursos que hablan de feminizar la política y partidos que se autodesignan como feministas y observamos cómo algunos “gallitos” luchan cual ave de corral sin dar a ninguna mujer, por mucho que lo merezca, el primer plano.

Sin embargo, aún siendo necesario este aporte cuantitativo —conseguido en muchos casos porque las reivindicaciones feministas y las de las mujeres en general logran cada vez mayor visibilidad— la apuesta es insuficiente. El temor de que la denominada nueva política olvidara el feminismo como eje organizativo y programático, llevó a decenas de feministas a apoyar meses antes de unas elecciones generales un Manifiesto por la integración del feminismo en los procesos políticos. Con este documento se pretendía que “las prácticas y perspectivas feministas fueran de verdad troncales a cualquier proceso de transformación y se reconociera el trabajo del movimiento feminista”.

Es importante que se preste mayor atención a algunos problemas específicos que afectan a las mujeres, como la lucha contra la asunción obligatoria de los cuidados y las violencias machistas, pero en general no sólo se trata de introducir temas nuevos o dar más prioridad a los de siempre, sino de cambiar el foco. El Manifiesto por la integración del feminismo en los procesos políticos también planteó la necesidad de “construir una práctica política y económica centrada en la sostenibilidad de la vida de las personas y del planeta”.

La feminización de la política tiene que ser cualitativa e introducir otras miradas, un tratamiento distinto y un modo de hacer y gestionar diferente, pero desplazando la lógica economicista del beneficio en el diseño del programa. Las personas y el bienestar de éstas se deben situar en el centro de las propuestas. El sostenimiento de la vida es un eje fundamental de la economía, sin embargo, parece que este sostenimiento sólo recae en las mujeres obligando a éstas a asumir una doble carga. Una situación históricamente injusta que se ha visto reforzada por la crisis actual en la que se ha desplazado a los hogares la atención y cuidados de las “personas dependientes” que el Estado ha dejado de atender. Lo que supone un aumento del trabajo de cuidados para las mujeres. Ante esta situación es imprescindible adoptar medidas para la creación y mejor distribución de recursos, sin dejar de atender a las políticas de reconocimiento. Acabar con el reduccionismo que supone entender la familia únicamente como la nuclear heterosexual tradicional es fundamental, además de extender el reconocimiento de los derechos de ciudadanía a TODAS las personas.

En las últimas legislaturas “la presencia pública de las mujeres ha hecho aflorar la enorme diversidad que hay también entre nosotras, ha roto una pretendida identidad esencialista del «ser mujer» y nos ha convencido de que un cuerpo femenino puede albergar sujetos muy dispares y algunos profundamente aborrecibles” (Galcerán, 2015). Por tanto, no se trata tanto de que la nueva política aparezca con rostro de mujer, sino que se produzca una feminización de las instituciones a partir de unas lógicas distintas y de unas maneras diferentes. La feminización de la política tiene que ser cualitativa e introducir otras miradas, un tratamiento distinto y un modo de hacer y gestionar diferente. Pues a ello.



POR LA SEGURIDAD Y LA IGUALDAD DE LAS MUJERES POLICÍAS Y MILITARES

Manuela Oliva Alarcón.- Responsable de Seguridad Pública de FSC-CCOO

Que la profesión policial y militar para las mujeres es un proceso lleno de obstáculos es una realidad que casi nadie cuestiona. Como punto de partida, los requisitos y las exigencias de acceso a ambas suponen un esfuerzo superior para la mujer. Son profesiones tradicionalmente muy masculinizadas, y pese a que la incorporación de la mujer se produjo ya hace tres décadas, todo indica que para avanzar en la igualdad efectiva y real aún nos queda un largo camino.

La puesta en marcha de la Plataforma para visibilizar a las mujeres policías y militares no es el inicio de una nueva reivindicación. Llevamos mucho tiempo trabajando en estos aspectos de igualdad pero ahora se configura como un nuevo espacio de trabajo más amplio, coordinado, organizado y con una mayor presencia en los medios. Además esta plataforma apuesta por la continuidad de los trabajos anteriores y el impulso de nuevas iniciativas.

