

Gaceta Sindical

Confederación Sindical de CCOO

Edición especial nº 143 • Marzo 2013



CCOO propone **13** decisiones para **13** brechas de género

8 de marzo | 2013

Día Internacional de la Mujer

■ Avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres es una tarea colectiva, que debe ser impulsada por los poderes públicos, y principalmente por los Gobiernos, a quienes corresponde tomar decisiones que aseguren avances sustantivos en esta dirección. En este sentido, la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO advierte que el Ejecutivo de Rajoy no puede gobernar de espaldas a la ciudadanía, instituciones y organismos de igualdad (estatales, europeos e internacionales), ni a los agentes sociales que, desde el conocimiento de la situación real de desigualdad entre mujeres y hombres, vienen realizando propuestas coherentes, realistas y proporcionadas. Coincidiendo con la celebración, el próximo 8 de marzo, del Día Internacional de la Mujer, CCOO plantea **13 decisiones** clave para que, tomadas en el ámbito que corresponda (Gobierno, instituciones públicas, diálogo social...), se avance en la **eliminación de brechas de género**: para asegurar empleo y protección social en igualdad, para un mayor equilibrio en la vida laboral y social de mujeres y hombres, y para eliminar la violencia de género.



13 decisiones ●●●

Decisiones para **ASEGURAR EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL EN IGUALDAD**

- 1.** Promover políticas de creación de empleo en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres
Para erradicar las desigualdades en el ámbito laboral, en el acceso al empleo, las condiciones laborales, y la feminización del contrato a tiempo parcial.
- 2.** Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo
Para combatir la segregación sectorial y ocupacional en el acceso en el empleo
- 3.** Garantizar igual retribución para trabajos iguales o de igual valor
Para eliminar la discriminación salarial de género
- 4.** Asegurar la equidad en las pensiones y en las prestaciones sociales
Para eliminar las brechas de género en el acceso a las pensiones y a la protección social
- 5.** Garantizar el derecho a la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad
Para eliminar las desigualdades de trato en el acceso al empleo, en formación, promoción, jornada, retribución...

Decisiones para **UN MAYOR EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES**

- 6.** Impulsar el empoderamiento de las mujeres
Para corregir la desigual participación de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión laboral y social
- 7.** Invertir en la sostenibilidad del Estado del bienestar, en sanidad, educación y servicios sociales
Para evitar que la ausencia de servicios públicos incremente el trabajo no retribuido de las mujeres
- 8.** Incentivar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
Para impedir la penalización laboral de las mujeres por motivos de "conciliación" y favorecer la incorporación de varones a los trabajos de atención y cuidados
- 9.** Nombrar, representar y reconocer socialmente a mujeres y hombres
Para corregir la invisibilidad y la exclusión de las mujeres en lenguaje, comunicación e instituciones dedicadas al reconocimiento académico y cultural

●●● para **13** brechas de género



Decisiones para **ELIMINAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO**

- 10.** La aplicación integral de la legislación en violencia contra las mujeres
Para erradicar la violencia de género en todas sus manifestaciones
- 11.** Aplicar efectivamente la Ley de igualdad en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo
Para combatir la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral

■ Avanzar en igualdad real entre mujeres y hombres es una tarea colectiva



Decisiones para **GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES**

- 12.** Garantizar los derechos de las mujeres en materia de salud sexual y reproductiva
Para eliminar cualquier obstáculo o tutela al ejercicio del derecho de las mujeres a decidir sobre su salud sexual y reproductiva
- 13.** Desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y trato para combatir la discriminación múltiple y la pobreza
Para eliminar la discriminación que afecta a mujeres y niñas, por creencias religiosas, situación física, económica o social, conflictos bélicos...



Potenciar los planes de igualdad

En el actual contexto de crisis, recortes, elevadas tasas de desempleo, aumento de la pobreza y de importantes retrocesos en derechos, CCOO viene exigiendo que se actúe en el ámbito laboral y social frente a la desigualdad entre mujeres y hombres, con políticas, recursos y estrategias dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades, y a erradicar las brechas de género.

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) se han ido negociando en sectores y empresas, con mayor o menor éxito, diferentes planes de igualdad.

Si recién aprobada la ley la novedad que suponía la negociación de dichos planes, así como el propio desconocimiento a la hora de afrontarlos y el proceso de negociación supusieron que en los dos primeros años la firma de los planes fuese poco menos que testimonial; en el período 2009-2012 el proceso de negociación y la firma de planes se han visto incrementados, como confirma el número de planes recogidos en la Secretaría de la Mujer de CCOO.

El resultado obtenido en cada federación es desigual, lo que pone de manifiesto las resistencias que aún genera la negociación de los planes y la influencia que la Ley 3/2012 puede ejercer sobre el proceso de negociación colectiva. A pesar de estos condicionantes, existen un elevado número de procesos de negociación abiertos en las diferentes federaciones, además de un importante número de planes que están en proceso de evaluación. No obstante, aún hay sectores en los que el número de planes es menor, como en enseñanza y sanidad, tanto en su ámbito público como privado.



Contenido de los planes de igualdad

Al realizar el diagnóstico de la empresa en materia de igualdad se pone de manifiesto la existencia de segregación vertical, así como la persistente concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores. En este último aspecto es fácil encontrar textos de planes de igualdad en los que, a modo de justificación, indican que la configuración de "las plantillas de las empresas son producto de una decantación natural en el tiempo que obedece a unos antecedentes conectados con los del propio mercado de trabajo y el empleo". El reconocimiento de la realidad de desigualdad por género en la composición de las plantillas resulta esencial para lograr un correcto enfoque de las medidas de acción positiva a aplicar, especialmente en el acceso al empleo y promoción.

Atendiendo a los objetivos por área de intervención se aprecian cambios importantes en los contenidos de los planes. Así, en los firmados en el período 2007 y 2009, el área de conciliación era la más presente en los diferentes planes, aunque en muchos

casos se trataba de la transcripción de lo dispuesto en la norma. A partir de 2011 se aprecian ligeros cambios en algunos planes, que comienzan a incluir medidas de corresponsabilidad destinadas exclusivamente para hombres. Entre estas medidas destacar las que permiten a los hombres negociar la distribución de su horario semanal por un tiempo concreto tras el permiso de paternidad; posibilidad de acompañar a la pareja a clases de preparación al parto, quedando a elección del solicitante si el tiempo es no retribuido o es recuperable; incluir en todos los procesos de RRHH el principio de que, a equivalencia de igualdad de condiciones entre varones, la empresa optará por el candidato que haya disfrutado de permisos relacionados con la paternidad, así como cesión de la maternidad; aumentar en un día más la reducción de la jornada por lactancia cuando sea solicitada por un hombre.

Otras áreas que comienzan a aglutinar mayor número de medidas son el acceso al empleo, promoción y formación. Las medidas de acceso al empleo se centran en dos aspectos: oferta de empleo y proceso de selección. Las medidas de formación y promoción comienzan a estar cada vez más relacionadas, de forma que son frecuentes medidas ligadas a la formación de mujeres para que puedan promocionar a puestos en los cuales están subrepresentadas: "cuando se realicen actividades de formación para la promoción interna se reservará un porcentaje para mujeres con el objetivo de fomentar su participación en ella".



“El reto para CCOO sigue siendo el de potenciar desde la negociación colectiva medidas y planes de igualdad para que, mediante la acción positiva y la transversalidad de género, se eliminen las desigualdades por razón de sexo tan presentes todavía en las empresas”