

#SOMOSINDUSTRIA

CCOO

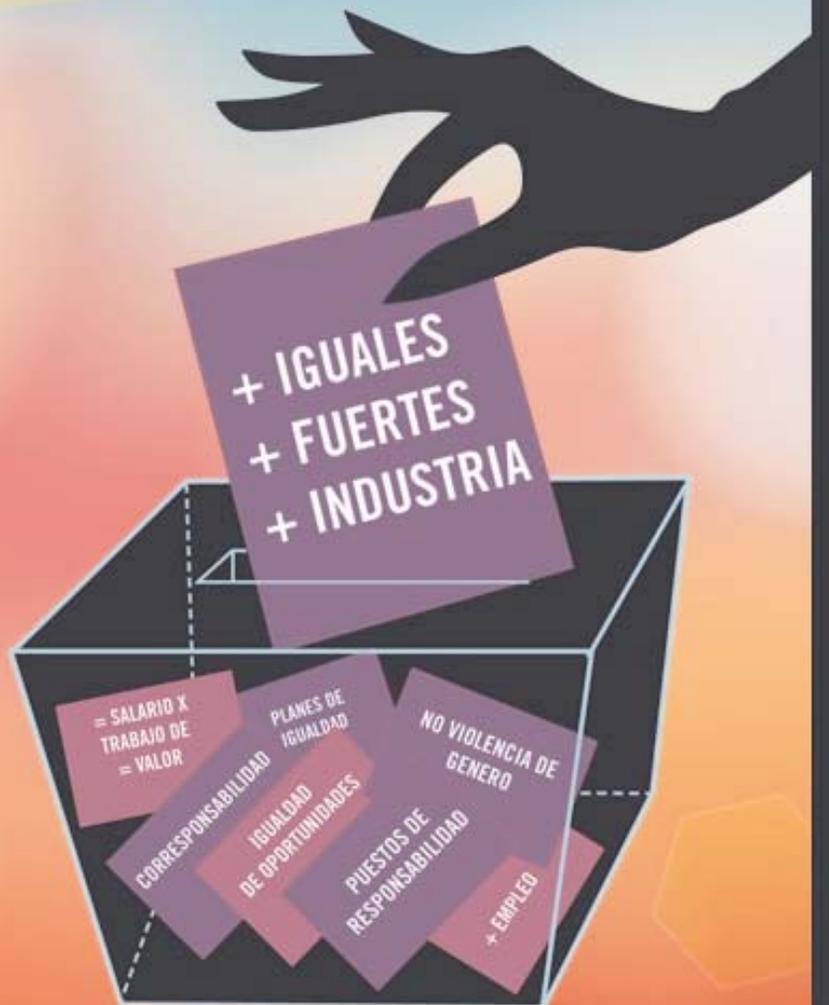
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER
8 DE MARZO DE 2015

VOTA POR LA IGUALDAD

Especial

IGUALDAD

CONCILIACIÓN



Número 5. Marzo 2015

Si no existiera el 8 de Marzo habría que inventarlo



Nos encontramos ahora ante una nueva celebración del 8 de Marzo. Gracias a ello, los medios de comunicación visibilizarán las desigualdades y discriminaciones que siguen sufriendo las mujeres, se elaborarán informes sobre la situación social, laboral y económica de las mujeres en todo el mundo y en distintos ámbitos y las redes de mujeres y asociaciones se unirán con el objetivo común de exigir que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva y que se garantice el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades. La sociedad se movilizará con este mismo objetivo. Se visibilizará la intolerancia a determinados comportamientos, conductas o afirmaciones machistas y otras acciones que demostrarán conciencia sobre la necesidad de modificar un sistema patriarcal generador de desigualdades, dirigido por los hombres y para los hombres.

Ante otro Día Internacional de la Mujer, desde CCOO de Industria volvemos a plasmar nuestro compromiso con la igualdad de género con un SOMOSINDUSTRIA específico. Con este número, queremos sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores sobre

las desigualdades que sufren las mujeres en el ámbito laboral y que tienen como consecuencia que sean las que padecen mayores dificultades para acceder no sólo al empleo, sino también a un empleo de calidad. Son las que más sufren la temporalidad, la parcialidad, la segregación, horizontal y vertical, con barreras a simple vista invisibles que les impiden acceder a puestos de responsabilidad. También soportan los efectos de la brecha salarial, con las consecuencias que tienen para sus pensiones. Además, a su jornada laboral suman el trabajo no remunerado que realizan en sus hogares, tienen más dificultad para acceder a la formación continua, si-

Con este número de nuestra revista multimedia queremos dar herramientas que permitan acercarnos a la tan ansiada igualdad real entre mujeres y hombres

guen sufriendo acoso sexual y por razón de sexo, etc...

Pero con este número también queremos dar herramientas y soluciones que permitan acercarnos a la tan ansiada igualdad real entre mujeres y hombres, porque consideramos que ello es vital para que una sociedad sea justa y democrática.

Pondremos de manifiesto el trabajo que están realizando las personas que, bajo las siglas de CCOO, han salido elegidas en las elecciones de sus centros de trabajo con la negociación de cláusulas específicas en sus convenios colectivos y planes de igualdad. También pondremos en valor la acción sindical que, desde CCOO de Industria, llevamos a cabo en esta materia con la absoluta convicción de que, sin la participación de las personas afiliadas comprometidas con la igualdad entre mujeres y hombres, el objetivo de hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades sería imposible ■

PRODUCE

CCOO de Industria

c/ Ramírez de Arellano, nº 19, 6ª planta
28043 Madrid

Teléfono: 91 319 63 90

comunicacion@industria.ccoo.es



@Industria_CCOO



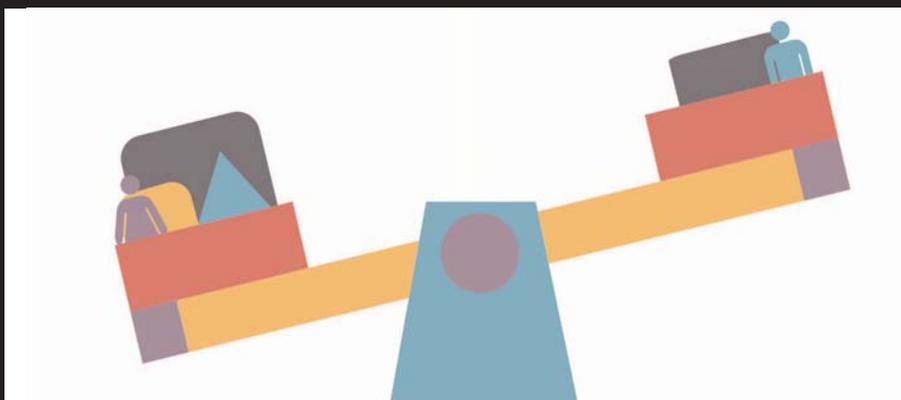
facebook.com/FederacionIndustriaCCOO



www.industria.ccoo.es

www.yoindustria.ccoo.es

SUMARIO



1. ENTREVISTA

Aprovechamos que se celebra el Día de la Mujer para hablar con Isabel Roderó y Agustín Martín sobre la presencia de las trabajadoras en la industria y en CCOO

2. DEBATE Y REFLEXIÓN

¿Avanzar en conciliación es avanzar en igualdad? Esa fue una de las preguntas que propusimos en las jornadas que organizamos en diciembre. Un buen puñado de expertos y expertas en la materia nos dieron su opinión

3. DERECHOS

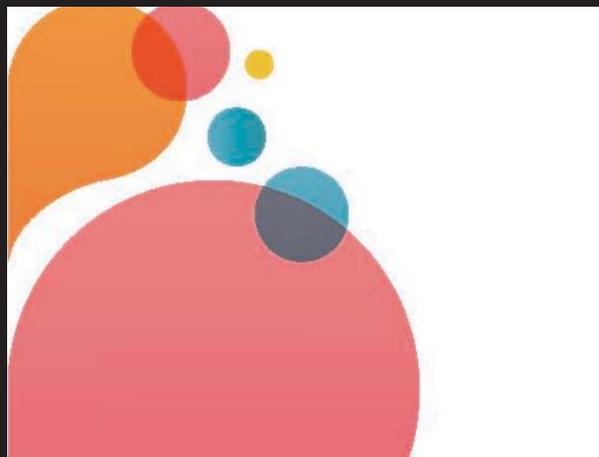
Seguro que quieres saber cómo conciliar tu vida personal, familiar y laboral. Acabamos de editar una guía en la que te contamos cómo hacerlo.

5. TENEMOS UN PLAN

La Fundación 1º de Mayo analiza más de cincuenta planes de igualdad de empresas industriales

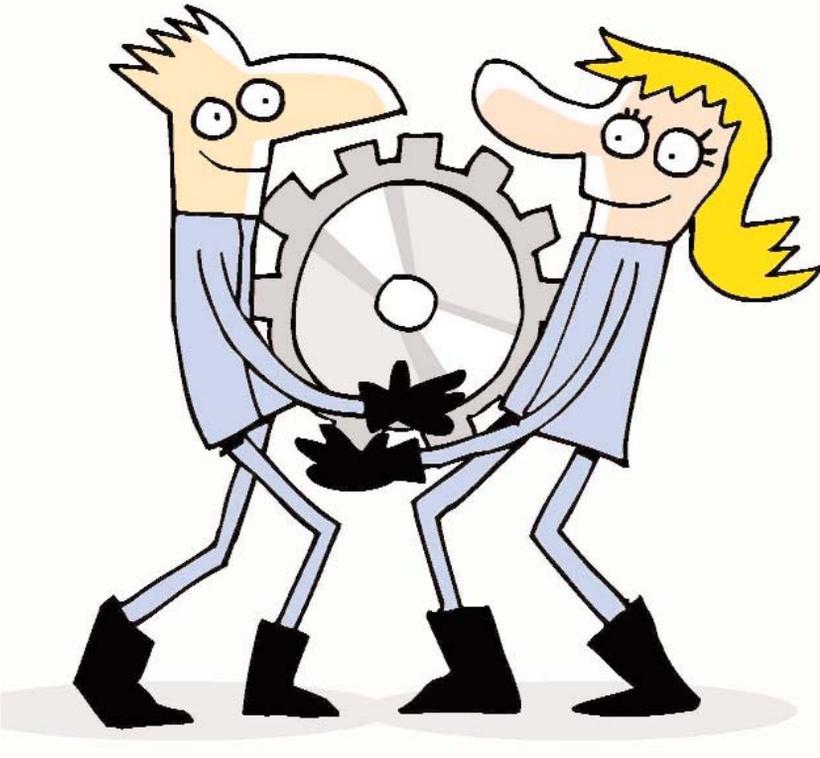
6. MISMO SALARIO

La secretaria confederal de Mujer nos cuenta por qué el salario de hombres y mujeres es tan diferente



La situación **sociolaboral** de las mujeres en la industria

Coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Mujer, CCOO de Industria acaba de elaborar un informe que revela que en el año 2014 el índice de subempleo entre las trabajadoras de sus sectores fue en aumento y que los contratos de nueva creación fueron temporales ■



La Secretaría de Mujer e Igualdad y el Gabinete Técnico de CCOO de Industria acaban de publicar un informe que analiza con detalle cuál es la situación de las trabajadoras en el mercado laboral español y en las empresas de sus sectores, que en estos momentos emplean a 443.000 mujeres, el 20,4% del total. El documento revela que en 2014 se recuperaron 18.413 empleos que fueron ocupados por trabajadoras, que casi todas lo hicieron con un contrato temporal y que los índices de subempleo van en aumento. Para exigir una igual-

dad real, este sindicato llama a hombres y a mujeres a participar en las movilizaciones que el domingo 8 de marzo se han convocado por todo el país.

