



Departamento Confederal de la Mujer



SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER



12.4384

8 de marzo de 2001 Día Internacional de la Mujer Trabajadora

EMPLEO ESTABLE E IGUALDAD SALARIAL

El 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer Trabajadora, es una buena ocasión para recordar y difundir las reivindicaciones que son parte del quehacer diario de UGT y CCOO.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres continua siendo un reto para nuestra sociedad. Siguen sin adoptarse medidas decididas para integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas de empleo, yendo más allá de las medidas publicitarias, para conseguir acercar el empleo femenino español a la media de la Unión Europea.

La bonanza económica de los últimos años, no ha sido rentabilizada en modo alguno para mejorar las condiciones de acceso al empleo de las mujeres. No han existido medidas eficaces encaminadas a reducir la desigualdad entre las tasas de desempleo de hombres y mujeres, reduciéndose dos veces más la tasa de paro masculina que la femenina. Por tanto, el desempleo se feminiza y también lo hace la precariedad en el empleo.

El trabajo a tiempo parcial se mantiene como forma de empleo mayoritariamente femenina, ofrecido como llave de inserción para las trabajadoras y como medida que facilita, falsamente, el reparto de responsabilidades familiares. Todo ello sin tener en cuenta, los efectos segregadores que tiene en el mercado de trabajo y las deficiencias que presenta respecto a la protección social.

El último estudio elaborado por el Consejo Económico y Social sobre la Protección Social de las mujeres, analiza y pone de manifiesto las dificultades de las mujeres en el acceso a una protección social digna, derivadas de las discriminaciones que se producen en el acceso al empleo y en los puestos que ocupan en el mercado de trabajo.

La precariedad que sufren las mujeres se manifiesta también en los salarios. Las Encuestas de Estructura Salarial, revelan que el salario medio anual de los hombres supera en un 24%, aproximadamente, al de las mujeres, y permanece inalterable desde hace años, siendo incluso superior en algunas Comunidades Autónomas.

La discriminación retributiva por razón de sexo se encuentra intrínsecamente ligada al desigual valor que se adjudica a los trabajos realizados por hombres y por mujeres, y al fenómeno de la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. La eliminación de esta discriminación supone un coste económico que es preciso asumir.

La discriminación retributiva persiste en la realidad laboral, aún existiendo normas legales que la prohíben y que reconocen el derecho a la igualdad salarial por trabajos de igual valor. Teniendo en cuenta que la determinación del valor del trabajo, de la clasificación profesional, de las estructuras salariales y otros factores que influyen directamente en las retribuciones, se encuentran en la negociación colectiva, es ésta la vía que puede resultar más adecuada y más eficaz para eliminar la discriminación salarial por razón de sexo.

Pero no todo el peso puede recaer de manera exclusiva en los representantes sindicales, es necesario un cambio de actitudes de la representación empresarial y una actuación decidida de la Inspección de Trabajo, dirigida a la detección y sanción de discriminaciones basadas en el sexo. La discriminación salarial entre mujeres y hombres no es una prioridad de nuestro Gobierno, pero sí lo es para la Confederación Europea de Sindicatos (CES). En ese sentido, CCOO y UGT (organizaciones afiliadas a la CES) llevaremos a cabo a lo largo

S.G. 24/23

de este año, una labor de recopilación y difusión de las actuaciones que se desarrollan en los países de la Unión Europea.

Por otro lado, la conciliación de la vida profesional y familiar de las personas trabajadoras sigue siendo un desafío. La tan publicitada Ley de Conciliación laboral y familiar de 1999 ha tardado más de un año en realizar su desarrollo reglamentario quedando aún importantes cuestiones por resolver.

En el ámbito internacional y en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se han conseguido mejoras a través de la revisión del Convenio 103 sobre maternidad. Este nuevo convenio, ahora 183, no supone ningún avance sobre los aspectos legales vigentes en nuestro país, pero sin embargo va a suponer un avance para aquellos países que lo ratifiquen, en los cuales la protección de la maternidad hasta la fecha era insuficiente e incluso para algunos inexistente.

Especial mención merecen las acciones llevadas a cabo el pasado año, con motivo de la Marcha Mundial de Mujeres que culminó el 17 de octubre, en Nueva York, con la entrega de 4.500.000 de firmas que recogieron mujeres y organizaciones sociales y sindicales de todo el mundo para reclamar la erradicación de la pobreza y la violencia.

También en el ámbito internacional ha tenido lugar este año en Nueva York, la Sesión General de Naciones Unidas Pekín+5, cuyo objetivo ha sido revisar lo conseguido en los últimos cinco años tras la aprobación de la Plataforma de Acción suscrita por los Gobiernos en la última gran Conferencia Mundial de Pekín en 1995. Este seguimiento ha constatado avances pero aún insuficientes con una escasa e incluso nula aplicación de la Plataforma por parte de distintos países. Es fundamental la actuación de distintas organizaciones para impulsar la aplicación de políticas de igualdad y evitar retrocesos.

La implicación de los gobiernos sigue siendo bastante exigua en materia de igualdad de oportuni-

dades entre hombres y mujeres. Esto se refleja en las medidas escasas y ambiguas recogidas en el Plan de Acción español para el Empleo del año 2000.

Desde UGT y CCOO seguimos elaborando propuestas de negociación dirigidas al gobierno y a las organizaciones empresariales. Hemos solicitado en reiteradas ocasiones, la convocatoria de una mesa de diálogo social en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pero no existe hasta el momento ningún compromiso por parte del Gobierno, ni de las organizaciones empresariales.

Es preciso potenciar la negociación colectiva, como instrumento para corregir las desigualdades laborales entre mujeres y hombres, por lo que cada año aumentan los esfuerzos que dedicamos a la formación de negociadores en igualdad de oportunidades. Al mismo tiempo consideramos prioritario sensibilizar al conjunto de las organizaciones sobre la importancia de una mayor participación de las mujeres en las mesas de negociación.

Propiciar una mayor participación y presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida sindical, es una tarea permanente de las Secretarías de la Mujer de CCOO y de los Departamentos de la Mujer Trabajadora de UGT.

Continúa nuestra preocupación por la situación de las personas inmigrantes exigiendo medidas que regularicen la inmigración por canales normalizados como forma de luchar contra las mafias y explotadores cuyas víctimas son mayoritariamente mujeres.

Por último, reiteramos nuestra denuncia de la violencia contra las mujeres, como delitos que conculcan los derechos humanos y reclamamos la aprobación de una Ley integral contra la violencia de género que acabe con la larga lista de asesinatos, humillaciones y maltratos que sufren de forma permanente las mujeres y que se ha cobrado la vida de 62 mujeres en el año 2000.



Departamento Confederado de la Mujer

CC.OO.



SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER