

EVALUACION DEL AREA DE EMPLEO RECOGIDA EN EL PLAN PARA LA  
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 1988-1990:

---

Intervención de M<sup>a</sup> Jesús Vilches

Secretaria Conf.de la Mujer CC.OO.

Madrid, Diciembre 1990.



Quisiera comenzar mi intervención valorando positivamente la elaboración de este I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres 1988-1990.

Un Plan que estructurado en diferentes áreas ha tratado de recoger reivindicaciones largamente planteadas por las mujeres para su cumplimiento.

Pero junto a esta buena disposición nos encontramos con que un importante porcentaje de los objetivos a cumplir no pasan de ser propuestas para un mayor conocimiento de la situación de las mujeres, ya sea en el ámbito de la salud, de la educación o del empleo.

Incluso llama la atención el que el I Plan para la Igualdad de oportunidades español sea en algunos capítulos más genérico que el II Europeo, en el que se basa.

Un segundo aspecto que quiero exponer y que las Asociaciones de mujeres y Sindicatos criticamos en su día, es el de la falta de participación con que este Plan fue elaborado. Esta situación trató de corregirse con la creación de una comisión de seguimiento de dicho Plan, comisión que nació tocada y cuya situación actual es de numerosas bajas.

En el caso concreto de la Sã de la Mujer de CC.OO., no tuvimos más remedio que marcharnos ante la inoperancia de dicha Comisión, así como por la posición de inhibición que mantuvo el Instituto de la Mujer, institución con mecanismos para hacer funcionar aquello.

La realidad es que las Asociaciones que decidieron continuar en la Comisión, han obtenido escasos resultados, lo que nos ha ratificado en la ineficacia de la Comisión y nos ha llevado a plantearnos, cada vez con más claridad, la necesidad de crear el Consejo de la Mujer.

Pero desde la primavera de 1990, cinco mujeres pertenecientes a Asociaciones y a los dos Sindicatos mayoritarios, pertenecemos al Consejo Rector del Instituto de la Mujer, organismo encargado de coordinar la ejecución del Plan mediante una política interministerial. Anteriormente las mujeres que pertenecían a dicho Consejo eran personas con una trayectoria continua y de lucha por los derechos de la mujer, pero no estaban en representación de ningún colectivo, cuestión que nosotras siempre hemos censurado.

Decir en este sentido que desde CC.OO. y UGT ha sido continua nuestra petición de entrar a formar parte del Consejo Rector.

Pensamos que al haber conseguido la pertenencia al Consejo Rector, de mujeres en representación de colectivos, parte del problema se ha corregido, y esperamos poder avanzar, para que entre todas se consiga que el 2º Plan recoja mayores concreciones que puedan hacerse realidad.

Ahora querría pasar a analizar brevemente el cumplimiento o no de algunos de los objetivos del Plan:

→ Por ejemplo en el objetivo 3.1. "Mejorar el conocimiento de la situación social de las mujeres especialmente en relación al trabajo".

Creemos que este conocimiento es patente, por ejemplo en dos colectivos de trabajadoras del Servicio Doméstico y de la E.S., y que a partir de ahora y en el marco del 2º Plan se deberá abordar la búsqueda de soluciones para la mejora de su situación.

→ Objetivo 3.2. "Fomentar la formación ocupacional y el empleo de las mujeres".

→ En este objetivo dos son los aspectos que creemos han fallado, por un lado la relación entre formación y empleo. El sistema utilizado para medir las demandas de empleo que orienten la formación, creemos que ha sido inadecuado no dando los resultados esperados.

Así mismo el INEM no ha cumplido el papel que debería jugar como Instituto Nal. de Empleo, dedicando el 90% de esfuerzos e infraestructura en el registro de los parados.

→ Por otro lado no se ha creado la figura profesional del consejero/a para la igualdad, más allá del ámbito de la formación.

Creemos importante y necesario que se acelere la figura profesional iniciando su labor en la Admón. Pública como elemento ejemplificador.

→ En la actuación 3.2.8. que habla de "Intensificar la difusión e información sobre las medidas de fomento del empleo, con especial referencia a la contratación de mujeres en profesional y oficios donde se encuentren infrarepresentadas".

Aquí creemos que la mejor información es derogar este tipo de modalidad de contratación por haber resultado ineficaz, los resultados así lo demuestran, habiéndose realizado en casi 5 años, 541 contratos. En una situación donde la contratación a "la carta" da pingües beneficios a los empresarios, la combinación requisitos/beneficios que establece el programa creado al efecto, no resulta atrayente para los empresarios.

Objetivo 3.6. recoge "Impedir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y en las relaciones laborales".

Este objetivo es muy importante y tiene en sí mismo varios aspectos:

El primero es el de la promulgación de leyes que junto con el establecimiento de mecanismos que aseguren su aplicación, y la necesidad de seguir insistiendo en el cambio de actitudes y mentalidades, hacen un conjunto interrelacionado y necesario al mismo tiempo.

En la promulgación de leyes se han dado pasos importantes, existe en la actualidad una normativa que hace casi imposible que la discriminación se produzca, pero han fallado los mecanismos de control y cumplimiento, lo que produce una situación donde la discriminación por razón de sexo está a la orden del día.

Campañas sobre el cambio de actitudes no se han producido de modo suficiente.

Actuación 3.6.1. "Revisión de las normas protectoras que establecen limitaciones o prohibiciones en el acceso a determinados trabajos".

Es cierto que esta normativa se encuentra en estos momentos en trámites de denuncia, pero no es menos cierto que se dejó pasar la oportunidad de derogarla hace 3 años, con lo que el conflicto de Hunosa pudiera no haberse producido.

No obstante saludamos que al fin se haya abordado el tema.

Actuación 3.6.2. "Articular medidas que permitan una acción más eficaz del principio de no discriminación en el acceso al empleo".

Creemos que aquí el INEM es el primer organismo público que está incumpliendo esta actuación, ya que entendemos que mientras los empresarios en el perfil del trabajador que demandan figure el sexo (masculino excluyendo al femenino) y el INEM no lo rechace, está favoreciendo o al menos no combatiendo la segregación ocupacional en función del sexo.

Actuación 3.6.5. "Propiciar la paulatina incorporación de la mujer a la Guardia Civil, realizando con carácter previo, los estudios relativos a sistemas de selección, modelo de carrera profesional y modo de encuadramiento, destino a cubrir y servicios a efectuar".

Este objetivo se ha cumplido a medias, pues mientras no se tengan previstos casos como, el ocurrido recientemente a la mujer guardia civil de Teruel (sancionada por no querer ponerse el uniforme que la molestaba en su estado de gestación) no estará cumplida dicha actuación.

Es imprescindible que se establezcan mecanismos para que sean compatibles dos derechos fundamentales el desarrollo de una profesional y la maternidad.

Actuación 3.6.6. "Intensificar la acción de la Inspección de Trabajo y S.Social".

Conocemos la existencia de una circular al efecto, pero desconocemos los resultados, no obstante aquí se debe hacer un mayor esfuerzo por parte de la Inspección en informar y por parte de los agentes sociales en denunciar.

Actuación 3.6.9. "Estudiar y prevenir las situaciones de Acoso Sexual en el Trabajo".

Con la última reforma del Código Civil y al desaparecer la figura de "Abusos deshonestos" nos encontramos con mayores obstáculos para la penalización de estos delitos, pero refiriéndonos en concreto a la reforma introducida en el artículo 4 del E.T., no resuelve nada, pues en la mayoría de los casos siguen sin poderse demostrar estas situaciones, existiendo un vacío legal sobre tipificación del acoso y graduación de la sanción.

Sería importante aplicar aquí la inversión de la carga de la prueba. En este sentido consideramos importante que se recogan en el próximo PIDM una serie de enmiendas presentadas al respecto por el Grupo Parlamentario de I.U. y que no fueron asumidas.

Objetivo 3.7. "Hacer compatible la realización de un trabajo con el ejercicio de la maternidad y la paternidad".

Este objetivo a excepción de la actuación 3.7.2. está recogido en la Ley 3/89.

Aquí hicimos una serie de propuestas que no fueron tenidas en cuenta y que pensamos deben ir en el próximo PIDM, algunas de ellas llevan siendo caballo de batalla durante años en la Negociación Colectiva, estando incorporadas en varios convenios, como es el caso del cambio de puesto de trabajo durante el embarazo, si éste es peligroso o nocivo para la madre y/o el feto. Este aspecto también está recogido en el Anteproyecto de Salud Laboral que se discute en estos momentos entre el Gobierno y los Sindicatos.

En esta línea hay que resaltar el proyecto de Directiva aprobado recientemente sobre la mujer embarazada que recoge aspectos novedosos y algunos que tendrán que ser trasposicionados al derecho interno.