Desde este nuevo marco pondremos en común las necesidades y las realidades de cada uno de los cuerpos policiales y militares a los que representamos; las dificultades que encontramos en el día a día, y las trabas y obstáculos que no nos dejan crecer. Entre todas iremos dando forma a nuestra propuesta y denuncias públicas, con el fin de buscar las soluciones y los cambios que hagan posible una mayor presencia de las mujeres en las policías y las Fuerzas Armadas, tanto en las escalas básicas como en las superiores, en especialidades y jefaturas.

Hoy las organizaciones que conformamos la Plataforma para visibilizar a las mujeres policías y militares, (CCOO, SUP, AUGC y AUME) somos mayoritarias en los respectivos sectores de pertenencia, avalando esta colaboración entre las mismas con la firma de convenios de colaboración desde los respectivos órganos de dirección; colaboraciones que llevan dándose de forma global desde hace más de una década.

Es importante reseñar y poner en valor el nuevo proyecto que nace con la idea de avanzar, ampliar y mejorar nuestra colaboración y coordinación, ampliando los objetivos de este grupo de mujeres que trabajamos en la seguridad por la igualdad dentro del colectivo.

PLANES DE IGUALDAD, LA DESIGUALDAD DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

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

Las Administraciones Públicas (AAPP) todas ellas, Administración local, autonómica y la mismísima Administración General del Estado deben ser ejemplo y respetar las leyes. También deben garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las personas que trabajan en ellas.

Resulta una paradoja que quien debe velar y ser ejemplo por el cumplimiento de todo lo dicho, tenga abandonado a su propio personal no aplicando o aplicando de forma lacónica los planes de igualdad.

Son muchas las administraciones que no han aprobado planes de igualdad para el personal y otras, que habiéndolo firmado, se quedaron solo en la firma sin haber realizado desarrollo alguno. Es una incongruencia que quien debe ser el baluarte que garantice el cumplimiento de las leyes y exige a las empresas privadas la obligatoriedad para concurrir a las ofertas públicas con la aprobación de planes de igualdad, lo obvie en su propia responsabilidad.

Alcanzar en las administraciones la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, es una prioridad que deben de cumplir y por ello desde la Secretaría de las Mujeres junto con los sectores de todas las AAPP (SAA SAE, SAJ y SAL) y tras varias reuniones mantenidas para conformar la estrategia a seguir, vamos a realizar una campaña para exigir y denunciar el inicio de la negociación allí donde no lo hay, el cumplimiento de los que están en vigor y la negociación de los que están caducados. Asimismo efectuaremos los contactos necesarios con la inspección para exigir la homogeneidad en la interpretación sancionadora contra las administraciones.

Todas las administraciones públicas, independientemente del número de personas en su plantilla, tienen obligación de negociar un plan de igualdad. Así lo mandata la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su disposición adicional séptima: 1. "Las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres". 2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

¿IGUALDAD EN LAS EMPRESAS?

Patricia García Sánchez.- Responsable de comunicación y EESS del sector de la Administración Autónoma de FSC-CCOO

Eva Espeso González.- Secretaria de las Mujeres de Castilla y León de FSC-CCOO

La desigualdad entre hombres y mujeres es un hecho y una barrera que derribar. Desde CCOO, la herramienta que nos da la ley son los Planes de Igualdad, es decir una serie de medidas adaptadas a cada empresa después de hacer un diagnóstico de las desigualdades encontradas en ese centro de trabajo.

Desde el PSOE de Valladolid, junto a CCOO y UGT, se ha llevado a cabo la propuesta de que los ayuntamientos de la provincia, gobernados por ese mismo partido, se implanten medidas de igualdad, principalmente en el acceso y la promoción para cabildos de menos de 50 trabajadoras y trabajadores y planes de igualdad en los que trabaje más gente.

Para nuestro sindicato era imprescindible que este proyecto partiera de base sólida, que era el compromiso y la creación de una comisión negociadora capaz de hacer un diagnóstico previo y fijar unos objetivos a través de las medidas adecuadas en cada caso, además de un seguimiento, y todo ello, fijado en un tiempo.

Actualmente esperamos las conclusiones del PSOE sobre las propuestas a los distintos ayuntamientos, así como las respuestas al cuestionario que debían completar los cabildos con menos de 30 personas de plantilla. Para el sindicato era importante ya que hay una Ley de Contratos del Sector Público que pide que las empresas que contraten las administraciones públicas tengan su Plan de Igualdad cuando las propias instituciones. No los tienen y en muchos casos no se les espera.