La crisis, asegura el informe del Gabinete Técnico, "ha sido devastadora para el empleo en nuestros sectores sin distinción de género". De 2008 a 2013 se perdieron 900.000 empleos en la industria, el 29,6% del total, una cifra sólo superada por el sector de la construcción ■

Bienes de consumo y sector de defensa

En 2014 se ha recuperado empleo en los sectores de CCOO de Industria a un ritmo mayor que la economía española. De los 59.200 empleos nuevos, 18.413 fueron ocupados por mujeres. La comunidad autónoma donde el incremento del empleo femenino fue mayor fue la de Catalunya, seguida de Madrid, País Valenciano y Canarias. El sector que más empleo femenino concentró en 2014 fue el de bienes de consumo, en el que trabajan el 42% de las mujeres del ámbito de CCOO de Industria y que agrupa a las industrias del auto (13%) y a las de textil y la moda (14%). El sector de defensa fue el que recuperó empleo femenino en mayor tasa ■

LOS DATOS: En los sectores que agrupa CCOO de Industria trabajan 443.000 mujeres, un 20,4% del total de la población ocupada. El desempleo femenino es superior al de los hombres. Mientras que la población desempleada masculina ha caído un 11,6%, el paro de las mujeres solo ha descendido un 5,3%

Pocas fémininas

Lo que se hace patente cuando se analizan las características del empleo femenino en las empresas industriales es que se produce una evidente segregación vertical y horizontal. Está claramente feminizada la ocupación de empleadas de oficina, y en gerencia y dirección la presencia de la mujer es de una, frente a cuatro hombres ■

Más universitarias

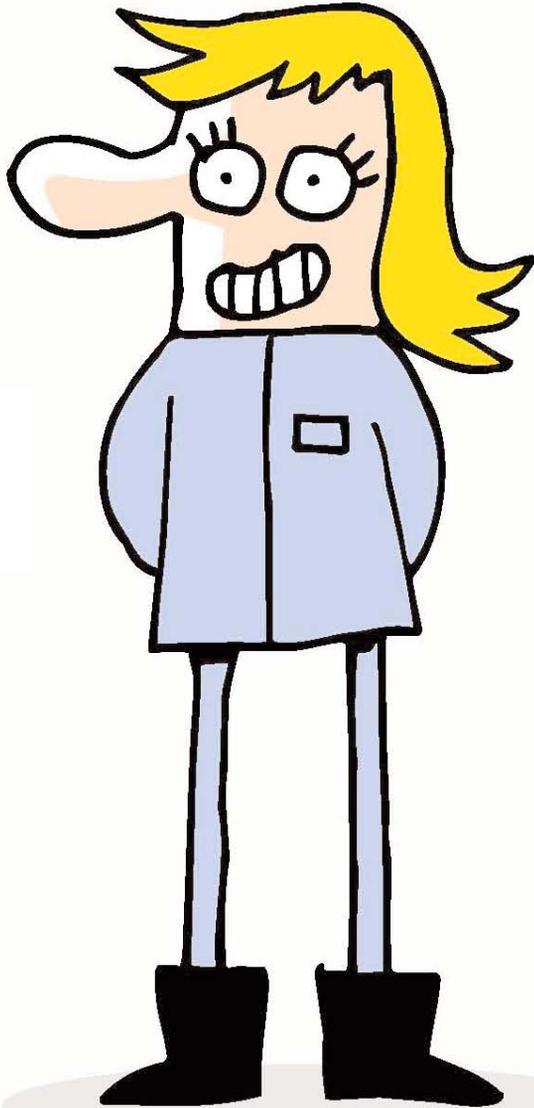
En cuanto a su formación, el informe "La situación sociolaboral de las mujeres en los sectores de CCOO de Industria" evidencia que el nivel universitario lo aporta el 32% de las trabajadoras. El 52,5% cursó secundaria, mientras que el 19% realizó estudios de formación profesional de grado superior. Son precisamente los niveles más bajos de formación los que siguen sin recuperar empleo, mientras que las mujeres con titulación universitaria son las que se "colocan" con más facilidad ■

Contrato temporal

Cuando se analiza el tipo de contrato, el estudio de la Secretaría de la Mujer e Igualdad revela que casi el 100% de las trabajadoras que en 2014 se incorporaron al mercado laboral lo hicieron con un contrato temporal, un porcentaje muy superior al de los hombres que accedieron con este tipo de contrato (79%) ■

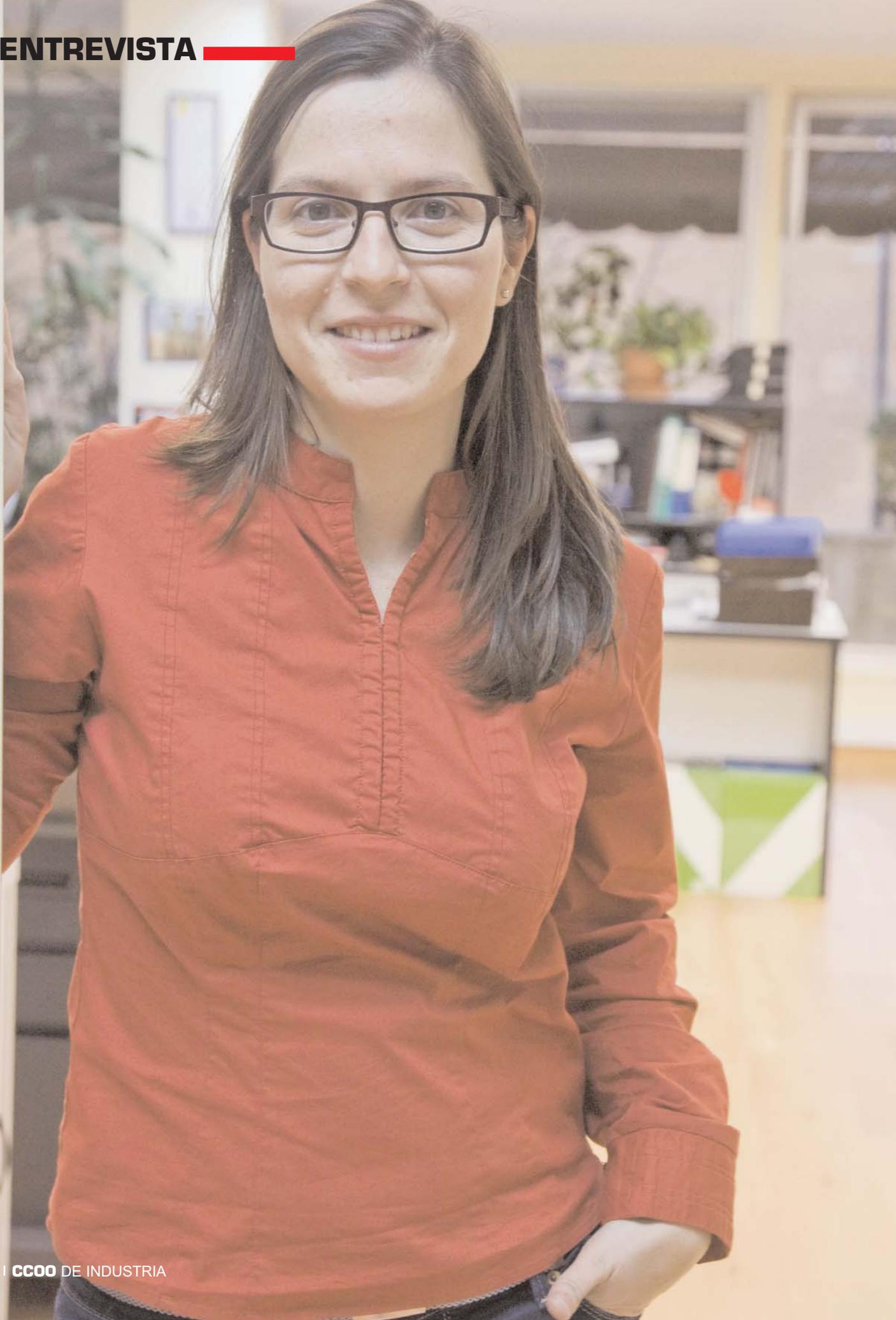
Sobrecualificación

Otra de las cuestiones que revela el informe que se acaba de actualizar es que en 2014 los índices de subempleo fueron mayores que en 2013 y que crecieron significativamente entre las mujeres. De hecho, el índice entre las trabajadoras pasó del 24,5 al 27,5%, mientras que entre los trabajadores lo hizo del 21,8 al 22,7%. Cerca de una de cada tres trabajadoras del ámbito de CCOO de Industria desarrolla su trabajo en una categoría profesional para la que aporta una formación superior a la requerida ■



¿Y en **Europa?**





“Con un **Gobierno** que considera a las mujeres **ciudadanas de segunda**, nos sobran razones para salir a las calles”

ISABEL RODERO FERNÁNDEZ

Secretaria de Mujer e Igualdad | CCOO de Industria

Ahora que celebramos el Día Internacional de la Mujer, no hemos encontrado mejor forma de conocer cuál es el estado de salud de la igualdad y la conciliación en las empresas del sector industrial que intercambiar unas palabras con Isabel Rodero, responsable de Mujer de CCOO de Industria. Quien toma el pulso a diario a los problemas e inquietudes de las trabajadoras, asegura que “el conjunto del sindicato ha adquirido el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y de luchar por erradicar cualquier forma de discriminación”.

 @roderofdez



www.industria.ccoo.es

Pregunta. Ante una nueva celebración del 8 de marzo, ¿crees que los actos y reivindicaciones de este día continúan siendo necesarios?

Respuesta. Por supuesto que sí. Es indudable que las mujeres hemos avanzado en derechos, conquistado espacios y visibilizado desigualdades y discriminaciones que el sistema patriarcal imponía e impone a las mujeres, pero sería absurdo pensar que hoy por hoy las mujeres tenemos los mismos derechos y oportunidades que los varones.

