



CC.OO.



8 Marzo

DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

CADA 8 de Marzo, las mujeres de todos los países conmemoramos este día, rememorando la lucha iniciada por muchas trabajadoras desde hace más de ocho décadas, en favor de la igualdad, la justicia, la paz, el desarrollo y la solidaridad.

En España, las Secretarías y Departamentos de la Mujer de CC.OO. y UGT queremos hacer balance de la actividad desarrollada en el año anterior, presentando perspectivas de trabajo futuro.

Mil novecientos noventa y dos fue un año recibido con grandes expectativas, pero despedido con grandes decepciones. Un año impactado por la crisis política, social y económica que vive el mundo y cuyos efectos se han dejado sentir en un mercado de trabajo que ha acusado una fuerte destrucción del empleo y ha visto crecer sus tasas de paro.

Un año en el que la política gubernamental (recordemos el famoso «decretazo») ha recortado las prestaciones por desempleo, afectando de manera especial a las mujeres, que presentan los índices más altos en contratación temporal y a tiempo parcial y especiales protagonistas de la economía sumergida.

Como consecuencia de los cambios en la política social y en las relaciones laborales, se está generando un incremento de colectivos marginales, donde la mujer aparece como sujeto importante dado sus condicionantes sociales y

económicos: dependencia del varón, discriminación laboral, etcétera.

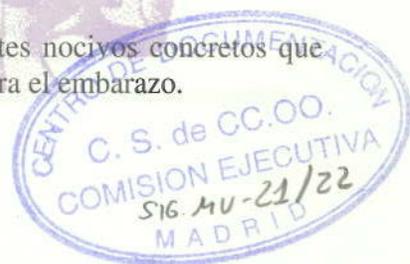
Un año, en nuestro país, marcado también por una creciente y preocupante aparición de manifestaciones xenófobas y racistas, así como una cruenta sucesión de agresiones y violencia hacia las mujeres, que han tenido su máximo exponente en los últimos hechos que han conmocionado a la opinión pública; acciones contra las que manifestamos nuestro más contundente rechazo.

A estos sucesos se ha sumado otro especialmente trágico: la guerra en Yugoslavia, que ha desatado una terrible violencia contra la población civil, en general, y en particular contra las mujeres, que están siendo objeto de crueles violaciones.

Año que, sin embargo, ha tenido algunos logros para las mujeres, tales como la aprobación, para todos los países de la CE, del Código de Conducta sobre «medidas para combatir el acoso sexual» y de la Directiva comunitaria sobre «medidas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo de las mujeres embarazadas».

Esta Directiva, aprobada tras un dilatado debate, y no con pocas dificultades, recoge aspectos positivos que debieran introducirse en nuestra regulación laboral:

- ◆ Relación de agentes nocivos concretos que suponen riesgo para el embarazo.



- ◆ Cambio de puesto de trabajo, como medida preventiva, y cuando no sea posible, el permiso retribuido.
- ◆ Voluntad decidida de evitar riesgos innecesarios que se acompaña a la prohibición expresa de despedir a la mujer embarazada.



Mil novecientos noventa y tres se inicia con el acuerdo del Consejo de Ministros para desarrollar el II Plan de Igualdad de Oportunidades, habiendo, lamentablemente, dejado transcurrir dos años desde la finalización del primero. Se han desperdiciado momentos económicos más favorables para lanzar un conjunto de medidas que implican un importante gasto económico, si se pretende equilibrar, tanto cualitativa como cuantitativamente, la participación de las mujeres en el mundo laboral.

Desearíamos, por tanto, que la concreción de los diferentes programas para mujeres —fundamentalmente desempleadas— se aborden con celeridad y se dispongan todos los medios adecuados para incrementar la ocupación femenina.

Un plan que, recogiendo alguna de las demandas sindicales —inclusión del concepto «trabajo de igual valor» en el Estatuto de los Trabajadores, consideración específica de la baja por maternidad/paternidad y distinta de la ILT (aunque sin incluir el 100 por 100 del salario)—, no considera a los sindicatos para su materialización y/o seguimiento, especialmente en aquellos aspectos que les son propios, como es el mundo laboral y su desarrollo en las empresas.

Por otra parte, este Plan deja fuera importantes cuestiones: la promulgación de una Ley de Plazos para la Interrupción voluntaria del embarazo, la tipificación en el Código Penal del acoso sexual, el abordar la problemática del Servicio Doméstico, la garantía de percepción del 100 por 100 de la retribución económica en caso de baja por maternidad/paternidad, así como la ausencia de mecanismos y procedimientos para su efectiva aplicación.

El compromiso o la buena voluntad para desarrollar «acciones positivas» en distintos ámbitos no ha optado por seguir otros modelos europeos, negando a los agentes sociales su participación en el inicio y ejecución.

Sin embargo, la nueva perspectiva abierta por el II PIOM para todas las mujeres, debe constituir un marco para abordar de forma decidida acciones positivas, que no deben verse desdibujadas o empañadas por factores económicos o políticos, sino fortalecidas y mejoradas con diversas iniciativas, nacionales y comunitarias.

Es preciso combatir la política de flexibilización y precarización del mercado de trabajo, desarrollando estrategias en la acción sindical que favorezcan el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo.

Objetivos que orientan el trabajo y esfuerzo de los Departamentos y Secretarías de la Mujer de UGT y CC.OO., pero que para llegar a buen término deberán contar con el imprescindible apoyo y participación activa de todas las mujeres. ✓



DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA MUJER



SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER