

## “EL PUNTO DE VISTA SINDICAL”



Dña. Felisa Piedra, Responsable de la Secretaría de la Mujer de la Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras.

Para avanzar en la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales es necesaria una Ley de Igualdad que incluya la transposición de la Directiva Comunitaria 2002/73, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo.

La Ley de Igualdad debe abordar un conjunto de medidas que favorezcan la actuación integral: en la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo, en la igualdad de remuneración, en el reforzamiento y reorientación de las políticas destinadas a la distribución del tiempo de trabajo y la protección social para la atención de las necesidades y responsabilidades familiares, de maternidad y paternidad.

El reconocimiento legal del principio de igualdad de trato conlleva impulsar nuevas medidas específicas, de acciones positivas, destinadas a eliminar, prevenir o compensar las desventajas que afectan a las trabajadoras.

Para la adopción y concertación de todas las actuaciones en materia de igualdad y no discriminación, la propia Directiva señala a la negociación colectiva y la interlocución social como instrumentos esenciales en su aplicación y desarrollo.

Es evidente, la necesidad que hoy existe de adoptar medidas eficaces para corregir las desigualdades y discriminaciones que padecen las mujeres en el mercado de trabajo y entiendo que deben abordarse desde la regulación legal, las instituciones públicas, el diálogo social y la negociación colectiva.

¿Cuál es la situación sociolaboral de las mujeres en la CAV?

Según los datos que hemos elaborado desde el sindicato y que corresponden al 1º semestre del año 2005, podemos visualizar dicha situación:

En la CAV, existe:

Una baja tasa de actividad femenina que representa el 45,5% y que está a 20 puntos porcentuales por debajo de la masculina, y por tanto, lejos aún de la media europea que es del 53% y del objetivo de la Unión Europea para el 2010 de que las mujeres alcancen la tasa de actividad del 60%.

Una baja tasa de ocupación femenina que es del 42% y que está a 19 puntos por debajo de la masculina.

Una tasa de paro femenina que está todavía a más de 3 puntos por encima de la masculina, se sitúa en el 7,87% frente al 4,54% para los hombres.

La tasa de temporalidad de las mujeres está en crecimiento y alcanza el 38,5%, estando a 14 puntos porcentuales por encima de la masculina.

Y una diferencia salarial entre hombres y mujeres que se encuentra en torno al 27%.

Si analizamos la contratación: observamos que el 54% de la contratación indefinida se realiza a hombres, el 52% de la contratación temporal se hace a las mujeres, y que el 74,5% de la contratación temporal a tiempo parcial recae sobre las mujeres.

En cuanto a la segregación ocupacional: el 85 % de las mujeres trabajan en el sector servicios, el 13,4% en el sector industrial, el 1% en la construcción y en la agricultura tan sólo el 1,1%.

Además, la división y atribución de los roles sociales en función del sexo ha supuesto que la atención de las responsabilidades familiares recaigan de forma prácticamente exclusiva sobre las mujeres, con los efectos negativos que esto supone para el empleo y la actividad laboral de las mujeres.

Estos datos nos permiten constatar que los problemas más significativos del mercado laboral afectan de manera especialmente negativa a las mujeres que padecen: (bajas tasas de actividad y ocupación, mayor desempleo, precariedad laboral, y diferencias sustanciales en las condiciones retributivas y de trabajo). Así mismo, el trabajo de las mujeres se caracteriza por una fuerte segregación ocupacional y por las dificultades para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Por tanto, resulta evidente que esta situación requiere que se regule legalmente la adopción de medidas eficaces que corrijan las desigualdades y discriminaciones que todavía persisten en el ámbito laboral para las mujeres.

#### Que medidas debe regular una Ley de Igualdad

Al caracterizarse la posición de las mujeres en el mercado de trabajo por una fuerte segregación profesional que obstaculiza su acceso a muchas profesiones y puestos de trabajo, así como su promoción y acceso a puestos de responsabilidad y dirección: es necesario aumentar las tasas de empleo de las mujeres y garantizar la calidad del mismo reduciendo la temporalidad y asegurando la igualdad en las condiciones de trabajo.

El incremento de la tasa de actividad de las mujeres sólo podrá conseguirse mediante la erradicación de las discriminaciones directas e indirectas que sufren las mujeres en el acceso al empleo, la promoción y la formación, así como en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones.

Es preciso por tanto regular las siguientes medidas:

Establecer planes de igualdad en las empresas y sectores que contemplen el acceso al empleo, la promoción, la igualdad retributiva, la formación, la conciliación de la vida laboral y familiar y el acoso sexual, mediante la inclusión de medidas de acción positiva que actúen sobre las situaciones de desigualdad, con el objetivo general de reducir las diferencias entre hombres y mujeres que existen en el mercado de trabajo. Estos planes de igualdad han de ser materia básica de la negociación colectiva.

La ley para la Igualdad de mujeres y hombres si contempla los planes de igualdad, pero deja al desarrollo reglamentario determinar qué empresas privadas deberán elaborar dichos planes y los contenidos de los mismos.

Otras medidas que deben ser reguladas son:

La adopción de medidas de acción positiva en el acceso al empleo, dando prioridad, en igualdad de méritos, a la contratación de las mujeres, tanto en las actividades como en las categorías profesionales en las que las mujeres estén infrarrepresentadas.