Mayores tasas de feminización de la pobreza, de riesgo de exclusión social, discriminaciones en distintos ámbitos y que se agravan por cuestiones de raza, religión, condición u orientación sexual. Continuamos sufriendo violencia y no sólo en los hogares. En el ámbito laboral seguimos teniendo más dificultades para acceder a los puestos de trabajo en igualdad de condiciones que nuestros compañeros y sufrimos más la precariedad a través de la temporalidad, la parcialidad, la inadecuada valoración de los puestos de trabajo, la segregación horizontal y vertical, lo que provoca la presencia anecdótica de mujeres en

puestos de responsabilidad. Además, tenemos más dificultades para acceder a la formación continua en las empresas, la brecha salarial se sigue incre-

“Hemos avanzado mucho, pero sería absurdo pensar que, hoy por hoy, las mujeres tenemos los mismos derechos y oportunidades que los varones”

mentando y continuamos padeciendo la doble presencia, pues seguimos asumiendo las tareas de cuidado en el ámbito privado. Si a ello sumamos los ataques que sufrimos desde un Gobierno que considera a las mujeres ciudadanas de segunda, tenemos motivos más que de sobra para volver a salir a las calles.

P. Según tu percepción, ¿cómo ha evolucionado la situación de las mujeres y las políticas de género en las empresas desde 2007?

R. La Ley de Igualdad supuso un antes y un después en las políticas de igualdad fuera y dentro de las empresas. Hizo que la igualdad entre mujeres y hombres tuviera un lugar en la agenda política, y también en la sindical, más relevante.

No fueron pocas las empresas que, ante el aliciente de alcanzar el distintivo de igualdad, se dispusieron a negociar con la representación legal de las plantillas planes de igualdad, y la negociación colectiva empezó a recoger acciones positivas con el objetivo de alcanzar la igualdad de género.

Sin embargo, la crisis ha supuesto un freno para los avances en igualdad. Ahora se manifiesta la falta de voluntad política y empresarial. Se ha paralizado la negociación de planes de igualdad y no se hace un adecuado seguimiento y evaluación de los ya negociados. Y los esfuerzos de nuestra organización se han centrado en parar la sangría de

empleo y poder mantener los derechos y condiciones de trabajo que se tenían.

P. ¿Qué papel juega CCOO de Industria en la igualdad entre mujeres y hombres de nuestros sectores?

R. El trabajo de los hombres y mujeres de CCOO ha sido y es básico para que la igualdad de trato y oportunidades en general, y la igualdad de género en particular, se implante de manera efectiva en las empresas y en la sociedad. Gracias a la formación sindical, la transversalidad de género en la acción sindical es más evidente. Mediante la negociación de convenios colectivos, planes de igualdad, protocolos de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, etc. se consiguen establecer procedimientos y condiciones de trabajo más justas para los trabajadores y trabajadoras de nuestros sectores.

P. ¿Las secretarías de la Mujer continúan siendo necesarias en CCOO?

R. No me cabe ninguna duda. Es cierto que queda mucho camino por recorrer, y no se recorrería igual sin la acción sindical ejercida por las secretarías de la Mujer, ya que en su razón de ser se encuentran unos objetivos y acciones encaminadas a eliminar los obstáculos que impiden que mujeres y hombres tengan los mismos derechos y oportunidades. También es cierto que el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva entre

“La crisis ha supuesto un freno para los avances en igualdad. Ahora se manifiesta la falta de voluntad política y empresarial. Se ha paralizado la negociación de planes de igualdad”

mujeres y hombres y, lógicamente, la lucha por erradicar cualquier forma de discriminación, es un compromiso adquirido por el conjunto de la organización. Pero sólo será posible si primero hay colaboración entre las secretarías, si todas las personas tienen formación y están sensibilizadas en igualdad de géne-

ro y si, periódicamente, se evalúan los procesos para ver si son efectivos.

P. ¿Cuáles son los principales logros que se han alcanzado mediante la negociación de planes de igualdad?

“El trabajo de los hombres y mujeres de CCOO ha sido y es básico para que la igualdad de trato y oportunidades en general, y la igualdad de género en particular, se implante de manera efectiva en las empresas y en la sociedad”

R. La negociación de planes de igualdad permite garantizar la igualdad y no discriminación en materias como acceso al empleo, promoción, retribución salarial, clasificación profesional, formación, prevención del acoso, etc, previo acceso a la información que aportan los diagnósticos. Por un lado nos permite conocer la realidad de la empresa de manera exhaustiva y por otro mejorar los derechos y las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras. El hecho de negociar procesos de selección y promoción más objetivos, abrir la oferta formativa al conjunto de las plantillas, acordar acciones positivas para equilibrar las plantillas y áreas en las que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas. Los planes de igualdad también suelen recoger medidas que favorecen la corresponsabilidad, protocolos de prevención y actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que favorecen ambientes de trabajo libres de violencia, así como la mejora de los derechos y garantías de las víctimas de violencia de género.

P. El hecho de que la presencia de las mujeres en las candidaturas de CCOO, en las mesas de negociación o en las estructuras del sindicato esté por debajo del porcentaje de asalariadas en nuestros sectores, ¿consideras que es debido a que no se sienten representadas por CCOO?

TE DEJAMOS AQUÍ una selección de vídeos con los que hemos celebrado durante los últimos años el Día Internacional de la Mujer. Uno insistía en que la industria es cosa de hombres y de mujeres, otro ponía el punto de mira en las desigualdades que CCOO pretende eliminar y el último destacaba el valioso papel que vienen desarrollando las delegadas de CCOO para conseguir que la igualdad sea real en los centros de trabajo.



R. Si es así, están equivocadas. CCOO es el sindicato que mejor va a defender sus intereses y por ello miles de personas se encuentran afiliadas a nuestra organización, se presentan bajo nuestras siglas en las elecciones sindicales de sus empresas o nos votan en las mismas.

Sin embargo, nuestro sindicato también es un reflejo de nuestra sociedad y son muchos los factores que pueden influir en su subrepresentación: mayor precariedad, siguen asumiendo las responsabilidades familiares por lo que consideran que la actividad sindical sólo va a dificultar su conciliación, la figura del sindicalista sigue estando muy estereotipada y se piensa en un hombre de determinada edad y con determinada antigüedad en la empresa, etc.

Afortunadamente esta situación está cambiando y CCOO de Industria trabaja, día a día, para que la presencia de la mujer en órganos de decisión se corresponda con su presencia en el mercado de trabajo.

P. ¿Qué le dirías a una trabajadora para que se afilia y para que se presentara a las elecciones sindicales de su empresa?

R. ¿Además de todo lo anterior? Pues que CCOO quiere una sociedad más justa y democrática, y ello no es posible sin la participación de las personas que la integran, con sus condiciones, diferencias y formas de pensar.

“CCOO de Industria trabaja día a día para que la presencia de la mujer en los órganos de decisión se corresponda con su presencia en el mercado de trabajo”

Porque la necesitamos para que nuestro sindicato sea aún más fuerte y para plantar cara a los poderes económicos. Porque queremos escuchar lo que tiene que decirnos sobre lo que le ocurre en su empresa y en su comunidad, para poder intervenir desde una acción sindical colectiva. Porque



QUE LA IGUALDAD DE GÉNERO sea un objetivo y tarea común de las mujeres y hombres de CCOO de Industria. Ese era uno de los muchos retos que figuraban en el ambicioso plan de trabajo que Isabel Rodero preparó cuando se hizo responsable de Políticas de Igualdad. Igualdad efectiva, transversalidad, globalización de derechos, corresponsabilidad y visibilidad era algunas de las palabras que figuraban en aquel documento.

La inclusión de cláusulas en la negociación colectiva que garanticen la igualdad y la no discriminación, y la puesta en marcha, con participación sindical, de planes de igualdad y protocolos de acoso, eran para Isabel Rodero instrumentos imprescindibles para mejorar las condiciones de trabajo de hombres y mujeres. Pese a la “preocupante” paralización que se produjo tras el estallido de la crisis, las sucesivas reformas del Gobierno, la “menor disposición de los empresarios” y el bloqueo de la negociación colectiva, Isabel creía firmemente que los pasos que se habían ido dado en este terreno eran “más satisfactorios de lo que se podría pensar”.

Otro de sus objetivos era conseguir que se incorporasen más mujeres a la industria y que puedan participar en el sindicato de la misma manera que un hombre, afiliándose, representando las siglas de CCOO y participando en los órganos de decisión “Si lo logramos, enriqueceremos el sindicato y la sociedad”, afirmaba.

Hija de padre sindicalista y de madre trabajadora (fuera y dentro de casa), Isabel lleva la reivindicación en la sangre. Nació hace 33 años en Santa Coloma de Gramanet (Barcelona), se licenció en Derecho por la Universidad de Valencia y cursó un máster de género y otro de prevención. Desde hace cinco años Isabel Rodero vive a caballo entre Madrid y Valencia. En la capital lleva, desde el último congreso, la secretaría de Mujer e Igualdad. Llegó a CCOO “para hacer las prácticas de la carrera”, pasó a los equipos de atención y se curtió asesorando a las personas afiliadas y delegadas ■

queremos saber qué tenemos que mejorar en el interno para que CCOO sea lo que espera.

Porque va a estar asesorada en todo momento y va a tener una serie de derechos y garantías –además de obligaciones, claro– que le va a permitir ejercer su labor de representante de los trabajadores y trabajadoras con confianza y sin que su vida personal se vea afectada.

P. ¿Cuáles son los objetivos que la Secretaría de la Mujer e Igualdad de la que eres responsable se ha propuesto alcanzar este año? ¿El plan de trabajo es muy ambicioso?

R. Vamos a tratar de dar continuidad al trabajo realizado durante la etapa anterior, siendo la transversalidad de género y la acción positiva nuestras principales herramientas.

Queremos impulsar la negociación de planes de igualdad en las empresas,

“Queremos impulsar la negociación de planes de igualdad en las empresas, aunque no lleguen a las 250 personas en plantilla. Hay que mejorar el seguimiento y evaluación de los planes negociados”

incluso aunque no lleguen a 250 personas en plantilla; mejorar el seguimiento

y evaluación de los planes negociados; incluir cláusulas específicas en la negociación colectiva; sensibilizar en igualdad de género al conjunto de trabajadoras y trabajadoras e impartir formación sindical en igualdad a la representación legal de las plantillas. También pretendemos elaborar material específico en esta materia; reforzar las campañas del 8 de marzo y 25 de noviembre; denunciar todas las injusticias, desigualdades y discriminaciones que continúan sufriendo las mujeres; mejorar la presencia de mujeres en las candidaturas de CCOO, en las mesas de negociación y en los órganos de dirección y coordinación de CCOO de Industria e impulsar y reforzar el trabajo de todas las secretarías de la Mujer de las federaciones de nacionalidad y región de CCOO de Industria. No es poca cosa, pero es necesario ■



Isabel Rodero nos cuenta que el origen del Día Internacional de la Mujer no puede explicarse hoy por un hecho aislado, aunque se haya tomado como referencia el incendio de la fábrica textil de Nueva York, donde fallecieron más de 150 mujeres que reivindicaban sus derechos laborales. Es la confluencia de varios hechos, entre ellos, la forma de entender el grado de ideologización y los movimientos sociales y de mujeres de la época.