En lo concreto, en tu empresa se contempla que en la selección de personal se respete la igualdad real: si hay igualdad retributiva, si se ha hecho una valoración de los puestos de trabajo y hay una clasificación profesional adecuada, si hay un plan de formación y si este se adapta a las necesidades, si hay flexibilidad horaria o si en la evaluación de riesgos se ha tenido en cuenta la perspectiva de género o si hay un protocolo de acoso sexual o por razón de género. Quizá también necesites un Plan de Igualdad adaptado a tu centro de trabajo.

¿SABÍAS QUE...?

Amaya Amilibia Ortiz.- Área de Mujeres y Comunicación en el sector de carretera y logística de FSC-CCOO

¿Sabías que... el Tribunal Superior de Justicia de Canarias sentó un precedente importantísimo al definir técnicamente cómo se aplica la perspectiva de género a la hora de juzgar, marcando un camino para incorporarlo a cualquier otro proceso?. “En todos los casos que involucren relaciones asimétricas, prejuicios y patrones estereotípicos por razón de género, deberá aplicarse en la impartición de justicia una metodología de análisis integradora de la perspectiva de género”. STSJ ICAN 1/2017 - ECLI: ES:TSJICAN:2017:1

https://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/NSJ058474_0.pdf



CURSO DE GÉNERO EN ARGENTINA

Amaya Amilibia Ortiz.- Área de Mujeres y Comunicación en el sector de carretera y logística de FSC-CCOO

Contra el acoso en el transporte, más educación, más formación, más concienciación

El Concejo Deliberante de Luján, ciudad de la provincia de Buenos Aires, ha aprobado la creación de un “programa de perspectiva de género en la formación profesional de conductores de transporte público y privado de pasajeros”.

Esta decisión se ha tomado tras el trabajo realizado entre la nueva Comisión de Género y la Asamblea Feminista de Mujeres, Lesbianas, Travestis y Trans de Luján tras las denuncias de abusos y acosos por parte de conductores de autobús de una línea local.

Según la ordenanza, queda establecido “con carácter obligatorio, permanente y vinculante la formación con perspectiva de género en el ámbito del transporte público y privado de pasajeros de Luján. Esto implica la incorporación de la perspectiva de género, y la legislación vigente en la materia, en la formación para la obtención de la licencia de conductor profesional y en la capacitación y/o actualización para el ejercicio de las tareas relacionadas al transporte público y privado de pasajeros”.

Se hará extensible a todas aquellas personas que posean licencias de conducir extendidas en otras jurisdicciones, además de ser obligatorio para renovar registros profesionales y contratos de concesión a las empresas de transporte que quieran trabajar en este distrito.

Esta ordenanza no hubiera sido posible sin la valiente, oportuna y necesaria visibilización de la problemática por parte de adolescentes cansadas de que se naturalice la violencia sexual, además del férreo compromiso de la Comisión de Género y Diversidad, integrada por la totalidad de las concejalas tanto de la administración como de la oposición.

La Asamblea Feminista es la promotora de esta ordenanza, pero hay que destacar el consenso, el trabajo conjunto, la capacidad de acuerdo y la voluntad de seguir trabajando todas las mujeres en el plano institucional en pos de la adquisición de derechos para las mujeres.

Soy feminista.
Llevo mucho
tiempo siendo
mujer.
Sería estúpida
si no estuviese
de mi lado

Maya Angelou

Eva Sanabria



DESDE MI AFILIACIÓN A LA TUYA ¿HA CAMBIADO ESTE SINDICATO?

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

Cuando se me adjudicó en el comité de redacción un pequeño artículo en el que se compararían las percepciones de dos mujeres delegadas de CCOO de diferentes edades, una mayor y otra más joven, lo primero que se me vino a la cabeza fue que podría disponer del testimonio de muchas mujeres mayores, casi todas los somos en los ámbitos y niveles en que me muevo en esta organización, pero que tendría dificultades para encontrar a mujer joven, hasta que pensé en Paula, una mujer bastante más joven que yo, tanto que podría ser su madre, delegada desde hace años de CCOO en la Diputación de Pontevedra. Casada con tres hijos e hijas pequeños y que es la cuasi perfecta encarnación de la mujer trabajadora, comprometida con su entorno social que cada día hace auténticos equilibrios para dar cobertura a su vida laboral, sindical, personal y al cuidado de su familia. En cuanto a la mujer mayor, he tenido la osadía de apropiarme del papel.