Además de estas actuaciones que están dentro del Capítulo 3 "Empleo y relaciones laborales", querría abordar unas cuantas de otros capítulos que tienen relación directa con lo evaluado en esta mesa.

Objetivo 2.5. "Fomentar en los medios de comunicación una imagen de las mujeres no discriminatoria".

Si bien es cierto que la Ley 33/1988 reconoce en su artículo 3 como publicidad ilícita "la que atente contra la dignidad de la persona y vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente, en lo que se refiere a la infancia, la juventud y la mujer". No es menos cierto, que la resolución de fecha 17 de Abril de 1990 de la Dirección Gral. de medios de Comunicación Social, por la que se hacen pública las normas de admisión de publicidad, aprobadas por el Consejo de Admón. del Ente Público de R.T.V.E. ha perdido contenido respecto a anteriores resoluciones (1984-1988) no haciendo ninguna referencia al control de la utilización de la mujer en la publicidad.

Entendemos muy importante que se acelere la firma del Convenio I. de la Mujer - TVE para acometer esta actuación.

No podemos perder de vista la importancia de los medios de comunicación en el papel que juegan en cuanto a la creación, desaparición o reforzamiento de los estereotipos sexistas, y es en el terreno laboral donde esto adquiere una enorme dimensión.

Actuación 4.2.3. "Elaboración y difusión de materiales de educación sanitaria dirigidos a la prevención de los problemas de salud de la mujer trabajadora".

Cada día adquiere mayor importancia la prevención como forma de conseguir un estado psíquico y físico armonioso, aspecto fundamental en el medio laboral donde, por desgracia, son constantes los descubrimientos de nuevas enfermedades profesionales, a pesar de que no se reconozcan oficialmente como tales.

De ahí la importancia de elaborar un mapa de riesgos que nos de información al respecto, para luego pasar a una campaña masiva de difusión a todas las trabajadoras.

Saludamos al respecto la jornadas celebradas el pasado marzo por el INSHT, en colaboración con la OIT, sobre el tema, pero creemos que debe haber una mayor continuidad y divulgación.

Actuación 6.1.1. "Subvenciones y ayudas a las asociaciones para la realización de sus actividades".

Es este un tema delicado y donde muchas veces los análisis pecan de subjetivos, pero teniendo en cuenta la atomización del movimiento feminista y la falta de recursos económicos, se impone la puesta en marcha de este objetivo en toda su extensión, tanto en los mecanismos necesarios para la coordinación como en la necesaria equidad en el reparto de subvenciones, así como la participación de las Asociaciones a la hora de discutir los posibles proyectos a desarrollar.

#### CONCLUSIONES Y PROPUESTAS:

-----

Lo primero que quisiera resaltar es que en un Plan para la Igualdad de Oportunidades, donde se recogen múltiples actuaciones, es obligado el reparto de responsabilidades en algunos terrenos. Me refiero por una parte a la responsabilidad que los sindicatos tenemos en cuanto a incidir en las medidas a tomar para llevar adelante una política no discriminatoria (a través de la Negociación Colectiva, las Mesas de Concertación, los acuerdos sectoriales, etc.), y por otra a la responsabilidad de los Poderes Públicos de cumplir y desarrollar el artículo 9.2. de la C.E. La interrelación de ambas responsabilidades es imprescindible.

X | Así mismo quiero insistir en algo que ya he dicho y es la necesidad de establecer mecanismos que evitando la judicialización, conviertan en efectivas las leyes.

X | Igualmente corresponde al Gobierno tener voluntad política para el desarrollo y puesta en marcha de los acuerdos firmados, que como el del control por los sindicatos de los contratos laborales puede jugar un papel importante en la actual situación.

| Esa misma voluntad debe ponerse de manifiesto para llevar a buen término el resto de las reivindicaciones de la PSP que como el reparto del empleo o la fiscalidad, están paralizados y otros en los que no siguiera se han abierto las mesas, como son las de revisión de las modalidades de contratación o la Formación profesional.

En una situación donde la precariedad es el escenario central y las mujeres sus principales protagonistas. Muchos son los acuerdos a acometer para cambiar esa situación y paliar sus consecuencias, así como para conseguir que se cumplan los mínimos establecidos, tanto a través del E.T. como lo marcado en la Neg. Colectiva. Acuerdos que deben ir eliminando las diferencias existentes entre hombres y mujeres, entre trabajadores/as fijos/as y eventuales, de grandes y de pequeñas empresas, pertenecientes al mercado central de trabajo o pertenecientes a la economía sumergida, etc.