A finales del siglo XIX, explica la responsable de Mujer e Igualdad de CCOO de Industria, existían dos movimientos de mujeres provocados por intereses encontrados, pero a la vez opuestos. Por un lado las socialistas, trabajadoras, analfabetas en su mayoría y con hijos que querían la igualdad de derechos y oportunidades. Y por otro las burguesas, mujeres de clase media-alta con intereses económicos y que buscaban el control de sus pertenencias.

Los cambios políticos, económicos y sociales que vinieron unidos a la segunda Revolución Industrial, iniciada en la década de 1870, “provocaron una clara aceleración del movimiento

Trabajadoras de una fábrica textil / 1956

feminista esa época”, explica esta licenciada en Derecho que cursó un master de género y otro de prevención.

En los países más desarrollados la “carrera del matrimonio” registraba un cierto retroceso para muchas mujeres, no sólo como proyecto de vida, sino también como opción económica.

Además, la incorporación de la mujer al trabajo durante la I Guerra Mundial para sustituir a los hombres que habían marchado al frente, “alentó la conciencia de su valor social y sus demandas del derecho de sufragio”.

Entre los principales objetivos del movimiento feminista se encontraban, explica Isabel Rodero, el derecho de voto, la mejora de la educación, la capacitación profesional y la apertura de nuevos horizontes laborales, la equiparación de sexos en la familia como medio de evitar la subordinación de la mujer y la doble moral sexual. “Sí, han pasado dos siglos y las reivindicaciones actuales no distan tanto de aquellas”.

Con los países anglosajones al frente, la evolución en el mundo europeo fue muy diversa, explica Isabel. Así, cuando emergen los movimientos sufragistas en Europa, España era una sociedad “conservadora, católica, con una economía agraria, una retardada industrialización y una escasa tradición democrática”. El movimiento sufragista en España fue prácticamente inexistente como tal, pero “sería injusto no reconocer” las voces aisladas de mujeres como Flora Tristán, Concepción Arenal o Emilia Pardo Bazán, que contribuyeron a formar una conciencia social sobre la situación de las mujeres españolas. “El voto femenino en España no se consiguió hasta 1931, gracias al papel relevante de Clara Campoamor”.

Después de celebrarse en fechas y países distintos el Día de la Mujer, no sería hasta 1911 cuando en Rusia se acuerda celebrar ese día el 8 de marzo. Fecha a la que posteriormente se unirían distintos países. Poco a poco, “este día va adquiriendo carácter universal”, hasta que en 1977 la ONU elabora una declaración para que en todo el mundo se celebre el 8 de marzo el Día Internacional de la Mujer ■



“Nuestra **acción sindical** intenta incorporar las políticas de igualdad en toda su extensión”

AGUSTÍN MARTÍN MARTÍNEZ

Secretario general | CCOO de Industria



@agmartinCCOO



www.industria.ccoo.es

Pregunta. Como secretario general de una federación que engloba sectores tan masculinizados, ¿cómo percibes la evolución de la situación socio-laboral de las mujeres en la industria en los últimos años?

Respuesta. Lamentablemente, queda mucho por hacer. Aunque ha habido avances, en lo fundamental se siguen manteniendo grandes desigualdades, tanto salariales, como fundamentalmente en lo referido a oportunidades de promoción profesional.

P. ¿Ha habido un antes y un después tras la crisis?

R. Sí, ha habido un antes y un después para la clase trabajadora del país en su conjunto. La desigualdad y la precariedad se han extendido a amplias capas de la sociedad y, con especial virulencia, a jóvenes y mujeres.

P. ¿Cuál es la acción sindical que CCOO de Industria realiza para favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el sector industrial?

R. Intentamos desarrollar una acción sindical que incorpore las políticas de igualdad en toda su extensión. El sindicato puede ser un buen instrumento

“Las mujeres deben organizarse en el sindicato para convertirse en su motor e impulsar las políticas de igualdad con más intensidad”

para mejorar las condiciones de las personas, y de las mujeres en particular. Para ello es fundamental que las mujeres se organicen en el sindicato y se conviertan en motor del mismo, para impulsar esas políticas todavía con más intensidad.

P. La presencia de mujeres en las candidaturas de CCOO, en las mesas de negociación y en las estructuras

del sindicato está bastante por debajo de su presencia en el mercado laboral, ¿a qué crees que se debe?

R. Estamos incorporando criterios que faciliten, al menos, una presencia de mujeres en relación al peso que tienen en la organización. Pero también es un hecho que se va consiguiendo una mayor incorporación de mujeres en las candidaturas en los últimos años.

P. ¿Cómo y por qué CCOO de Industria pretende favorecer la participación de las mujeres?

R. Porque es y debe seguir siendo una seña de identidad de un sindicato que trata de ser lo más participativo y democrático posible. Estamos desarrollando toda una serie de iniciativas para cumplir ese objetivo, reforzando las medidas de transparencia, de comportamiento ético y de pluralidad de esta organización. Eso solo se puede hacer desde la voluntad de seguir trabajando para transformar la sociedad, para ser útiles a los trabajadores y trabajadoras a través de un sindicato, como es CCOO, de hombres y mujeres ■



La conciliación que refuerza los estereotipos de género no favorece la igualdad

Cuatro expertas en la materia y cuatro representantes de las secciones sindicales de Inditex, Endesa, Alcatel y PSA Peugeot Citroën debatieron sobre el tema en una sesión de trabajo organizada por el Instituto de Estudios Sociales y Económicos sobre la Industria

El Instituto de Estudios Sociales y Económicos sobre la Industria (IESEI), foro de opinión y debate creado por CCOO de Industria en el ámbito de la Fundación 1º de Mayo, celebró el 10 de diciembre en Madrid unas jornadas sobre igualdad y conciliación en el sector industrial.

El presidente del Consejo Económico y Social, lugar que acogió las jornadas, fue el encargado de inaugurarlas. Aseguró que hay que “dejar de considerar” los temas de igualdad, de conciliación y de mujer dentro de la categoría de lo políticamente correcto porque “es un dislate”. En opinión de Marcos Peña, estos temas no afectan en exclusiva a la mujer, sino “a la sociedad y a su supervivencia”.

En la sesión de apertura también dirigió unas palabras a los asistentes la secretaria de Mujer de CCOO de Industria, que agradeció a todos y a todas su presencia. “Para hablar de igualdad hemos llenado una sala y eso no siempre es lo habitual”, aseguró para romper el hielo. Explicó las razones por las que se celebraron unas jornadas de estas características y relató que, antes del verano, se puso en contacto con el director del IESEI para “plantear-

le la necesidad de tratar estos temas en nuestro Instituto”.

La conciliación y la igualdad, apuntó Isabel Rodero, “es un tema de vital importancia para nosotros y nosotras”, porque la ordenación de los tiempos de

“Debemos dejar de considerar los temas de igualdad, conciliación y mujer en la categoría de lo políticamente correcto”

vida y de trabajo de las personas “al final repercute en la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras”, añadió. La responsable de la Secretaría de Mujer también recordó que, en una situación complicada como la actual en la que es muy escasa la inversión pública, es importante la voluntad política

para corregir la desigualdad y favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.

Desarrollo de las jornadas

La sesión se estructuró en dos grandes mesas de trabajo que concluyeron con un breve debate. La primera tuvo por título “¿Avanzar en conciliación es avanzar en igualdad?” y en la segunda representantes de las secciones sindicales de CCOO en Alcatel, Inditex, Peugeot y Endesa valoraron sus experiencias sobre conciliación en la negociación colectiva. La primera fue moderada por Tomás Díaz, secretario de Acción Sindical de CCOO de Industria y la segunda por Isabel García, secretaria de Políticas de Igualdad y Formación de CCOO de Industria de Catalunya.

A Olga Zamora, responsable de planes de igualdad del grupo Inditex le tocó abordar la conciliación personal, la sensibilización y la corresponsabilidad y a Susana Estepa, secretaria general de la sección sindical de CCOO en PSA Peugeot Citroën Madrid se le encargó que explicase a los asistentes cómo habían conseguido gestionar las reducciones de jornada en una empresa como la suya donde se trabaja a turnos.

A continuación Dolores Cantero, secretaria de Igualdad de la sección sindical interempresas de CCOO en el grupo Endesa trasladó las medidas que se han tomado en la eléctrica para adaptar la jornada y ofrecer flexibilidad a sus trabajadores y trabajadoras y José Manuel Martín, miembro de la comisión de igualdad de Alcatel-Lucent se encargó de resumir la experiencia que han tenido en su empresa con el teletrabajo y cuáles son los pros y contras.

Expertas en la materia

Del grupo de expertas que tomaron la palabra, la que se encargó de entrar en materia fue Constanza Tobío, catedrática de Sociología de la Universidad Carlos III. De su interesante interven-

“Hay que poner en el centro el cuidado de la vida y pensar soluciones para el bienestar y la igualdad de todos y todas”

ción cabe destacar su convencimiento de que conciliación e igualdad “no van necesariamente a la par” y de que la conciliación “no nos hace avanzar necesariamente en igualdad”, porque hay políticas de conciliación “que mantienen y reproducen los roles de género”.



La siguiente en intervenir fue Carolina Recio, profesora de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, que desde hace años también trabaja en el Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo (QUIT). En el último tramo de su intervención planteó a los participantes una pregunta: “¿Conciliación sí o conciliación no?”. Dijo no ser contraria a estas políticas, pero aseguró que el marco del debate “debe ir más allá”. En su opinión, hay que hablar “de trabajo en general” y hay que poner en el centro “el cuidado de la vida” y pensar soluciones “para el bienestar y la igualdad de todos y todas”.

Carmen Castro García, economista y miembro de la Plataforma por Permisos Iguales e Intransferibles de Nacimiento y Adopción puso varios datos sobre la mesa cuando le llegó el momento de tomar la palabra. Empezó asegurando que “no es eficiente, eficaz, ni justo” mantener un sistema de desequilibrios estructurales de desigualdad y de injusticia retributiva como el actual y situó un

dato muy llamativo de un informe que en 2008 elaboró el Gobierno sueco y que relacionaba la igualdad de género con el desarrollo y el crecimiento económico. “Si en los mercados de trabajo el principio de igualdad fuese realmente efectivo entre hombres y mujeres, el PIB se incrementaría en la Unión Europea en un 28% y en España un 32%”.

