

## LAS TAREAS DE LAS AGENTES DE IGUALDAD EN EL AMBITO SINDICAL

***La mirada de todos esos hombres nada tiene que ver con la mía.***

***No es ni mejor ni peor. Tan solo diferente.***

***Pero yo me veo obligada, cada día a adaptar mis ojos a los suyos...***

***Conservar nuestra propia mirada conociendo la suya, nos aporta sabiduría, independencia y libertad***

### **1º AMBITO SINDICAL: POR NATURALEZA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

En el campo del trabajo remunerado, y más concretamente en el mundo sindical, la tarea por naturaleza es la NEGOCIACIÓN COLECTIVA(a partir de ahora NC). Ésta supone acordar las normas que van a regir en una relación laboral. Es un acuerdo libre, voluntario e independiente que va a determinar las remuneraciones y condiciones de trabajo.

Como instrumentos de la NC, encontramos:

- Convenio colectivo: empresa, sectorial (provincial, regional estatal)
- Pacto o acuerdo de empresa
- Plan de igualdad

Tenemos tres instrumentos para la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y en las relaciones laborales. Debemos utilizarlos para ello, pero para llevar a cabo nuestra tarea, debemos conocer cual es la realidad que queremos transformar y profundizar en los instrumentos que tenemos y la vinculación de éstos con la igualdad de hombres y mujeres.

## 2º COMO LLEVAR A CABO NUESTRA TAREA:

A-CONOCIENDO LA REALIDAD QUE VAMOS A TRABAJAR, A TRANSFORMAR!!

Reconocemos que las organizaciones empresariales son un microreflejo del patriarcado y de la cultura machista. Muchas veces esta desigualdad es invisible por esto tenemos que hacer un diagnóstico y preguntarnos:

¿Somos mujeres y hombres tratados de igual forma en el mundo laboral?

El **acceso** al mercado de trabajo no se produce de manera igualitaria, las mujeres como estrategia personal para acceder al mundo laboral, han retrasado la edad maternal, han aumentado su formación (fuera la autoexclusión) y han accedido en mayor medida a la administración pública ( criterios de admisión objetivos)

Pero aun así, siguen manteniendo mayores tasas de desempleo, la temporalidad les afecta en mayor medida y las contrataciones a tiempo parcial son “disfrutadas” por ellas, el 80% población activa femenina trabaja a tiempo parcial: este tipo de contrato ha supuesto una vía de acceso al mercado laboral para las mujeres que no pueden trabajar a jornada completa ( motivos: conciliar)

Otra cuestión a conocer es que el mercado de trabajo se caracteriza por una **segregación horizontal y vertical** que se mantiene, muchos casos, por vinculación a patrones de comportamiento tradicionales y estereotipados.

### **Segregación horizontal:**

Hoy en día seguimos encontrando profesiones masculinizadas y profesiones feminizadas. Trabajos para hombres y trabajos para mujeres.

Más del 45% del empleo femenino en España se concentra en cuatro grandes ramas de actividad, todas del sector servicios: “Comercio al por menor”, “Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales”, “Hostelería” y “Educación”.

No existen trabajos de personas, los trabajos se siguen considerando en función del sexo. Unido a prejuicios biológicas como la fuerza física o a creencias estereotipadas de determinadas habilidades que han desarrollado las mujeres (somos más pacientes, nos comunicamos mejor, más cuidadosas...) Esta segregación ocurre de igual forma en las Administraciones Públicas donde el acceso es libre, la solución pasa por antepoernos a las opciones profesionales de las mujeres.

En el acceso a los estudios profesionales tanto en la formación profesional como en los estudios superiores el acceso es libre sin importar el sexo

Hay que aclarar que las profesiones feminizadas obtienen un menor reconocimiento social y repiten los roles que las mujeres han venido desempeñando en el ámbito privado. Como apunte positivo las mujeres ya forman parte de las plantillas de algunos sectores masculinizados, pero qué ha ocurrido para que esto haya sido posible. Probablemente lo que ha ocurrido en estos casos es que se han quedado sin hombres. Un ejemplo puede ser el del sector agroalimentario, como ejemplo podríamos observar la industria cárnica, las mujeres han entrado a trabajar en el sector porque se quedaron sin hombres o porque se inventaron nuevas formas de producción (envasado al vacío, loncheado). Por poner otro ejemplo que nada tiene que ver con el anterior, pero guarda consonancia, obsérvennos lo que ha ocurrido en las Fuerzas Armadas, desde hace unos años la publicidad de esta profesión va dirigida a reclutar mujeres (anteriormente no había sido así)

También puede ocurrir que por iniciativa propia trabajemos en sectores altamente masculinizados y/o que nos formemos para ello. Aquí tenemos que analizar la posición de las mujeres en la jerarquía ocupacional y el ambiente laboral, lo que conocemos por segregación vertical.