Por todo esto unido a un necesario 2º PIOM., queremos desde aquí, reclamar voluntad política para iniciar las negociaciones de la 2ª parte de la PSP.

Para terminar unas notas breves sobre algunas de nuestras propuestas:

Desde la SA de la Mujer de CC.OO. estamos trabajando desde hacer meses en la elaboración de propuestas para el 2º PIOM, propuestas que llevaremos al Consejo Rector.

Pero querría dar algunas opiniones al respecto.

- En primer lugar deberían acometerse las actuaciones pendientes de este primer Plan o que estén a medias en su cumplimiento. Colectivos como el del servicio doméstico o situaciones como la economía sumergida, deben ser abordadas con propuestas valientes.
- La creación de un Consejo de la Mujer debe ser acometida desde este 2º Plan.

La puesta en marcha de un auténtico y eficaz observatorio del Mercado Laboral, conseguiría una adecuación y efectividad de la formación, imprescindible para no crear frustración entre las mujeres que llegan con entusiasmo a la formación pero que luego encuentran serias dificultades a la hora de hallar empleo.

Esto es obligado también en el medio rural donde la reducción de determinados cultivos impone una mayor planificación.

- El reciclaje dentro de la jornada laboral es un aspecto de gran importancia para las mujeres protagonistas de la menor cualificación profesional y las que llevan adelante la doble jornada.

Así mismo es necesario el control para la no discriminación en los cursos mixtos organizados por el INEM y donde muchas veces los monitores rechazan a las alumnas.

- En la PSP se recoge un plan de choque para las mujeres en la formación. Este acuerdo ya se ha firmado.

Las propuestas para la incorporación al mercado central de trabajo, de las mujeres que un día dejaron su empleo para atender las responsabilidades familiares, son imprescindibles.

- ← Así como la búsqueda de alternativas para el reparto y mejor aprovechamiento del tiempo de las mujeres (ley italiana).
- El establecimiento de infraestructura suficiente para el reparto de las responsabilidades familiares, es de vital importancia si de verdad queremos conseguir que este aspecto no estigmatice a las mujeres.
- La puesta en marcha de mecanismos legales y de acción directa que frenen y erradiquen las discriminaciones indirectas, tanto salariales como de acceso y promoción, constituye una necesidad perentoria, aquí va a jugar un papel importante la trasposición del derecho comunitario al interno y por consiguiente la información y difusión a jueces y magistrados.

Es este un aspecto novedoso en el planteamiento pero viejo en su asentamiento entre las trabajadoras, de ahí que en el terreno de categorías debamos intervenir en la organización del trabajo, aspecto donde radican las discriminaciones indirectas y la segregación laboral, al valorarse las funciones de cada categoría desde una perspectiva sexista.

- ← En el mismo sentido hay que popularizar y normalizar la puesta en marcha de medidas de Acción Positiva.
- Ya he hablado anteriormente de la necesidad de definir y graduar la penalización del acoso sexual en los centros de trabajo. Así como adoptar medidas que protejan y no penalicen a las denunciantes y testigos.
- Es necesaria una ley de maternidad que englobe todos los aspectos que afectan a la mujer trabajadora, en relación a la función social de la maternidad, y que ahora están dispersos en diferentes normas y leyes y que ni siquiera están contemplados (como por ejemplo la reforma de la S.Social, prestaciones, etc.).
- Es fundamental la realización de campañas de sensibilización, constantes y permanentes dirigidas a la sociedad en general y a los distintos colectivos, en particular que intervienen de manera directa en el tema (jueces, magistrados, inspectores de trabajo, sindicalistas, etc.).

Otro aspecto a incluir en el 2º Plan es la individualización de todas las prestaciones y baremos, es decir, no conceptualizarlas en función de la unidad familiar.

Desde la Neg. Colectiva debemos potenciar las comisiones para la igualdad, así mismo vamos a crear en el interior de los sindicatos la figura de asesores/as para la igualdad que intervendrán en las mesas de negociación colectiva, concertación, etc.

Para terminar creo que debería incluirse en el 2º PíOM la realización de un estudio sobre la repercusión que el Mercado Único europeo puede tener entre la población activa femenina y proponer medidas al respecto para que sea lo menos negativo posible.

Muchas gracias por su atención.

Mª Jesús Vilches.