Establecer acciones positivas en la promoción profesional, dando prioridad en los ascensos, en igualdad de méritos, al sexo menos representado, como medida que ayude a eliminar la segregación ocupacional.

Favorecer la formación profesional de las mujeres, tanto de las ocupadas como de las desempleadas a través de la formación para el empleo, estableciendo planes específicos en aquellas actividades donde las mujeres tienen una menor presencia.

Garantizar la conciliación de la vida laboral y familiar: 1º) mediante medidas que contemplen la flexibilidad del tiempo de trabajo y la organización del mismo, que se dirijan a la ruptura de roles sexistas fomentando e incentivando la participación equilibrada de hombres y mujeres en la atención de las responsabilidades familiares. 2º) creando infraestructuras adecuadas suficientes, asequibles y de calidad, para facilitar el cuidado y atención de las responsabilidades familiares, especialmente incrementando el número de plazas públicas de escuelas infantiles de 0 a 3 años, así como residencias y centros de día para las personas dependientes.

Garantizar el control y vigilancia por la Inspección de Trabajo de las normas dirigidas al cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Garantizar la desagregación por sexo de los datos estadísticos oficiales, dado que son un instrumento imprescindible para conocer y evaluar la posición de las mujeres en el ámbito sociolaboral.

Asegurar la presencia de mujeres, en proporción a sus niveles de desempleo, en todos los programas y acciones de los Servicios Públicos de Empleo.

Otorgar protección suficiente frente a los supuestos de acoso sexual (mediante la prevención de riesgos laborales, establecer la causa justa de extinción del contrato de trabajo por parte de la víctima con derecho a indemnización complementaria, y medidas disciplinarias para el agresor).

Establecer medidas dirigidas a facilitar la reincorporación de las mujeres al trabajo después de largos períodos de inactividad profesional por el disfrute de licencias o excedencias por responsabilidades familiares, impulsando procedimientos de acceso y formación no discriminatorios en el seno de las empresas privadas y las Administraciones Públicas

Y finalmente, establecer mecanismos que garanticen una articulación efectiva de participación estable de las organizaciones empresariales y sindicales en la definición, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad.

La mayoría de estas medidas están recogidas en el articulado de la ley pero de una forma excesivamente general y vaga sin determinar contenidos y a mi juicio dependiendo demasiado del posterior desarrollo reglamentario lo que impide valorar la efectividad de las mismas.

Este es el conjunto de medidas, que entiendo que una Ley de Igualdad debe regular para eliminar las discriminaciones que en este momento tienen las mujeres en el ámbito laboral.

Que valoración hacemos de la Ley y de su aplicación

En primer lugar en cuanto al ámbito de aplicación:

Es una norma que afecta principalmente a la actuación de las Administraciones Públicas Vascas y solamente condiciona la actuación del sector privado:( a aquellas entidades privadas que han suscrito contratos o convenios de colaboración con la Administración Pública o que sean beneficiarias de ayudas o subvenciones concedidas por la misma, o las que el reglamento de

desarrollo establezca) y todo esto, a pesar de ser el ámbito donde más discriminaciones padecen las mujeres.

Por tanto, es una limitación que tiene esta Ley que debería aplicarse tanto en el ámbito privado como en el público para garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todo el ámbito laboral.

Además, no podemos obviar la realidad: y es que la mayoría de las entidades privadas que existen en la Comunidad Autónoma son pequeñas y medianas empresas donde las mujeres suelen tener peores condiciones laborales y donde más discriminaciones padecen, consecuentemente es donde más necesaria es la aplicación de la Ley y la implantación de medidas de acción positiva.

En segundo lugar en cuanto a las medidas que regula:

La Ley aborda un conjunto de medidas en relación al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y a las condiciones de trabajo que son esenciales para avanzar en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, pero muchas están pendientes de desarrollo reglamentario y por tanto no se puede valorar en este momento el impacto que van a tener.

Se crea la Defensoría para la Igualdad cuyas funciones entre otras muchas son: investigar denuncias de discriminación en el sector privado; colaborar con la autoridad laboral en el seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de oportunidades y servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista.

Es un órgano nuevo que todavía no se ha constituido y a priori no voy a hacer ninguna valoración porque habrá que ver cómo va a coordinarse con la Inspección de Trabajo y qué protocolos de actuación se van a elaborar para los casos de acoso sexual.

Para concluir decir,

Que valoro positivamente que se haya aprobado una Ley de Igualdad porque es fundamental para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida y para eliminar las discriminaciones que padece las mujeres en el mercado laboral.

Sin embargo, es una Ley que depende excesivamente del desarrollo reglamentario que vaya a tener, y en este sentido, espero que se subsanen las limitaciones y carencias y que contemple la implantación de planes de igualdad en todas las empresas. Además, el Gobierno debería dar participación a los agentes sociales en la elaboración del reglamento para garantizar la operatividad de la Ley en el ámbito laboral.

También, comentar que para que esta Ley sea efectiva es imprescindible que detrás de cada medida haya una partida presupuestaria.

En definitiva estamos, ante una Ley que es esencial y con una gran repercusión no solamente para las mujeres sino para el conjunto de la sociedad y considero que la valoración global de la misma sólo será posible cuando se produzca su desarrollo reglamentario.

***Felisa Piedra***