



Mª Isabel
Antón Fresno
Secretaría de Igualdad

8 de marzo todos los días

La revolución será feminista o no será

Se acaba de celebrar, el pasado 8 de marzo, el Día Internacional de la Mujer. Desde todos los rincones hemos visto y oído como la desigualdad y la discriminación entre mujeres y hombres sigue siendo una realidad. Todos los días vemos como quieren recortar y anular nuestros derechos en todos los ámbitos sociales. Si somos el cincuenta por ciento de la población, el cincuenta por ciento es nuestro. La lucha por conquistar este espacio que nos pertenece por derecho es una lucha de todos los días. El 8 de marzo no es un día de fiesta, es de lucha y resistencia.

LA SECRETARÍA Confederal de la Mujer de CCOO ha elaborado el informe “100 persistentes desigualdades de género en la relación sociolaboral de las mujeres” (Conocer las dimensiones de género, para actuar con realismo, para hacer efectiva la igualdad laboral de género) en el que proporciona 100 significativos datos, indicadores de la persistencia de arraigadas manifestaciones de desigualdad de género en los ámbitos laboral y social, a pesar de los avances conseguidos en los últimos años, fruto también del trabajo de CCOO en defensa de derechos, oportunidades y mejoras laborales, como sindicato de clase, de hombres y mujeres.

La Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO ha tomado como referente para la realización de este documento, la iniciativa del Instituto Europeo de Igualdad de Género que, con motivo del 100 aniversario de la celebración del Día Internacional de la Mujer, elaboró una lista con “Las 100 desigualdades de género que persisten”.

La selección de los indicadores que se exponen se ha centrado fundamentalmente en el ámbito laboral, pero sin olvidar el resto de las esferas sociales, porque las trabajadoras también somos ciudadanas destinatarias de plenos derechos y porque muchos de los necesarios cambios sólo serán efectivos en el ámbito laboral si lo han

sido antes, o lo son de manera simultánea, en otros escenarios de la vida social -económico, político, institucional, educativo, cultural, sanitario, mediático... La existencia de lagunas en las diferentes fuentes estadísticas oficiales obliga a la utilización complementaria de otras (estudios, informes, prensa) producidas por instituciones públicas y privadas de ámbito nacional, europeo e internacional. Este déficit en la información estadística oficial evidencia la necesidad de un organismo público encargado de elaborar un mapa de la (des)igualdad entre mujeres y hombres que contenga los principales indicadores de desi-

gualdad laboral y social de género.

Esta carencia no ha obstaculizado que desde CCOO se realice este esfuerzo de compilación de los indicadores más relevantes de género, articulados en una lista de las 100 persistentes desigualdades de género, agregando nuestras principales propuestas para su erradicación. Para la conformación de las 100 desigualdades de género que se presentan se ha utilizado una “nube de tags” o mapa taxonómico, que incluye conceptos, variables e indicadores laborales y sociales de género como actividad, empleo, paro, temporalidad, contratación, usos diferenciales del tiempo, salarios, renta, violencia de género, cuidados, acoso sexual, acoso por razón de sexo, brecha de género, índices de distribución, de concentración, feminización, representación y participación política y social, corresponsabilidad, segregación laboral, académica, estereotipos sexistas, brecha digital, techo de cristal...

Aportamos en cifras distintas manifestaciones de desigualdad de género en los ámbitos laboral y social, que presentamos articuladas en dos bloques. En el ámbito laboral: mercado laboral, tipos de contrato, segregación laboral, salarios, conciliación, permisos y excedencias, protección social. En el ámbito social: corresponsabilidad y trabajo de cuidado, discriminación múltiple, poder y toma de



decisiones, violencia de género, educación y cultura, pobreza y desigualdad económica...

Datos, porcentajes y números que no deben ocultar su impacto en las vidas y condiciones de trabajo de las mujeres, en su autonomía, en sus oportunidades. En la vulneración de los derechos de las mujeres que evidencian. Es necesario poner en relación estos indicadores con el agravamiento de las condiciones de vida y trabajo consecuencia de la crisis económica, de la destrucción de empleo y las medidas gubernamentales que están cercenando derechos laborales, sociales y de ciudadanía para la clase trabajadora en su conjunto, pero con especial incidencia en las mujeres, que parten genéricamente de situaciones más desfavorecidas.

Prueba de ello es el agravamiento de los datos del desempleo, de la precariedad laboral, de la brecha salarial, o las dificultades crecientes de las mujeres en el acceso al empleo y su permanencia en el mismo, a causa de la adopción de medidas políticas, económicas y laborales que impactan desfavorablemente en sus oportunidades, como el recorte o supresión de la financiación en servicios públicos, atención a la dependencia, educación de 0 a 3 años, servicios sociales, rentas básicas, o el retraso de la aplicación de las 4 semanas de permiso de paternidad contempladas en la Ley Orgánica de Igualdad.

La adjudicación tradicional en función del rol de género a las tareas de cuidado de menores, mayores y personas enfermas o con discapacidad, hipoteca sustancialmente la calidad de vida de las mujeres, su autonomía y sus oportunidades laborales y sociales. En definitiva, sus derechos.

Desde CCOO apostamos por otra salida a la crisis: solidaria, que mantenga las políticas sociales, sustentada en unos sistemas fiscales progresivos y suficientes, medidas económicas para la creación de empleo y el reforzamiento de la democracia a través de la



concertación y la participación social.