## Segregación vertical:

Las mujeres ocupamos las categorías inferiores conllevando esto un menor reconocimiento y un menor salario, el famoso techo de cristal o suelo pegajoso.

Encuesta de Estructura Salarial 2009 (salarios individualizados; salario bruto por hora trabajada) pública que en España existe una brecha salarial bruta del 16'3 %.

La pregunta es ¿cómo si en la Universidad hay más mujeres matriculadas que hombres y está demostrado que tienen mejores expedientes académicos, como no están promocionando?

Aquí, nos topamos con el quid de la cuestión, la **conciliación de la vida laboral, familiar y profesional** o mejor llamémosla por su nombre: LA TRAMPA DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL.

La Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo nos indica que son las mujeres las que dedican más tiempo al cuidado de los menores de 14 años, cuando los hijos son menores de 3 años el 36,5% de los varones comenta que es su pareja la que se hace cargo de ellos, frente a un 10.3%, que comentan ellas.

Cuando hablamos de menores de 3 a 14 años, ambos porcentajes se incrementan, los hombres en el 46.5% de los casos explican que son sus parejas las principales cuidadoras de sus menores, frente al caso a la inversa en el que aparece un 29%.

En el caso de personas dependientes en el hogar, el 50% de los hombres indican que son sus parejas las encargadas de la atención de estas personas, en las mujeres, solo un 12% comentan que son sus parejas los principales cuidadores.

Si nos referimos a las tareas domésticas propias del mantenimiento del hogar, encontramos que las mujeres dedican más del doble de tiempo que los hombres a esta actividad.

Por su parte, si preguntamos a hombres y mujeres el grado de satisfacción con la conciliación de la vida laboral y familiar, los hombres plantean mayor satisfacción que las mujeres.

A la pregunta de cuánto les afectaría la maternidad o paternidad en su vida laboral, un 25.4% de mujeres indican que sería negativa en su vida laboral, frente a un 9.9% de hombres que lo consideran así. En las situaciones de excedencias o reducciones de jornada por cuidado de menores, ellas creen que les afectaría de manera negativa en su trayectoria profesional, aunque hay que destacar que ellos también lo valoran como un obstáculo.

Cuando se cuestiona a los varones si la cesión del permiso de suspensión por maternidad sería un obstáculo en su trayectoria profesional, la mayoría comenta que no supondría un impedimento en su carrera laboral.

La *Encuesta de Fecundidad, Familia y Valores*, publicada por el CIS y CSIC en el 2008 basada en 9.736 entrevistas, arrojaba datos tan preocupantes como que entre las mujeres ocupadas, un 28% asegura que la maternidad le obligó a reducir su actividad; otro 28% afirma que tuvo que interrumpir su trabajo durante al menos, un año; un 21% vio limitadas sus oportunidades de promoción; un 8% afirma haber sufrido situaciones de discriminación en su trabajo y, nada menos que un 17% afirma haberse visto obligada a dejar de trabajar al ser madre. Mientras casi un 60% de las mujeres encuestadas afirmó que tener hijas o hijos se convierte en un obstáculo a la carrera profesional de las mujeres, un porcentaje aún mayor (80% entre las menores de 30), cree que el modelo ideal de convivencia familiar es aquel en el que ambos miembros de la pareja tienen un trabajo de similar dedicación y se reparten por igual las tareas domésticas y de cuidados familiares. No se trata por tanto de la asunción de un rol voluntario por parte de las mujeres

Con estos datos en la mano se puede pensar que las mujeres son menos productivas y en un sistema económico productivo, mercantilista y capitalista quien más produce permanece en el mercado y quien no, queda fuera.