Natividad Mendoza, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha, fue la última de las expertas en los temas propuestos que se dirigió a los asistentes. Días antes de la jornada estudió con detalle todos y cada uno de los convenios colectivos del ámbito de CCOO de Industria y sacó varias conclusiones. “Hay muchos convenios con muchas medidas interesantes”, aseguró. Aunque aseguró que “queda mucho camino por recorrer”, hizo un balance muy positivo de la negociación colectiva en la industria, porque dijo ser muy consciente “de que es muy difícil acordar cualquier tipo de medida” ■

IGUALDAD EN TIEMPOS DE CRISIS La persona elegida para clausurar las jornadas fue Agustín Martín, secretario general de CCOO de Industria, que lamentó no haber podido estar presente durante toda la sesión de trabajo porque tuvo que acompañar al juzgado a los ocho compañeros de Airbus a los que la fiscalía pide ocho años de cárcel por los sucesos que ocurrieron durante la huelga general del 29 de septiembre de 2010.

Al tomar la palabra, recordó que ese mismo día cumplía su primer año de vida el Instituto de Estudios Sociales y Económicos sobre la Industria (IESEI) que había organizado la jornada y saludó la iniciativa de Isabel Rodero. El sindicalista llamó a los asistentes a utilizarla “para compartir experiencias y aprovecharlas” y centró su discurso en situar las cuestiones que le preocupan sobre la igualdad en tiempos de crisis. Agustín Martín aseguró que lo que ha sucedido estos últimos años ha puesto a la igualdad “en serio peligro” por la precariedad que se vive en el mundo del trabajo, por las reestructuraciones empresariales y por la escasa capacidad de las personas de reivindicar espacios de conciliación ■

LAS EXPERTAS RESPONDEN

Preguntamos a dos personas que conocen muy bien, por su trayectoria profesional y por sus inquietudes, qué deben hacer empresas y sindicatos para que en el contexto actual la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad

1. ¿Qué impide que nos alejemos de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres?

2. ¿La conciliación, tal y como se concibe, favorece la igualdad y la corresponsabilidad?

3. ¿Qué responsabilidad tienen las empresas?

4. ¿Qué puede hacer el sindicato/negociación colectiva para favorecer la igualdad?

“El mayor riesgo es que la cuestión de la igualdad real pierda protagonismo y se caiga de la agenda política y del debate social”



Constanza Tobío Soler
Profesora de Sociología
Universidad Carlos III Madrid

▶ Creo que el mayor riesgo ahora es que la cuestión de la igualdad efectiva pierda protagonismo, que se caiga de la agenda política y del debate social como un tema que en el contexto de crisis ya no es prioritario. En realidad es justo al revés, ya que es una concepción de la economía como beneficio financiero lo que nos aleja de la igualdad, y ésta la que nos puede hacer salir del *impasse* actual, situando el cuidado de las personas en el centro del debate.

▶ No. El problema es que conciliación no es necesariamente sinónimo de igualdad o corresponsabilidad. Buena parte de las políticas de conciliación atienden mejor o peor a la cuestión de la disponibilidad de las mujeres para cuidar, pero no a la igualdad de género. Es, por ejemplo, el caso del trabajo a tiempo parcial orientado a las mujeres o las largas excedencias o permisos laborales para esta finalidad, que reproducen roles de género diferenciados entre uno y otro sexo. En cambio, los servicios para el cuidado, como escuelas infantiles o centros de día, igualan hombres y mujeres en lo que a disponibilidad

laboral se refiere. Los permisos de paternidad solo para los hombres invierten la lógica de género dominante y muestran que ellos también pueden cuidar y desean hacerlo.

▶ Mucha, porque dan poca importancia y recursos a la conciliación, además de que la que dan suele tener un fuerte sesgo de género. Por otra parte, el mayor ataque a las políticas de conciliación viene de la mano de la flexibilización del tiempo de trabajo, generalmente a favor de la empresa, así como del aumento de las jornadas laborales.

▶ En primer lugar, incorporar siempre este tema a la negociación. En segundo lugar, centrarse en los principales problemas: la atención a los menores enfermos que no pueden ir al centro escolar, la compatibilidad entre horarios escolares y laborales, y la compatibilidad entre vacaciones laborales y escolares. En tercer lugar, incorporar siempre a los hombres como sujetos de obligaciones y derechos en esta materia ■

► El contexto de crisis actual pone de manifiesto que los avances que se dieron a mediados de la década pasada no han tenido un recorrido suficientemente amplio y no consiguieron asentarse. En momentos como el actual la igualdad parece haber quedado relegada a un segundo ámbito, como si no fuera un problema que también forma parte de la calidad del empleo. A ello también ha contribuido el ataque a los sindicatos, por un lado, y un ataque ideológico más profundo contra las mujeres, perpetrado por dirigentes políticos y responsables empresariales.

► Las políticas de conciliación son políticas de empleo pensadas para hacer más amable el trabajo-empleo de las mujeres madre. Desde su concepción y desarrollo han sido útiles para mujeres empleadas sólo en determinados sectores y tipo de empresas. Hay muchas personas que trabajan en empresas pequeñas, que trabajan en

“Los avances que se dieron en la década pasada no tuvieron un amplio recorrido y no consiguieron asentarse”

centros en los que supuestamente la organización del trabajo no les permite introducir medidas de conciliación. Además, la promoción de la disponibilidad en el mercado de trabajo obliga a muchas personas, mayoritariamente mujeres, a optar al contrato a tiempo parcial como única vía de conciliar sus tiempos personales. Tampoco ha habido un intento de promocionar este tipo de políticas entre los hombres.

En cualquier caso, son políticas destinadas al mercado de trabajo y con escasa incidencia en la alteración de la división sexual del trabajo en los hogares. Se favorece que las mujeres tengan más tiempo para realizar el trabajo doméstico y familiar, pero parece tener menor incidencia en la promoción de la corresponsabilidad.



Carolina Recio
Profesora de Sociología
Universidad Autónoma de Barcelona

 @carolainrc

► Las empresas son responsables para el avance de la igualdad entre mujeres y hombres. Sin embargo, es difícil pensar en qué sentido van a asumir esa responsabilidad. En algunos casos la asumen desde el discurso pero no en la práctica. Además, su discurso de igualdad está orientado a la mejora de la productividad y competitividad de la empresa, y por tanto no proponen una asunción real de los significados reales de la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, a menudo su posición es sólo discursiva, y como un proceso de mejorar su imagen en un mundo en el que manda lo políticamente correcto.

► Las sindicalistas fueron pioneras en reclamar políticas de igualdad. Tienen un papel importante en la sensibilización y movilización política para que la igualdad sea una demanda social real.

“Las políticas de conciliación favorecen que las mujeres tengan más tiempo para el trabajo familiar pero no promueven la corresponsabilidad”

“A menudo la posición de las empresas es solo discursiva. Les preocupa mejorar su imagen en un mundo en el que manda lo políticamente correcto”

Desde el sindicato debe hacerse también un trabajo interno, de feminización del propio sindicato, en el discurso y en las prácticas. Eso seguramente pasa por tareas de sensibilización y formación a todos los niveles y, sobre todo, en los centros de trabajo, que es el lugar donde deben verse reflejadas las medidas de igualdad.

Hay que realizar un papel activo para que las personas del sindicato que estén en una mesa de negociación de convenios entiendan que las medidas de igualdad tienen un papel principal, ya que tienen un impacto real en la mejora de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres ■



La conciliación en la industria

Natividad Mendoza Navas |

Profesora Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social |
Universidad de Castilla-La Mancha

El tratamiento de los derechos de conciliación en la negociación colectiva del sector industrial se refleja en la adopción de medidas específicas, a tales efectos, en materia de jornada, permisos, excedencias o suspensión por maternidad o paternidad.

En líneas generales, el modelo de jornada previsto en algunos de los convenios de este segmento productivo no facilita el ejercicio de los derechos de conciliación. Por una parte, porque en algunos casos la jornada se extiende hasta el sábado y se ordenan turnos rotativos y, por otra, porque la mayoría de los convenios colectivos del sector industrial ordena jornada irregular. En algunos momentos la empresa dispone del 10% de la jornada, tal y como establece el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en otras ocasiones se proponen unas medidas más amplias. Por ejemplo, el convenio colectivo del metal de Ciudad Real que habla de 63 días al año, o el convenio colectivo de metal de Cuenca, que fija el tiempo de distribución irregular en 354 horas anuales.

La distribución irregular de la jornada se decide por motivos empresariales, como así lo expresan los convenios colectivos de metal de Palencia y Asturias, si bien existen algunas excepciones que merecen destacarse como los convenios colectivos del metal de Asturias, Huesca y Zaragoza, que consideran que no deberán someterse a la distribución irregular de la jornada ciertas personas con cargas familiares. Los convenios colectivos del metal de Huesca y Zaragoza se refieren a personas que tengan a su exclusivo cuidado, por razones de guarda legal, a menores de ocho años. Y el convenio del metal de Asturias menciona a quienes tengan a su cuidado directo a un familiar de hasta el segundo grado de consanguinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o dependencia no pueda valerse por sí mismo.

Poner de relieve que casi todos los

convenios de industria hacen referencia a la posibilidad de reducir la jornada por cuidado de menores o de personas dependientes. Como mejora con respecto a lo dictado legalmente, el convenio de estaciones de servicio de Bizkaia indica que la reducción de jornada podrá aplicarse en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

Los convenios colectivos suelen ampliar los permisos por nacimiento, fallecimiento o enfermedad. Se aumenta el número de días previsto legalmente o se declara que se disfrutarán en días laborales. Entre ellos el convenio colectivo del metal de Almería, que para nacimiento prevé tres días naturales y, si el tercero coincidiera con domingo o festivo, concederá un día más, y siete días si llevara consigo intervención quirúrgica de la esposa.

También resultan interesantes las previsiones del convenio colectivo del metal de Pontevedra, que en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos o hijas, ordena un permiso de quince días. En este contexto, en caso de fallecimiento, el convenio colectivo del metal de Córdoba recoge derechos específicos que benefician a personas extranjeras ya que, además del permiso determinado legalmente, dispone siete días adicionales si es necesario desplazarse al país de origen por fallecimiento de padre, madre, cónyuge o hijos o hijas.

En lo que concierne a los permisos por enfermedad, el convenio colectivo del metal de Palencia acuerda tres días laborales que podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante y no consecutivos.

Existen buenas prácticas en el marco del permiso de lactancia. Algunos convenios colectivos mejoran lo estipulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, aumentando el tiempo de reducción de jornada y permitiendo la acumulación en jornadas completas. Los convenios del metal de Murcia y Cádiz

autorizan acumular al principio o al final de la jornada las dos fracciones de reducción planteando una reducción de una hora diaria. En idéntico sentido, el convenio de transformados del plástico de Madrid parte de una reducción de jornada de una hora. La acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas muestra notables diferencias, aunque pueden señalarse los veinte días del convenio colectivo del metal de Ciudad Real.