Defendemos unos servicios públicos, eficaces y eficientes, la sanidad, la educación, la atención a la dependencia, como fundamento de una sociedad más democrática, más igualitaria y más libre, basada en la justicia y en la universalidad. Asimismo, es considerable el impacto de género potencial que se deriva de los servicios públicos, que podría incidir en la empleabilidad de las mujeres desde una doble vertiente: favoreciendo la creación de empleo de calidad y, por otra parte, favoreciendo las oportunidades de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres al garantizar servicios públicos de cuidado que suponen una ampliación de facto en medidas de conciliación. Por ello, es inexplicable e inaceptable que se eliminen los organismos institucionales de igualdad y que se recorten los servicios públicos, las políticas sociales.

La presencia de la violencia de género que combatimos siempre, resulta un extraordinario indicador de la persistencia de la discriminación de género: año tras año, se mantienen inalterables las cifras de las mujeres asesinadas, así como la enorme dimensión del maltrato. De ahí la necesidad de avanzar en el desa-

rollo y aplicación de cuantas medidas contempla la Ley Integral contra la Violencia de Género, especialmente en la prevención del maltrato y la violencia contra las mujeres en el ámbito educativo y social.

Se podría concluir diciendo que el avance en igualdad entre mujeres y hombres es limitado y que hay indicios suficientes del riesgo de regresión, en derechos y en oportunidades. La igualdad efectiva de mujeres y hombres no sólo no está conseguida, sino que puede alejarse.

En resumen, esta iniciativa de poner en primer plano de denuncia los 100 principales indicadores de desigualdad de género nace con vocación de ser referencia cuanto tiempo sea necesario; por tanto, se mantendrá y perfeccionará, haciéndose pública periódicamente, incorporando el seguimiento de las principales variables analizadas, para mostrar en qué medida se mejora o se empeora en materia de igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres,





en el ámbito de la vida laboral y social. Conocer mejor los factores de desigualdad facilita la toma de conciencia y la actuación de los agentes políticos, económicos y sociales, para corregirlos. La Ley Orgánica de Igualdad incorporó en el ámbito laboral avances sustanciales, como el deber de negociar planes y medidas de igualdad. La exigencia, determinada por esta Ley, de contar con un diagnóstico de la situación en la empresa, previo a la negociación del plan de igualdad, ha propiciado que se hagan visibles en los centros de trabajo discriminaciones laborales solapadas. A este objetivo responde, en parte, los datos e indicadores aportados en el presente informe.

Las Secretarías de la Mujer de la Confederación de CCOO vienen realizando seguimientos periódicos de la evolución de la negociación de los Planes de Igualdad, desde el primer año de vigencia de la LOIEMH, mediante diferentes instrumentos de seguimiento y evaluación. Actualmente la Secretaría Confederal de la Mujer tiene registrados en torno a 300 Planes de Igualdad procedentes de varias fuentes: los publicados en el Boletín Oficial del Estado y los de las Comunidades Autónomas. Asimismo se está realizando el seguimiento de los Convenios Colectivos publicados en el BOE a partir de 2011 y se comprueba cómo paulatinamente incorporan al

contenido del mismo, la realización del Plan de Igualdad, su articulación y contenidos, a la vez que en alguno de los Convenios Colectivos de Sector se contempla la obligatoriedad de negociar dicho Plan de Igualdad en empresas de menos de 250 trabajadoras y trabajadores. Ambas cuestiones mejoran sustancialmente los contenidos de la Ley de Igualdad.

Asimismo, la necesaria articulación del Plan de Igualdad con la Negociación Colectiva es una exigencia derivada de su propia finalidad, en tanto que a través del correspondiente diagnóstico de partida para la elaboración del Plan, pueden ser detectadas situaciones de desigualdad que pueden tener su origen en el Convenio Colectivo, o en otros acuerdos colectivos de aplicación en la empresa, en cuyo caso, es sobre dichos productos de la Negociación Colectiva sobre los que debe tratar de incidir el Plan de Igualdad para su modificación. Por ello, previo a la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, la Ley otorga gran relevancia a la realización de un diagnóstico previo, para identificar las causas de la desigualdad de mujeres y hombres en sus condiciones laborales y salariales en la empresa; lo señala como una herramienta capital para el logro de los objetivos a alcanzar en materia de igualdad.

Este Informe se presenta con el objetivo de visibilizar la persistencia de las desigualdades de género, para delimitar mejor su carácter estructural o coyuntural, y, en consecuencia, fundamentar nuestra exigencia de poner en marcha las acciones correctoras apropiadas para su erradicación.

A este fin, incorporamos las propuestas de CCOO, que conforman la



aplicación de la transversalidad de género a las políticas públicas y a las relaciones laborales y que ratifican nuestro compromiso permanente, en la acción sindical de Comisiones Obreras, de conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- ◆ Mejorar el acceso, la formación y la promoción en el empleo y las condiciones laborales, incluidas las actuaciones para la detección de las causas de la discriminación salarial y su eliminación.
- ◆ Incorporar medidas para la prevención y eliminación de las discriminaciones directas e indirectas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- ◆ Avanzar en la corresponsabilidad de hombres y mujeres mediante la adaptación de la jornada laboral y la vida personal y familiar e incrementar los niveles de protección a la maternidad, paternidad y lactancia.

CCOO mantiene inquebrantable su compromiso por la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres y su lucha contra cualquier factor de discriminación. La igualdad laboral y social efectiva entre mujeres y hombres es una prioridad.

Conocer la realidad sociolaboral en sus dimensiones, entre ellas la de género, para actuar con realismo y con justicia, también de género. Conocer en lo concreto, para actuar en lo concreto.

Documento completo en:

<http://www.ccoo.es/comunes/temp/recursos/1/1205885.pdf>

Os adjunto la resolución de la Plataforma Feminista de Asturias, de la cual forma parte la Federación de Enseñanza de CCOO.