En cuanto nos sentamos a intercambiar impresiones sobre nuestras vidas, básicamente sobre nuestra vida sindical y su interacción con el resto de ellas (la familiar, la laboral o la personal) pensamos que sería necesario comenzar por dar respuesta a la doble pregunta de cómo y por qué cada una de nosotras arribamos a las CCOO. En la respuesta se ponen de manifiesto que las diferencias en el inicio del camino seguido por una y otra son notables.

La mayor, Pilar, creció durante la dictadura. A los 17 años ya militaba en una organización política de izquierdas y se integró en CCOO en cuanto empezó a trabajar hace ya 30 años, con una clara orientación ideológica y el convencimiento de que solo desde la unión de las personas trabajadoras, se pueden defender y conquistar los derechos. En esa época el número de mujeres era pequeño, apenas un 10%, y estaba además muy concentrado en determinados ámbitos.

La más joven, Paula, nacida y educada en democracia, llegó a la organización de forma mucho más pausada, pero no por ello menos comprometida. Cuando ella entró el sindicato era ya una gran organización, consolidada, con una clara división de espacios y funciones y en la que las mujeres, gracias a la reivindicación permanente y sostenida de sus antecesoras, ya habían ido conquistando espacios. De hecho se necesitaban mujeres para las listas y ahí estaba ella, la convencieron para participar en las elecciones sindicales y lo hizo con el convencimiento de que desde el trabajo sindical podría poner su granito de arena para mejorar sus derechos y los de sus

compañeros y compañeras de trabajo y desde ahí sentar las bases para avanzar en la consecución de mayores niveles de equidad social.

Aunque llegamos de forma diferente en el análisis de los objetivos que cada una pretendía conseguir, descubrimos que las intenciones son prácticamente coincidentes porque el trabajo sindical ha sido y es, para ambas, la principal aportación a la consecución del cambio social que defendemos.

Sin darnos cuenta la charla se encaminó hacia el recorrido seguido desde el principio del camino sindical hasta el compromiso actual. Dos mujeres madres, trabajadoras por cuenta ajena en la Administración Pública y comprometidas con la mejora de nuestro entorno.

La mayor empezó su camino laboral hace más de 30 años y se integró en una organización sindical que se jactaba de alimentarse de compromiso y militancia. Su compromiso y dedicación fueron creciendo con el paso del tiempo, primero a través de colaboraciones esporádicas, fuera de la jornada laboral, en el escaso tiempo libre que dejaban las labores de crianza y cuidado. Después, ya con horas sindicales, el tiempo de dedicación sindical fue creciendo en la misma medida en que se afianzaba la autonomía de su hijo y con la mayor dedicación llegó la asunción de puestos de responsabilidad, primero como delegada de sección sindical, luego como secretaria y presidenta del comité de empresa y con el paso de los años, la incorporación a comisiones ejecutivas de diferentes niveles del sindicato, desde la de su Unión Comarcal hasta llegar a las de Sindicato Nacional y Federación Estatal, para recalar finalmente en la Secretaría General de una Sección Sindical Estatal y en el Sector Estatal de su ámbito. Responsabilidades que de forma progresiva han ido absorbiendo buena parte de su vida, hasta el extremo de que apenas recuerda unos pocos días en los últimos años (curiosamente todos cuidando a alguien en algún hospital o en el extranjero) en los que, de una u otra forma, el sindicato no haya estado presente. Y lo más importante es que a pesar del tiempo transcurrido y del esfuerzo que supone dedicarse a ello se siente con fuerza para seguir adelante.

La más joven, a pesar de su extraordinaria valía y capacidad y de que a lo largo de los años se le han presentado varias oportunidades para volar a otras responsabilidades, ha decidido no hacerlo. Precisamente por ser más joven está todavía en pleno período de crianza de su prole, actividad que exige unos niveles de esfuerzo y dedicación nada desdeñables, aunque se cuente con todo el compromiso y la más absoluta corresponsabilidad de la pareja. En esta situación, ha decidido priorizar la atención y cuidado a sus hijos e hijas y limitar la actividad sindical a la que puede desarrollar cerca de casa. Eso no significa que no desarrolle un gran trabajo, tanto en su sección sindical donde en jornada laboral da cuerpo a la atención directa a más de 2.000 personas trabajadoras, participa en la elaboración

de propuestas y en la negociación colectiva de su diputación, algo que la satisface enormemente, porque al fin y al cabo es ahí donde se identifican y se buscan soluciones a los problemas de la gente, en lo cotidiano, en la reivindicación del cumplimiento adecuado de lo pactado, haciendo camino cada día, avanzando hacia un mejor futuro. Forma parte además de la Comisión Ejecutiva de la FSC de la su comarca.