Las normas convencionales sobre suspensión por maternidad o paternidad y sobre excedencias se remiten al Estatuto de los Trabajadores o reproducen lo dispuesto en el mismo al respecto. No obstante, se observan algunas mejoras en lo relativo a excedencias. Así, el convenio del metal de Palencia acuerda que podrá solicitarse excedencia voluntaria por un plazo de tres meses a cinco años, cuando el artículo 46 reconoce la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Los convenios de ferralla y química afirman que la excedencia por cuidado de familiares se extenderá hasta tres años, en lugar de los dos años que marca el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores ■



Un puñado de páginas repletas de derechos

"Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar" es el título de la guía que acaba de publicar CCOO de Industria, un documento que incorpora las últimas modificaciones legislativas sobre la materia. Como ocurrió en la edición anterior, la guía reproduce el articulado de distintas normas nacionales, pero en esta ocasión el sindicato ha querido ir un poco más lejos y ha adaptado los textos a un lenguaje no sexista.

Con la aprobación, en el año 2007, de la Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se incorporaron nuevos derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos a trabajadores y trabajadoras. Para fomentar el conocimiento de esos derechos, CCOO de Industria editó en el año 2010 una guía en la que se destacaba cuándo podían ser ejercidos por los dos progenitores indistintamente para acabar con la errónea creencia de que las responsabilidades familiares, y los derechos de conciliación, eran exclusivos de las trabajadoras.

Ahora que acaba de arrancar el año 2015, y que se acerca la celebración del Día Internacional de la Mujer, CCOO de Industria ha decidido editar una nueva versión de aquella guía. La publicación incorpora las últimas modificaciones legislativas y los derechos que permiten favorecer la conciliación de la vida familiar con la laboral y, también, con la personal. Se trata de derechos que se pueden haber mejorado en cada uno de los convenios colectivos.

En esta ocasión, CCOO de Industria ha adaptado los textos a los criterios sindicales para la utilización de un lenguaje no sexista. Aunque la guía reproduce fragmentos que se han recogido de distintas normas de la legislación española, se ha preferido eliminar los términos que se referían explícita o implícitamente a un solo sexo y se han mantenido aquellos que aludían a medidas o a derechos exclusivos de uno u otro ■

Para alcanzar la igualdad real, CCOO de Industria ha publicado una nueva guía de derechos de conciliación, que incorpora las últimas modificaciones legislativas y apuesta por el lenguaje no sexista

EDICIÓN 2015

Derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar



TRAS LA FUSIÓN DE FITEQA e Industria de CCOO, la organización sindical resultante, CCOO de Industria, mantuvo el objetivo de defender los intereses profesionales, económicos, sociopolíticos y sindicales de los trabajadores y trabajadoras. Conservó también el compromiso de corregir las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para alcanzar una sociedad más justa y democrática.

CCOO de Industria considera que las empresas deben abandonar modelos en los que prime la disponibilidad absoluta y la excelencia de las plantillas. Sigue reclamando a los gobiernos y administraciones que doten partidas presupuestarias para infraestructuras y servicios que faciliten la atención a la infancia y personas dependientes y que retiren y modifiquen la legislación que contribuye a la individualización de las relaciones laborales, a dificultar la adecuada ordenación de los tiempos de vida y trabajo de las personas y a precarizar aún más sus condiciones laborales.

En CCOO de Industria se entiende que mediante la negociación colectiva y la acción sindical se deberá desarrollar y garantizar el disfrute y ejercicio de los derechos de conciliación, libres de cualquier discriminación ■



Los planes de igualdad, a examen

La Fundación 1º de Mayo analiza medio centenar de planes de igualdad que se han firmado durante los últimos años en empresas del sector industrial y saca conclusiones

El Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo ha elaborado el informe "Conciliación en igualdad como eje de la política sindical", que analiza el contenido de más de cincuenta planes de igualdad que desde el año 2007 se han negociado y firmado en empresas del sector industrial. Amaia Otaegui, autora del documento, se pregunta en las primeras páginas del texto "dónde estamos y hasta dónde hemos llegado en la reconciliación de trabajo y vida". Para responder a esta pregunta la socióloga también ha realizado varias entrevistas a representantes de los trabajadores y trabajadoras, delegados sindicales y negociadores de planes y medidas de igualdad.

Entre el material revisado se encuentran los convenios y los planes de igualdad de un buen número de las grandes empresas españolas (ThyssenKrupp, Zara Home, General Optica, Repsol, Alcatel, ArcelorMittal, EADS, ABB, Endesa, Gamesa...) En algunos casos se trata de multinacionales, otras están fuertemente implicadas en procesos de innovación y la mayoría cuenta con una sólida representación de las plantillas.

El punto de partida del informe de la Fundación 1º de Mayo pone el foco en las características de las medidas de conciliación acordadas, en el grado de

reconocimiento de estos derechos y en su incidencia en la aplicación práctica en los convenios colectivos y planes de igualdad de las empresas del sector indus-

La crisis y las reformas legales han relegado la importancia de la conciliación. Parece que es suficiente acceder al empleo y mantenerlo

trial. Unos centros de trabajo muy masculinizados y donde la precariedad no es especialmente importante.

Amaia Otaegui constata que si el avance en materia de conciliación es lento en tiempos de bonanza económica, la crisis y la situación de recesión en la que nos encontramos "poco o nada pueden coadyuvar en el mismo, más bien al contrario". La responsable del Centro 8 de Marzo asegura que la situación económi-

ca y las reformas legales "parecen haber relegado la importancia de la conciliación", ya que ahora parece que es suficiente con acceder o mantener el empleo, "con independencia de las condiciones en las que se desempeñe".

Una de las primeras conclusiones que extrae el informe se refiere precisamente a la lentitud con la que se introducen las medidas de conciliación. "Muchos planes de igualdad se limitan a una declaración formal de buenas intenciones", lamenta la socióloga. Algunos de estos textos se remiten al compromiso de desarrollarlo en un plan concreto de conciliación, que luego no se produce.

Otra conclusión es "la pobre atención y los escasos avances" que la negociación colectiva aporta en términos de buenas prácticas en reducción de jornada y excedencia, las principales medidas de conciliación. Además, el informe constata que la autonomía del trabajador o trabajadora en la distribución del tiempo de trabajo está relacionada con la manera en que la empresa organiza el trabajo ■



@fundacion1mayo



www.1mayo.ccoo.es



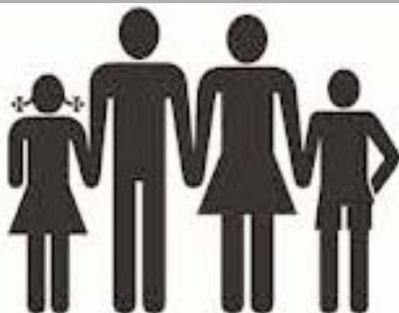
¿HASTA DÓNDE HEMOS LLEGADO?



PERMISO RETRIBUIDO

Los permisos sin pérdida de retribución suponen un verdadero derecho de las personas a ausentarse de su lugar de trabajo. Aunque no son novedosos, pues ya hace años que la negociación colectiva los viene reconociendo, los planes de igualdad analizados aumentan y

mejoran tanto el número de días de permiso como los hechos causantes. Si bien es cierto que no se han detectado avances significativos en la utilización equilibrada y proporcionada entre hombres y mujeres, sí se han producido avances en términos de ampliación de derechos. Entre ellos destaca el reconocimiento de los mismos derechos para la conciliación a las parejas de hecho ■



PARENTAL

El medio centenar de planes de igualdad que ha analizado el informe de la Fundación 1º de Mayo apenas se detienen en el permiso parental, pese a su indudable incidencia en términos de conciliación. En el año 2009 se acordó aumentar su duración de tres a cuatro meses por progenitor, con un mes de ca-

rácter intransferible para la madre. Aunque el permiso no se ha mejorado, sí se han detectado algunas buenas prácticas en Endesa, donde el permiso se amplía en una semana más, o en Indra, Fujitsu, Inditex y Repsol, empresas en las que se puede disfrutar a tiempo parcial o combinarlo con el teletrabajo. En ThyssenKrupp y Tenneco el permiso se amplía si se hospitaliza al neonato ■



PATERNIDAD

Sin duda, este permiso persigue un objetivo de igualdad y aporta un primer paso en la regulación de los permisos parentales, que están altamente feminizados en España. Pero tanto por su diseño como por su tasa de utilización, el informe constata que se trata de un permiso relativamente corto. El documento también confirma que es un derecho que

se ha consolidado en los planes de igualdad desde el año 2007 "con sorprendente fuerza y vitalidad", al menos en comparación con la cierta lentitud en la incorporación de otros derechos. En Santa Bárbara, ABB, Alcatel y ThyssenKrupp se amplía a veinte días en caso de parto múltiple o neonato, en Fujitsu y en Inditex se puede utilizar a tiempo parcial y en Ericsson existe un permiso creciente hasta cuatro semanas ■



LACTANCIA

Es un derecho que se reconoce a uno solo de los progenitores en el caso de que ambos trabajen, pero que puede ser utilizado por uno de los dos aunque el otro no tenga un empleo remunerado. La lactancia se puede acumular en días o en jornadas enteras y es el convenio el que realiza regulaciones de muy diverso tipo

para establecer la manera de hacerlo. En el medio centenar de planes de igualdad que se han analizado se observa que en varios casos (Cedipsa, Cepsa, Dalkia y Ericsson Network Services) se acumulan en 14 o 15 días y en Thales o Endesa se acumulan hasta 25 días. En Ericsson se tiene derecho a jornada continua y en Exide y en Endesa también es posible que el padre o la madre pueda cambiar el turno de trabajo ■



REDUCCIÓN DE JORNADA

Es la fórmula preferida para compatibilizar trabajo y familia. En la negociación colectiva se ha reproducido este derecho de forma automática sin que apenas se hayan producido avances o nuevos contenidos. Con todo, se han encontrado, entre las medidas negociadas, algunas buenas prácticas que mejoran

la regulación legal, especialmente las que permiten el disfrute de varios derechos, como el permiso de lactancia, su acumulación y la reducción de jornada, tal y como sucede en Alcatel y en ASEA. En Ericsson las trabajadoras pueden reducir jornada sin perder salario desde la semana 32 de embarazo y en Endesa, Eucomsa, Jhonson Control y PSA Peugeot tiene prioridad para pasar a horario continuo y a elegir turno ■

Igualdad y sindicato

El rasgo incuestionable del sindicalismo de clase es su defensa de los derechos humanos mediante la acción colectiva. En este contexto de intensas polémicas ideológicas y tensiones sociales que atravesamos, no sobra recordar que el sindicato no es solo un actor económico que enfoca sus acciones de respuesta al empresario y que orienta su lucha al conflicto por el reparto de salarios y la mejora de condiciones de trabajo. Más bien al contrario, a lo largo de su existencia el movimiento obrero organizado ha tratado de preparar y construir una sociedad definida no únicamente por el desarrollo de las fuerzas productivas sino también -y ésta es una dimensión muy importante- por un proyecto social.