La conciliación conlleva:

- 1-menos ingresos
- 2-expulsión del mercado de trabajo
- 3-mantenimiento de los roles tradicional

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral deben ser consideradas en este momento políticas para la igualdad mientras que no se preserve el derecho de la mujer a acceder al mercado de trabajo y a permanecer en él sin que la situación familiar sea un elemento discriminatorio, así como el derecho de los hijos e hijas a ser cuidados y educados por sus padres, y el derecho de los y las ancianas y personas dependientes a ser atendidos. Por ello, se puede coincidir en que ninguna política pública de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos de **corresponsabilidad** familiar: la asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito doméstico, la familia y los cuidado

B -CONOCIENDO LOS INSTRUMENTOS JURÍDICOS (la Ley Orgánica para la Igualdad y el Estatuto de los trabajadores y su vinculación a la Negociación Colectiva)

LEY ORGANICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES (3/2007 LOIEMH)

La ley se estructura en ocho áreas temáticas, una por cada uno de los títulos que la componen:

- El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación.
- Políticas públicas para la igualdad.
- Igualdad y medios de comunicación.

- El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.
- El principio de igualdad en el empleo público.
- Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- La igualdad en la responsabilidad social de las empresas.
- Disposiciones organizativas.

La ley introduce una serie de cambios de carácter laboral en el Estatuto de los Trabajadores (a partir de ahora ET) que tienen que ver con el desarrollo de la igualdad:

-Precisa que los trabajadores tienen derecho al respeto a la intimidad y dignidad frente al acoso sexual y por razón de sexo. (art. 4.2 e) ET).

-Amplía los supuestos de permiso retribuido por intervención quirúrgica sin hospitalización y con reposo domiciliario de familiares (art. 37.3 d) ET).

-Incrementa la duración del permiso de lactancia en caso de parto múltiple y flexibiliza su disfrute en todos los supuestos (art. 37.4 ET).

-Eleva a ocho años la edad del menor cuyo cuidado puede dar lugar a la reducción de jornada y salario entre un octavo y la mitad de aquella (art. 37.5 ET).

-Desplaza el disfrute de las vacaciones cuando coincidan con determinadas situaciones derivadas del embarazo, el parto la adopción, el acogimiento o la lactancia (art. 38.3 ET).

-Reconoce que son causas de suspensión del contrato de trabajo la paternidad y el riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y el acogimiento simple bajo ciertas condiciones (art. 45.1 d) ET) y regula el régimen jurídico de dichas situaciones (art. 48.5 y art. 48 bis ET, respectivamente).

-Reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria (art. 46.2 ET).

-Admite que el acogimiento, aunque sea provisional, pueda ser causa de excedencia por cuidado de hijo y eleva a dos años la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiar, que podrán disfrutarse de modo fraccionado (art. 46.3 ET).

-Reforma múltiples cuestiones relacionadas con la suspensión del contrato de trabajo por razón de parto, adopción o acogimiento (art. 48.4 ET).

-Amplía las causas de despido disciplinario en el supuesto relativo al acoso (art. 54.2 d) ET).

-Introduce mayores precisiones respecto de ciertos supuestos de nulidad relacionados con la discriminación por razón de sexo tanto en el caso de despido objetivo como en el disciplinario (art. 53.4 y 55.5 ET, respectivamente).

-Extiende las competencias informativas, de vigilancia y colaboración de los comités de empresa y delegados de personal respecto de la aplicación del principio de igualdad de trato (art. 64.3, 64.7 a) 3ª y 64.7 d) ET, según la nueva numeración dada al precepto por la Ley 38/2007, de 16 de noviembre).

-Contempla el deber de negociar medidas que promuevan la igualdad de trato o, en su caso, planes de igualdad, fijando reglas para la articulación de estos últimos (art. ET y art. 45 ss LO 3/2007).



-Impone a la autoridad laboral la obligación de velar por el respeto del principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones por razón de sexo (art. 90.6 ET).

-Reenvía al art. 138 de la Ley de Procedimiento Laboral la solución de las discrepancias sobre el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral (nueva disp. adicional 17ª ET).

-Establece reglas sobre el cálculo de indemnizaciones en los supuestos de reducción de jornada y salario en los casos de nacimiento de hijo prematuro u hospitalizado, de cuidado de menor o discapacitado o de violencia de género y en la hipótesis de disfrute a tiempo parcial de los períodos de suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento y por paternidad (nueva disp. adicional 18ª ET).

La Ley de Igualdad promueve la intervención de la negociación colectiva en la adopción de medidas concretas en las empresas y centros de trabajo para la corrección de las desigualdades en el ámbito laboral. El artículo 15 de la Ley de Igualdad determina que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. En este sentido, dicha transversalidad también deberá quedar reflejada en la negociación colectiva de modo que la misma figure en todos los aspectos del convenio colectivo.

## PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO SUPRAEMPRESARIAL O SECTORIAL

- Desarrollar medidas de igualdad que garanticen el cumplimiento de las previsiones de la Ley de Igualdad en todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.
- Concretar el modo y las condiciones en que ha de llevarse a cabo la negociación de los planes de igualdad en las empresas a las que se les aplica el mismo. En este caso, según la Ley de Igualdad, los planes deberán ser negociados y, en su caso, acordados, con la representación legal y/o sindical de la plantilla.

## CONVENIOS DE EMPRESA

- La Ley de Igualdad afirma que existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Y si se trata de convenios de empresa de más de 250 trabajadores y trabajadoras, éstos deberán negociar obligatoriamente un plan de igualdad.

Hay una serie de supuestos que obligan a negociar un Plan de Igualdad:

1-Las empresas de más de 250 personas trabajadoras con CC de empresa, en el marco de la negociación de dichos convenios. Esta opción es excesivamente selectiva, puesto que sólo se aplica a un reducido número de grandes empresas, dejando fuera al ingente volumen de empresas de pequeño y mediano tamaño que caracterizan la realidad productiva española.

2-En los CC de ámbito superior, éstos establecerán los términos y condiciones para la negociación de Planes de Igualdad en la empresa a través de reglas de complementariedad.

3-Cuando lo acuerde la autoridad laboral en un procedimiento sancionador como medida sustitutiva de otras sanciones

La voluntariedad siempre queda abierta, el establecimiento de un plan por medio de la decisión unilateral del empresario, quién adopta esta iniciativa que está supeditada a la consulta previa, preceptiva pero no vinculante, a tales representantes.

C: TAREAS: QUÉ TENEMOS QUE DESARROLLAR

Cada sector y empresa son diferentes hay que analizar cada situación para actuar y cambiar. Como profesionales somos agentes de cambios

## TAREAS ¡¡ESPECIFIQUISIMAS!! DE LA AGENTE DE IGUALDAD

### **1. MOTIVAR A LAS MUJERES PARA QUE PARTICIPEN EN LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y DONDE SE TOMAN LAS DECISIONES**

En el ámbito laboral las mujeres tienen que estar donde se negocian las condiciones de trabajo, es decir en las mesas de negociación de los convenios colectivos y en las de los Planes de Igualdad para que sean las protagonistas.

¿CÓMO PODEMOS CONSEGUIR QUE LAS TRABAJADORAS PARTICIPEN EN LA ACCIÓN SINDICAL Y SEAN NEGOCIADORAS?

Una fórmula adecuada puede ser la siguiente:

- Visitar empresas donde trabajan mujeres
- Visitar empresas donde trabajan hombres y mujeres

## 2. NEGOCIAR E INCLUIR CLAÚSULAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO O NEGOCIAR PLANES DE IGUALDAD

¿Cuál es la primera dificultad o diferencia que encontramos aquí? Tradicionalmente los que participaban en los espacios de toma de decisiones eran los hombres, hoy en día siguen negociando las condiciones de trabajo los hombres.

12

### Los Planes de Igualdad

**Concepto:** Artículo 46 de la ley de Igualdad : “conjunto ordenado de medidas , adoptadas después de realizar un **diagnóstico de la situación**, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los **objetivos** de un plan de igualdad pueden ser muy diversos. La ley menciona cuatro que han de intentar conseguir tanto en los planes de igualdad como en las medidas de igualdad, son: 1) la erradicación de la discriminación, 2) la promoción de la igualdad de trato, 3) las acciones positivas o preferenciales, 4) acciones preventivas del acoso sexual y el acoso por razón de género

El **diagnóstico** en un Plan de Igualdad es fundamental para que éste tenga utilidad para la plantilla. Las áreas y espacios que debemos analizar para elaborar un buen diagnóstico son las siguientes

- EL Acceso a la empresa
- La Clasificación profesional
- La Promoción y formación

- Las Retribuciones
- La Conciliación y permisos que se disfrutan(ordenación del tiempo de trabajo)
- Violencia de género
- La comunicación interna y externa
- El convenio Colectivo

## **Medidas o clausulas para la igualdad:**

### LENGUAJE:

Es fundamental que modifiquemos el lenguaje, lo que no se nombra no existe. Una apuesta por el lenguaje inclusivo o genérico repercute en la igualdad de las mujeres.