Si algo ambas tenemos claro, es que conciliar la vida sindical con la vida familiar no solo no es fácil, es prácticamente imposible. En el sindicato los niveles de exigencia son elevados, nadie tiene dudas de que se exigen altos grados de disponibilidad, no parecen existir los horarios, cada día es como una día de guardia localizada y en ocasiones hay que salir corriendo para apagar algún fuego, ya se trate de ir a solucionar un problema de alguna persona o contraponer frente a la jefatura de turno. Aspectos que resultan en muchos casos prácticamente incompatibles con la necesaria dedicación a la crianza y educación de la prole. La experiencia, también la nuestra, la de Paula y Pilar, demuestra que la dedicación de las mujeres es mayor cuando carecen de hijos e hijas y en los casos en los que hay descendientes, la dedicación sindical crece a medida que la prole adquiere autonomía, y lo hace exponencialmente cuando esa autonomía les lleva a volar en solitario.

Ambas coincidimos en la consideración de la dificultad para mantener un buen nivel en la actividad sindical y dar cobertura a la vez a las obligaciones familiares y entendemos que la forma de trabajar en el sindicato no está pensada para poder conciliar y como consecuencia dificulta la participación de las mujeres. Y en lo sorprendente que resulta que las organizaciones sindicales que históricamente se han ocupado reivindicar la aplicación de medidas de conciliación y corresponsabilidad en el ámbito laboral, con el convencimiento de que solo a través de ellas se podrá conseguir la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, hayan sido incapaces hasta la fecha de apuntarse a ese carro en el interno.

Al entrar en el análisis del papel y la presencia de mujeres en el sindicato, se ponen de manifiesto las diferencias entre las experiencias de una y otra. A finales de los años 80 del siglo pasado, las CCOO eran un sindicato profundamente masculinizado, a pesar de que no hay estadísticas demasiado fiables de esa época, diferentes fuentes consultadas sitúan en torno al 9 o 10% la afiliación femenina, pero las mujeres estaban concentradas fundamentalmente en el sector servicios, en la industria manufacturera y su presencia en otros ámbitos era puramente simbólica. Las mujeres que como Pilar llegaron en los 80 y principios de los 90 trabajaron duramente para conseguir tener una presencia efectiva en todos los los órganos del sindicato, desde la sección sindical de base hasta las direcciones federales y territoriales del sindicato. Trabajo arduo y laborioso que dio como resultado el establecimiento de unas cuotas de presencia de mujeres de cumplimiento obligatorio, pero a través de interpretaciones sesgadas y se fueron buscando vías de escape para no respetarlas de forma literal. Como

consecuencia prácticamente en cada congreso se ha ido presentando enmiendas con el único fin de perfeccionarlas y apuntalarlas para que sean de obligado cumplimiento, de hecho las últimas modificaciones se han aprobado a través de enmiendas en el XI Congreso Confederal celebrado en 2017.

Ninguna de las dos dudamos de que esas cuotas nos han permitido estar prácticamente donde estamos en el sindicato y somos conscientes de que sin ellas probablemente no habiéramos estado, porque las cuotas que han servido, entre otras cosas, para que la presencia de mujeres en los órganos de dirección haya subido de la presencia simbólica en los inicios de Pilar hasta la cuasi paridad en los primeros pasos de Paula, algo que ambas tenemos la seguridad de que no se habría conseguido de otra forma.

Coincidimos ambas en la consideración de que hoy hay mujeres, muchas mujeres, en todos los ámbitos y niveles de las CCOO. Pero queda mucho camino por hacer, porque a pesar de la creciente presencia de mujeres la cara de CCOO sigue siendo profundamente masculina. Ellos ocupan las Secretarías Generales casi en su totalidad, en cualquiera de los niveles, ellos encabezan la representación del sindicato en las mesas de negociación, ellos son las plumas mayoritarias en las publicaciones del sindicato (salvo en las específicas de género), las participaciones en prensa, radio o televisión también las copan mayoritariamente ellos.