Siguiendo su recorrido histórico, el sindicato se configura como un agente social que defiende los intereses de los trabajadores -a través de su capacidad de representación de la fuerza de trabajo- pero que, en igual medida, defiende también sus derechos, tratando de componer una propuesta alternativa de sociedad.

La apertura hacia esta dimensión sociopolítica del sindicato es coincidente con uno de los hechos sociales más destacados de la modernidad: la aparición del movimiento feminista como sujeto social activo, cuya batalla ha conseguido, entre otras conquistas, los derechos en igualdad para las mujeres y notables avances en nuestro Estado del Bienestar. De hecho, el conjunto de nuestro ordenamiento jurídico y normativo actual traduce estos derechos de igualdad entre hombres y mujeres, entre los que se incluye el derecho a la conciliación de responsabilidades profesionales y familiares, como derechos humanos fundamentales, e incluso actúa como límite del propio derecho a la libertad de empresa.

Añadido a ello, se va imponiendo, al menos en el plano de un amplio discurso social, una posición que asegura defender que las prácticas laborales estén basadas en la igualdad 'real' entre hombres y mujeres y la protección con-

tra cualquier tipo de discriminación. Precisamente la entrada en vigor de la Ley de Igualdad de 2007 abrió la puerta a una más directa intervención sindical en la adopción de diversas medidas y mecanismos para conseguir dicha igualdad 'real' en las empresas y los lugares de trabajo, lo cual significa que para materializarse, las políticas de igualdad necesitan del sindicalismo, del mismo modo que, como proyecto de transformación social, el sindicalismo necesita de políticas de igualdad.

El tercer elemento a destacar se refiere a que la dura e intensísima crisis económica que padecemos se utiliza como argumento y excusa para implementar un paquete de medidas políticas y económicas que comparten un mismo rasgo: buscan la eliminación de cualquier traba sobre el mercado y la desco-

nexión de cualquier referencia sobre la estabilidad y la seguridad del trabajador y el empleo. El corazón de las políticas nacionales y europeas se somete por completo a la competitividad y a la flexibilidad, la desregulación laboral, el abaratamiento del despido y una importante pérdida de capacidad de la negociación colectiva. En este sentido, una interpretación realista y acorde

Las políticas de igualdad necesitan del sindicalismo del mismo modo que el sindicalismo necesita de políticas de igualdad

con los indicadores laborales solo puede reconocer que la discriminación laboral hacia las mujeres no solo es persistente, sino que además, en la situación de crisis, ha aumentado.

Desde la perspectiva de estos tres aspectos sustantivos (el rol sindical protagonista de relaciones económicas y laborales y garante de los derechos sociales y laborales, el aumento de la participación de las mujeres en el trabajo asalariado, y la profunda crisis económica y la desregulación laboral), enfocamos la mirada hacia los efectos de las políticas de conciliación como derechos de los trabajadores y trabajadoras, pues la organización del trabajo y la organización del tiempo que de ella deriva, contienen una particular y específica dimensión en materia de (des)igualdad de trato y (no)discriminación que no podemos desconocer.



Debido a que en la última década la conciliación profesional y personal ha adquirido una mayor importancia, los sindicatos orientan su estrategia a conseguir un mayor control del tiempo. La disputa por limitar la unilateralidad y reducir la incertidumbre, revela que su significado es distinto para los empresarios y para los trabajadores (en general, para los empresarios el tiempo es un coste y para los trabajadores es un derecho). Un enfoque pragmático debe afirmar también que el sentido y el significado del control del tiempo es distinto para los hombres y las mujeres, pues es evidente que ellas siguen asumiendo casi en exclusiva la carga de trabajo del espacio reproductivo. En efecto, el aumento de la presencia femenina como fuerza de trabajo y su incorporación al empleo remunerado han traído consigo un aumento de las tareas para ellas (la 'doble tarea') y una extraordinaria presión por el 'tiempo', mientras que, en especial por parte de los hombres, en la dureza de la crisis, se asume con gran facilidad la pérdida del control personal del tiempo.

El peligro de la reforma laboral

En paralelo, las reformas del mercado de trabajo afectan a las estrategias para la conciliación tanto en un plano directo como indirecto. En el plano directo, pues la estrategia sindical de introducir los derechos de igualdad y no discriminación reconocidos por la ley en los convenios colectivos, se dificulta pues se reformulan algunos permisos, se reduce el alcance de otros (como la reducción de jornada a través del concepto de 'jornada de trabajo habitual') o se flexibilizan las condiciones (como el empleo a tiempo parcial). En el plano

indirecto, el debilitamiento de la posición del actor sindical pone de manifiesto la complicación de los esfuerzos para una mayor participación y un mayor control en las decisiones empresariales, que procure una organización más equilibrada en la clásica disputa entre el tiempo de trabajo y el tiempo de vida.

Varios años después de que la conciliación de responsabilidades se entienda como un derecho de las personas, nos encontramos en un momento de gran incertidumbre: se constata que su práctica es insuficiente o su aplicación es deficiente, pues son las mujeres quienes de forma mayoritaria continúan asumiendo y ejerciendo las tareas de cuidados de hijos, ancianos y otras personas en situación de dependencia. En efecto, han tenido que pasar más de quince años desde la primera redacción de la Ley de Conciliación de 1999, para que finalmente se abra paso y se asiente la idea de que las medidas que procuran la conciliación de la responsabilidades de la vida y el trabajo son absolutamente insuficientes e incluso a veces significan lo contrario si no van acompañadas de otras medidas que avancen en igualdad laboral, y que impliquen más corresponsabilidad y mayor igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo.

Además, al no cuestionar realmente el rol social de las trabajadoras en la división sexual del trabajo, mantiene a éstas en una posición subordinada res-

pecto al colectivo de trabajadores. De hecho, es la permanencia de la división sexual del trabajo lo que alimenta el yacimiento de las discriminaciones de género que se manifiesta a veces de forma

más explícita (como los despidos de embarazadas, las solicitudes de excedencia por cuidado feminizadas o los abandonos de la actividad laboral de las mujeres debido a la misma razón), a veces de forma más soterrada (imposiciones de jornadas a tiempo parcial a las

mujeres, peores condiciones laborales en sectores feminizados).

Finalmente, el acelerado ritmo en el retroceso de políticas sociales y políticas de igualdad de género plantea que si estos retrocesos continúan en el medio plazo, van a aumentar las dificultades para compatibilizar empleo y responsabilidades familiares. En este contexto, quizá sería el momento de que los 'sindicatos de hombres y mujeres' pusieran en marcha una serie de mecanismos de actuación para articular las 'necesidades de hombres y mujeres', no como una cuestión privada que atañe a las trabajadoras, sino como una cuestión política que afecta a toda la sociedad. Por ello el compromiso debe ser claro y concretado en un plan que exija que todos y todas formemos parte de él, aumentando el impulso que el sindicato ha puesto en marcha para la participación en el proceso hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres ■

Se deben articular las 'necesidades de hombres y mujeres' como una cuestión política que afecta a toda la sociedad

Amaia Otaegui Jáuregui /
Responsable Centro 8 de Marzo
Fundación 1º de Mayo

 @amaiaotaegui





Acabar con la brecha salarial es de justicia

En los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en junio de 2014, que corresponden a la Encuesta de Estructura Salarial del año 2012, se observa que la ganancia anual de un hombre se sitúa en 25.682,05 euros frente a los 19.537,33 de una mujer. Es decir anualmente, y de media, las mujeres ganaron 6.144,72 euros menos que los hombres.

Además, es necesario destacar que la menor retribución se produce en todos los sectores de actividad, en todas las ocupaciones y en todas las comunidades autónomas. Puede variar en intensidad, pero siempre es menor la ganancia de las mujeres.

La diferencia viene motivada por unos factores "a priori" que se enmarcan

El salario de las mujeres debería incrementarse en un 31% para igualarse al de los hombres

dentro de las discriminaciones derivadas del mercado laboral: como la mayor contratación temporal y a tiempo parcial que sufren las mujeres, la mayor tasa de desempleo o las segregaciones, tanto horizontales como verticales que siguen existiendo. Es decir, las mujeres se insertan en peores condiciones en el mercado laboral. Junto a ello, están los factores "a posteriori" y que se producen una vez que las mujeres han accedido a un puesto de trabajo, como son la falta de promoción laboral que las

puede situar a perpetuidad en los grupos profesionales con menos remuneración, menos peso en la composición total de su retribución de los complementos salariales o, directamente y más grave, como es la menor retribución por trabajos de igual valor en relación a los que realizan los hombres.

La suma de los factores "a priori" y "a posteriori" implica que el salario de las mujeres debería incrementarse en un 31% para igualarse al de los hombres.

Menos protección

La brecha salarial además incide de manera directa en la protección social de las mujeres a corto y largo plazo. La desigualdad salarial conlleva menor protección social ante el desempleo y, a largo plazo, incidirá en una menor cuantía de las pensiones y, por tanto, mayor feminización de la pobreza en la vejez. No olvidar que actualmente la pensión de las mujeres es un 39% menor que la de los hombres, dato que indica la gravedad del problema si no se corrige a tiempo.

Por lo tanto, trabajar para combatir la discriminación salarial constituye una de las tareas principales a acometer, ya que la brecha es el montante de todas las discriminaciones que sufren las mujeres en su vida laboral. Y, ¿cómo?

La brecha salarial debe abordarse desde una doble perspectiva: a través de políticas públicas de empleo que aborden las diferencias estructurales del mercado de trabajo, como puede ser la temporalidad y el abuso en la contratación a tiempo parcial de mujeres (el 80% de esta contratación es de trabajadoras) y también debe abordarse en el marco de la negociación colectiva sectorial y de empresa, haciendo especial hincapié en la negociación y puesta en marcha de los planes de igualdad.

La desigualdad salarial conlleva menor protección ante el desempleo y, a largo plazo, una mayor feminización de la pobreza en la vejez

Negociar medidas de acción positiva que incidan en la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad, romper la feminización de grupos profesionales en las empresas y fijar sistemas retributivos transparentes, revisando el peso y las características de los complementos salariales, son medidas que inciden directamente en el cierre de la brecha salarial.

Estas son algunas medidas, pero hay más como la valoración de puestos de trabajo, imprescindible a la hora de remunerar el trabajo de las personas y la revisión de los grupos y categorías profesionales desde una perspectiva de género.

Y todo ello sin olvidar la importancia de la corresponsabilidad en las tareas de cuidado de las criaturas y personas dependientes. Mientras siga recayendo en las mujeres este tema, serán ellas las que tengan carreras profesionales

más interrumpidas y, por lo tanto, menor cotización a la Seguridad Social, lo que directamente influirá en los sistemas de protección social. Año tras año seguimos viendo cómo se reparten de manera desigual las responsabilidades familiares. Por ejemplo, en España en el año 2013, un 2,1% de varones y un 21,1% de mujeres ha reducido el número de horas trabajadas en un tiempo superior o igual a un mes, debido al cuidado de, al menos, un hijo o hija menor de ocho años. Y el dato de las excepciones por cuidado de menores o personas dependientes no deja lugar a dudas: más del 90% son tomadas por mujeres.

