

MUJERES TRABAJADORAS

8 de marzo de 2000

① Otro año más nos reunimos para celebrar el 8 de marzo, este año, hemos querido resaltar la reivindicación sobre la discriminación salarial que existe entre hombres y mujeres, y por eso nos hemos sumado a la campaña que desde la Confederación Europea de Sindicatos se ha promovido.

② "IGUALDAD RETRIBUTIVA AHORA", es el slogan, pero desde Comisiones queremos abordar de forma decidida esta discriminación que todo el mundo diagnostica pero que no parece que se aborde eficazmente.

③ En Comisiones queremos ^{LES IMPORTA HAY QUE} dar pasos para que deje de ser un slogan, para conseguir esto es preciso que haya leyes mas incisivas y controles más exhaustivos por parte de la Administración, pero en este tema el papel que debe jugar la negociación colectiva es fundamental, tenemos que analizar el valor dado a los trabajos y tareas que realizan las mujeres y su correspondencia con los sistemas de clasificación profesional.

⑤ Estamos en un momento importante, por que tenemos que incidir desde un punto de vista de género, en todo el trabajo que se realice, para la configuración del instituto de las cualificaciones.

⑥ Es absolutamente necesario, que hagamos efectivas las leyes que existen para conseguir la igualdad de oportunidades, y ese es un reto sindical, que tenemos la obligación de abordar, poniendo los temas de igualdad en los primeros puntos de la agenda sindical.

⑦ Son muchos los problemas aún existentes, y que dificultan de forma importante, el acceso de las mujeres al mercado de trabajo, y al conjunto de la vida publica, no podemos olvidar, que si bien es cierto, que se ha creado empleo para las mujeres en los últimos años, no es menos cierto, que también son muchas las mujeres que han ido al desempleo, y a la precariedad.

⑧ Se sigue penalizando a las mujeres por querer ser madres, o por que la historia siempre nos ha adjudicado el papel de cuidadoras, de todos los necesitados de cuidados. Esta situación, es la que marca y define la posición



de las mujeres en el mercado laboral, de ahí, que haya más paro y contratación precaria, que las mujeres seamos mayoría en la eventualidad y en la economía sumergida. Así como, que las mujeres nos encontremos segregadas, esto es, que estemos en determinados sectores y, mayoritariamente en las categorías más bajas.

Nuestro trabajo se valora menos, incluso en las mujeres más jóvenes y mejor formadas, por tanto se producen discriminaciones salariales de forma permanente.

Tampoco se reconocen las enfermedades profesionales de las mujeres, producidas por las condiciones laborales y también, por la realización a la vez, de tareas domesticas (eso que denominamos la doble jornada).

Pero una vez hecho el diagnostico, es preciso poner encima de la mesa propuestas, estas deberán ir en la línea, de promulgar más leyes allí donde sean precisas, pero sobre todo, poner en marcha mecanismos, que consigan el cumplimiento de las leyes ya existentes.

En este sentido hay que exigir del Gobierno, que vuelva a elaborar un reglamento para el desarrollo de la Ley de Conciliación, el que nos fue presentado en diciembre, es absolutamente inservible, al no resolver casi ninguno, de los problemas que la ley dejo a espesas de dicho reglamento (ejemplo el cambio de puesto cuando halla peligro para la madre y/o el feto, disfrute de las 4 semanas previas a la adopción.....).

En la misma línea, tenemos que seguir planteando las carencias que la ley contiene, ya que pervive la idea, de que la conciliación es cosa sólo de la mujeres, y no de las personas que trabajan, como su propio nombre indica.

En lo referente al programa de gobierno, para el fomento del empleo para el año 2000, sólo se plantean incentivos, creemos que es urgente que además de los incentivos, se articulen otras medidas, sobre todo de diversificación de los conocimientos, para que hombres y mujeres accedan a nuevas profesiones, así como la necesaria creación de puestos de trabajo.

Igualmente no basta, sólo con hacer propuestas muy concretas para las mujeres, es necesario que en todas las políticas se aplique las

transversalidad, lo que supone, que se vea con ojos de género todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha.

ENTRE NUESTRAS PROPUESTAS PARA EL EMPLEO DESTACARIAMOS:

Desarrollo de servicios sociales (Servicios a la comunidad, servicios de proximidad.....), con lo que equiparar la tasa de empleo español con estos servicios, a la media Europea, permitiría crear un millón de empleos.

Deberían impulsarse campañas publicas, sobre los incentivos y las bonificaciones existentes, para la creación de empleo para las mujeres.

También debería establecerse, la obligatoriedad de realizar contratos de sustitución en el caso de excedencias parentales, y que esos contratos, fuera obligatorio realizarlo con mujeres. → *ahora el corte o solo en caso me temel.*

Con respecto a la formación, es muy importante que se priorice a las mujeres en aquellos sectores, en los que se encuentren infrarepresentadas.

Así mismo, es fundamental que en los procesos de selección y promoción en las administraciones publicas, los tribunales sean de naturaleza colegiada en función del sexo.

En el tema de la conciliación, se deben poner en marcha actuaciones diferentes, es fundamental, que se trate de mejorar la situación del mercado de trabajo, ya que de lo contrario, la aplicación de las leyes se convertirá en misión imposible.

Pero además de esto, se deberían introducir algunas mejoras, sobre todo en el disfrute del periodo de baja maternal y vacaciones, cuando ambos derechos coincidan.

También la transposición de los anexos, de la directiva de maternidad.

→ *creación de INFRAESTRUCTURAS*

Para combatir la discriminación entre hombres y mujeres, es de vital importancia, definir un marco legal expreso para las acciones positivas. *que*

ademas contemplen la definan la discriminación indirecta.