Tal vez a modo de conclusión podemos afirmar que somos conscientes de que nada cambia si no se propicia el cambio, por eso nuestro deseo sería la existencia de un compromiso real de la organización en la reivindicación de un nuevo pacto social, un pacto dirigido a conseguir un reparto corresponsable del trabajo doméstico y de cuidado con el objetivo de liberar a las mujeres del exceso que ahora soportamos. Ese es el camino para permitir que podamos disponer de los mismos tiempos que los hombres para el desarrollo armonioso de todas las facetas de nuestras vidas, entre las que, para muchas de nosotras, cobra especial relevancia la sindical. Dadas las dificultades evidentes de conseguirlo de forma inmediata, sería necesario cambiar el funcionamiento de la organización para seguir abriendo el espacio a la participación plena de las mujeres.

SESGO DE GÉNERO EN LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Alberto Margalló Pascual.- Secretario de Negociación Colectiva

Al trabajar los convenios colectivos para conocer el salario por categorías a fin de conseguir un salario mínimo de convenio de 14.000 € se observa una discriminación a eliminar mediante trabajo sindical: el sesgo de género en la clasificación profesional. El ejemplo más evidente de este sesgo aparece en la categoría de limpiadora.

Desde la aprobación de la Ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres, la negociación de planes de igualdad se ha convertido en un nuevo ámbito de negociación sindical. Es ahí donde se intenta erradicar la discriminación laboral, sin embargo, no podemos delegar en los planes de igualdad exclusivamente la responsabilidad si no corregimos los convenios colectivos.

Tras el análisis de todos los convenios sectoriales para ver el cumplimiento de objetivos del IV AENC comprobamos que muchos aprueban, pero muy pocos lo hacen con sobresaliente. Hay un fallo reiterado, espejo de la sociedad que somos y que queremos cambiar, el sesgo de género en la clasificación profesional. Un buen exponente de este sesgo se puede observar en la categoría de “limpiadora”.

La depreciación sufrida en categorías feminizadas como la “limpiadora” no nace de la infravaloración de la actividad, sino de la infravaloración de la mujer y la actividad profesional que ésta realice.

En pos de la igualdad se ha trabajado en hacer convenios redactados con lenguaje inclusivo, lo cual es necesario, pero no suficiente. No se elimina la discriminación cambiando sólo el lenguaje “limpiador/a” o “limpieza”. También es necesario dignificar el valor del trabajo desempeñado y su retribución.

Estamos ante una feminización de funciones por retribuciones precarias en origen y una precarización de las retribuciones en actividades con mayor presencia femenina en su evolución. El acceso de las mujeres al mercado laboral se ha producido en determinadas actividades y solo a aquellos puestos escasamente retribuidos. A partir de ahí el mercado de trabajo ha mantenido un sesgo de género con discriminación directa e indirecta que sigue manteniéndose.

Precarización incrementada con las jornadas parciales y retribuciones por horas, escasas horas y escasas retribuciones. Esta precarización de las actividades femeninas acontece en sectores de actividad completos, no sólo en categorías, sino en convenios sectoriales cuya actividad global se ha feminizado, donde son escasas las retribuciones en toda su definición y clasificación profesional. También puede verse en muchas categorías, pero el caso de la “limpiadora” es el más significativo.

“Limpiadora” es de las pocas categorías, prácticamente la única que, de manera generalizada, tiene su retribución concretada por horas. Por tanto, a la infravaloración de este trabajo por estar hecho por mujeres se añade la precarización por parcialización de la jornada, que en pocas ocasiones se desempeña completamente en un solo lugar de trabajo, o incluso no llega a completarse la jornada, aunque se desempeñe en varios lugares.

Uno de los retos colaterales en el objetivo sindical de un salario mínimo de convenio, debe ser aparejar la desinfección del sesgo de género que se mantiene en la clasificación profesional en muchos buenos convenios, así como elevar el suelo de muchos convenios que, en su totalidad, por una mayor feminización de la mano de obra, condena a las trabajadoras a una depreciación, infravaloración del trabajo y sus retribuciones.

Introducir este análisis con perspectiva de género en el despliegue del IV AENC es importante ya que el cumplimiento del IV AENC no solucionará el enquistamiento discriminatorio del mercado de trabajo, pero si paliará en gran medida su situación y nos permitirá avanzar y recortar la distancia que tenemos por recorrer urgentemente.