Más opciones para la mujer

CCOO sigue trabajando y apostando por la corresponsabilidad de las tareas de atención y cuidado de criaturas y personas dependientes y exigimos políticas públicas como incremento de las plazas guarderías, becas comedor y dotación presupuestaria para atender la dependencia, para que las mujeres tengan más opciones de entrada en el mercado laboral y permanencia en el mismo.

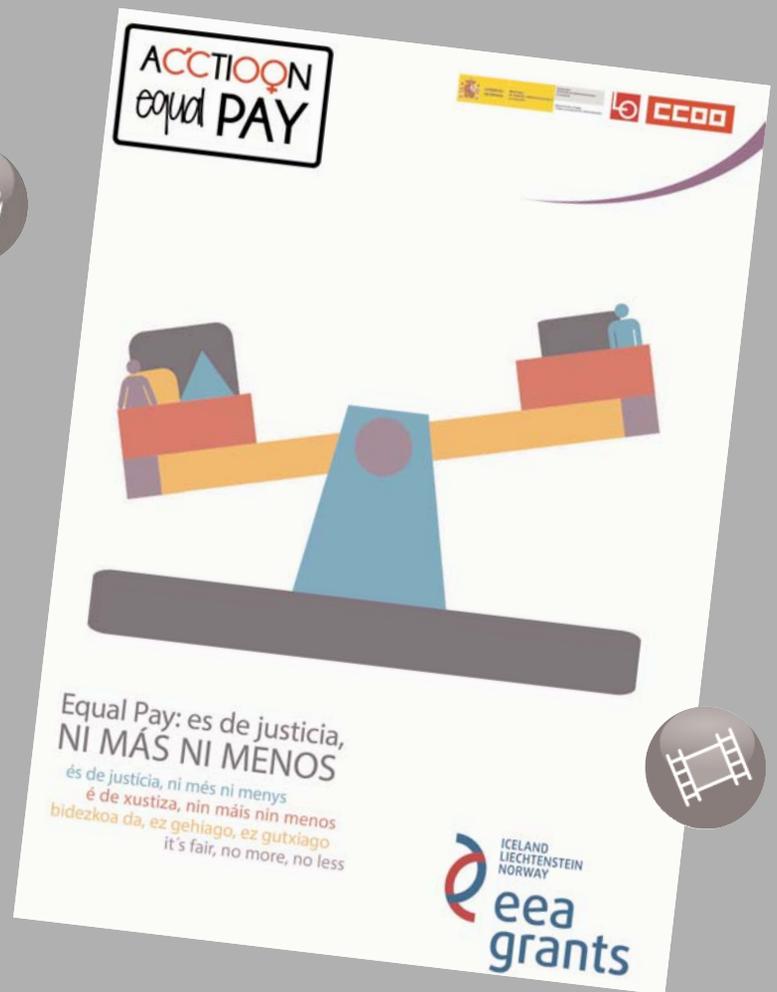
Y apostamos y apostaremos por la negociación colectiva y los planes de igualdad como herramientas indispensables de lucha contra la discriminación de las mujeres y como la mejor herramienta de lucha contra la brecha salarial.

Y todo ello porque es de justicia, ni más ni menos.

Ana Herrainz Sanz-Ezquerro /
Secretaría Confederal de Mujer e
Igualdad de CCOO

 @revTrabajadora

 revTrabajadora



ACCTIOON EQUAL PAY es un proyecto

que promueve CCOO a través de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad y que tiene como socio a la confederación sindical noruega LO-Norway. Se desarrollará entre 2014 y 2015 con distintas acciones, todas ellas con el denominador común de ampliar conocimiento y sensibilización sobre la existencia de la brecha salarial de género. También difundirá estrategias y herramientas sindicales para detectarla y combatirla en empresas y centros de trabajo, mediante la acción sindical y la negociación colectiva.

Un proyecto que se encuadra en el Programa de Igualdad de Género y Conciliación, cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA) 2009-2014, cuyo objetivo es la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral, con especial atención a la reducción de la brecha salarial.

"La acción sindical frente a la brecha salarial: impacto y repercusión de género" es el nombre del documento que recoge las ponencias presentadas en las primeras jornadas, que con este mismo nombre, se realizaron los pasados 3 y 4 de diciembre de 2015 en Valladolid para analizar las causas que producen la desigualdad retributiva que perjudica a las mujeres en relación a los hombres, por trabajos de igual valor; una discriminación retributiva que evidencian las estadísticas reiteradamente y que lejos de disminuir, va en aumento.

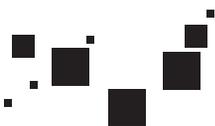
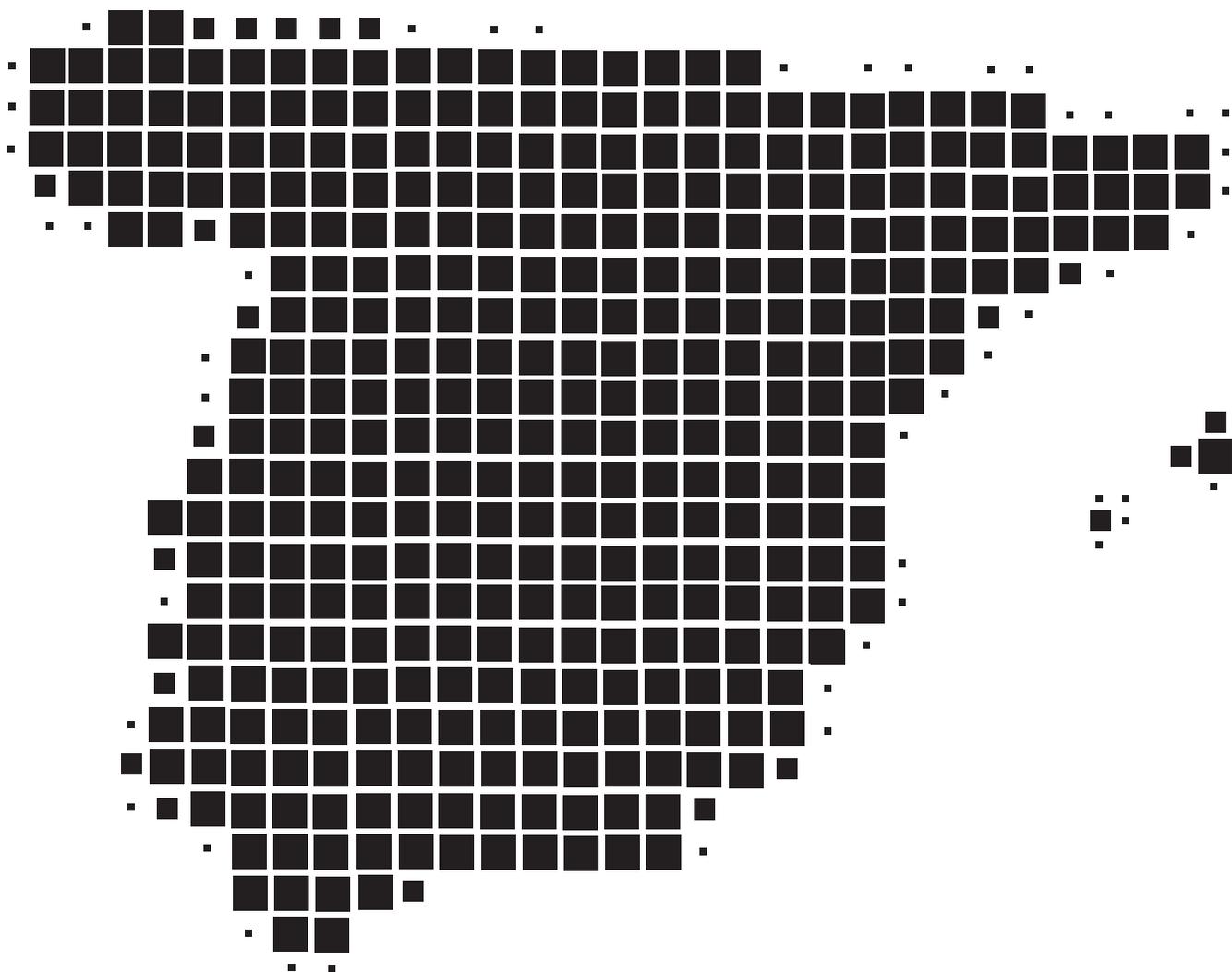
Los materiales que incluimos aquí recogen las ponencias, debates y conclusiones de aquellas jornadas, que contaron con la participación de personas expertas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, responsables sindicales, delegadas y delegados en las empresas. Se consiguió aglutinar distintos ámbitos de la vida social, sindical, empresarial y representación institucional ■



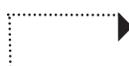


UN VIAJE POR LA

Dedicamos una doble página con contenido multimedia a conocer cuál es la situación en la que se encuentra la mujer en el mercado laboral español. También hacemos un repaso a las movilizaciones y a los actos que se han convocado estos días por todo el país con motivo del Día Internacional de la Mujer. En este recorrido por la geografía española conoceremos también cuáles son los objetivos que se ha propuesto alcanzar CCOO para conseguir la igualdad real



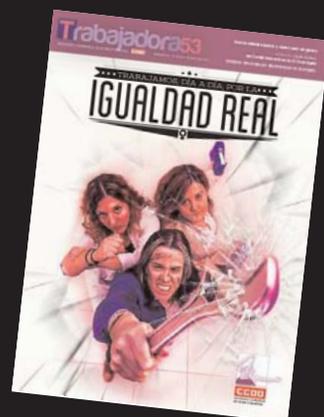
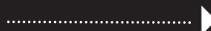
Cada comunidad lleva asociados unos iconos. Pincha en los que te interesen para ver el contenido multimedia



-  **Vídeo**
-  **Documentación**
-  **Noticias**
-  **Revista**

IGUALDAD

Tienes más información en el último número de la revista Trabajadora. Encontrarás análisis, artículos de opinión, reportajes, entrevistas...



Andalucía



Aragón



Asturias



Baleares



Canarias



Castilla-La Mancha



Castilla y León



Catalunya



Cantabria



Euskadi



Extremadura



Galicia



La Rioja



Madrid



Murcia



Navarra



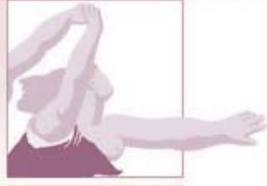
País Valencià



... TRABAJAMOS, DÍA A DÍA, POR LA ...

IGUALDAD REAL

♀



CCOO
secretaría confederal
de mujer e igualdad