Hay que establecer acuerdos de colaboración con la Inspección de Trabajo, cuyo fin, sea asegurar el cumplimiento del principio de igualdad. *y la detección de la discriminación velada.*

Debe haber una mayor difusión ~~del fomento~~, entre los operadores jurídicos, de la utilización de los instrumentos de tutela jurídico-procesal, en materia de discriminación por razón de sexo.

Debe existir una regulación y definición, en la legislación laboral del acoso sexual.

➤ Pero desde los sindicatos, tenemos un instrumento fundamental para abordar la igualdad entre hombres y mujeres, este instrumento es la negociación colectiva.

Diversos estudios nos muestran, que junto avances significativos en la letra de múltiples convenios, perviven cláusulas discriminatorias, en su mayoría indirectas, que bajo la apariencia neutra, tienen, resultados discriminatorios para las mujeres. Es por tanto fundamental, acentuar el papel de la negociación colectiva, incorporando criterios y medidas desde una perspectiva de género, con el objetivo claro de eliminar las discriminaciones existentes, y avanzar en la igualdad de oportunidades y de trato.

Con relación a la negociación colectiva, es interesante destacar el trabajo, desarrollado desde las secretarías de la mujer en torno al desarrollo, durante los últimos años de los programas NOW (con fondos comunitarios y españoles), demostrando que es posible negociar propuestas concretas de acción positiva, en el seno de las empresas.

El balance que hacemos de estos proyectos es muy positivo, hemos entrado por primera vez desde las secretarías de la mujer, en el núcleo fundamental de la acción sindical, analizando y haciendo propuestas en procedimientos de selección, contratación de mujeres, descripción de tareas, procedimientos de promoción, formación, salud, tiempo de trabajo, política salarial, acoso sexual, responsabilidades familiares, manifestaciones sexistas en el lenguaje, en la imagen y el trato, finalización de la relación laboral, etc.....

En esta misma línea de trabajo, se encuadra la propuesta que hicimos a finales del 97 y durante el 98, a las organizaciones patronales CEOE y CEPYME, para un acuerdo interconfederal por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, negociación sobre la deberemos seguir insistiendo.

PROPUESTAS PARA EL INTERNO DE NUESTRO SINDICATO

+ participación
de f.
no p. inactividad
E.

De cara al VII Congreso Confederal, y como forma de ampliar la presencia de mujeres en los órganos de dirección, y favorecer una participación más normalizada de las mujeres en Comisiones, desde la Secretaría Confederal de la Mujer, se han promovido una serie de propuestas, al objeto de avanzar en una representación proporcionada entre hombres y mujeres.

Las reformas propuestas y asumidas en el Consejo Confederal, que tendrán que ser aprobadas en el VII Congreso, son a los Estatutos, y se refieren a la obligatoriedad de la proporcionalidad en la representación según la afiliación, para las Comisiones Ejecutivas, y las listas a los Congresos.

También desde la Secretaría Confederal de la Mujer se ha elaborado un plan de igualdad, que fue presentado en el Consejo Confederal en el mes de Diciembre, y que se incluirá como resolución específica, en el VII Congreso Confederal.

ACTUACIONES EN EL AMBITO INTERNACIONAL



Tres acontecimientos van a tener lugar durante este año 2000, el 1º sobre la revisión del convenio 103 OIT, sobre protección a la maternidad. Este convenio adoptado en 1952 revisaba el de 1919, e incorporaba los derechos básicos de las mujeres trabajadoras, en torno a la maternidad.

Los logros más importantes que corren el riesgo de desaparecer, por la presión de los grupos de la patronales, y de la mayoría de los gobiernos son:

El período obligatorio de 6 semanas de licencia postparto.

Los permisos de lactancia.

La prohibición absoluta de despido y la reserva del puesto de trabajo.

Un mínimo de prestaciones económicas y que la financiación de éstas no sea a cargo exclusivamente de las trabajadoras (seguros privados).

La atención en el parto y el postparto por personal cualificado.

El segundo Pekín + 5, una cita importante en el calendario de la igualdad será la revisión Pekín + 5, que consistirá en una sesión especial, de la asamblea general de la Naciones Unidas, sobre "La mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz para el siglo XXI", que se celebrara en Nueva York del 5 al 9 de junio del 2000. Tiene como objetivo, valorar y evaluar el progreso alcanzado, con la puesta en práctica de las estrategias de Nairobi, orientadas hacia el futuro, para el adelanto de la mujer, y la plataforma de acción de Pekín, cinco años después de su aprobación.

El tercer evento, es la Marcha mundial de las mujeres 2000. La marcha mundial de las mujeres en el año 2000 contra la pobreza y la violencia, es un proyecto inicial coordinado por la Federación de Mujeres de Quebec desde 1997, supone un proyecto de movilización internacional, donde vienen participando grupos y asociaciones de mujeres, junto a organizaciones sindicales, y políticas de todo el mundo.

Como objetivos principales plantea:

Promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Lograr que los gobiernos, responsables económicos, políticos internacionales, y la sociedad civil, lleven a cabo, y apoyen, los cambios estructurales indispensables. Fomentar una gestión responsable de los recursos del planeta, plantear las reivindicaciones y soluciones alternativas comunes, elaboradas por los movimientos de mujeres de todo el mundo, sobre las cuestiones de pobreza y violencia.

Las acciones se llevarán a cabo entre el 8 de marzo y 17 de Octubre de 2000.

Este 8 de marzo deberemos seguir impulsando, la necesaria sensibilización social, frente a los problemas que sufren las mujeres, desarrollando instrumentos y mecanismos sindicales, que junto con un aumento de la participación de las mujeres, ayuden a la consecución de un mundo más justo, solidario y, sin discriminación por razón de sexo.