Cajero por Personal de Caja

Jefe de Producción por Jefatura de Producción

### SELECCIÓN DE PERSONAL

Si no se accede en igualdad utilizaremos el plan de igualdad para este fin

.Acciones positivas: en igualdad de capacidades, meritos ya actitudes elección del sexo menos representado.

.Limitación de la contratación temporal: incluir límite de temporalidad y compromiso de la empresa a convertir en indefinidos los contratos temporales. La norma general tiene que ser la contratación indefinida.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Es necesario reflejar la función de cada persona y las categorías a las que pertenece esa función. La valoración de los puestos de trabajo se hará teniendo en cuenta fundamentalmente la concurrencia de los siguientes factores: conocimiento teórico y práctico, esfuerzo necesario, responsabilidad exigible, condiciones ambientales.

## RETRIBUCIONES

Actualmente en las empresa no encontramos de manera directa que un mismo trabajo se retribuya de diferente manera dependiendo del sexo, sí que es verdad que en la mayoría de los casos lo que encontramos es diferente salario para trabajos de igual valor

Nuestra función aquí:

- vigilar los pluses (valoración de lo masculino)
- que el salario corresponda con las funciones

## ASCENSOS O PROMOCIÓN

.Vigilancia de la promoción dentro de la empresa: incluir en el plan la participación de la RLT (representación legal de los trabajadores y trabajadoras)

.Acciones positivas: “En iguales condiciones de idoneidad, se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado en la categoría profesional a ocupar.”

## FORMACIÓN

La formación es fundamental y además ésta tiene que ser accesible a todas las personas. La formación debe ofertarse dentro de la jornada laboral. Por otro lado la formación tiene que servir para mejorar las condiciones y la capacidad de las personas trabajadoras (promoción)

Debemos incluir planes de formación pero conociendo muy bien las necesidades y demandas que existen.

## SALUD LABORAL

No es lo mismo hablar de la salud de las mujeres que de la de los hombres. El objetivo de la salud laboral como ciencia es mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras y prevenir las enfermedades.

Debemos incluir evaluaciones de riesgos con perspectiva de género. Protección durante el embarazo, sin actitud paternalista (.OJO!! Una mujer embarazada no es una enferma). Reconocimientos médicos con perspectiva de género.

## VIOLENCIA DE GÉNERO

Es fundamental que incluyamos en los Planes y convenios los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia machista. Existe un alto índice de mujeres trabajadoras entre las víctimas de violencia de género (53'7% de las denunciadas eran trabajadoras)

Incorporar las definiciones del acoso sexual y por razón de sexo y tipificarlo como falta muy grave e incluir protocolos de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## CORRESPONSABILIDAD

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.8 alude al derecho del trabajador a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo individual

En este apartado debemos intentar recoger mejoras que no reconoce la ley.

.Acciones positivas, como ejemplo puede servirnos, mejoras económicas para hombres que se acojan a una medida de conciliación.

.Reordenación del tiempo de trabajo: adaptación de la jornada a las necesidades personales tanto para hombres como para mujeres.

.Nuevas formas de organización del trabajo, facilitar nuevas formas de trabajo.

.Apostar por la no salida del puesto para conciliar. Evitar la necesidad de reducciones y excedencia

.Recursos para la atención y el cuidado.

## COMUNICACIÓN

Conseguir una cultura de la empresa comprometida con la igualdad.

.Eliminar el lenguaje sexista de todas las comunicaciones y documentos de la empresa.

.Compromiso con una publicidad no discriminatoria.

## **3-REALIDADES**

### **Qué está pasando en la práctica**

Respecto a la negociación en el convenio colectivo: Medidas para la Igualdad

Siguen existiendo convenios que omiten la igualdad en su articulado, otros que tratan el tema de igualdad pero no reflejan nada sobre planes. En la mayoría de los casos lo que aparece son cláusulas que garantizan la no discriminación salarial, le dan funciones a la comisión paritaria en materia de igualdad, cláusulas genéricas de garantía de igualdad y no discriminación, medidas de conciliación y una remisión expresa a la LOI



Para conocer que cláusulas negociar hay que conocer el sector o la empresa, no todas son iguales y no vale el “corta y pega”. En la actualidad encontramos convenios con malas redacciones respecto a esta materia.

Respecto a los Planes de Igualdad, la ley parece indicar que el diagnóstico ha de incorporarse a los planes de igualdad, sin que exista discusión en este tema; sin embargo la mayoría de los planes de igualdad no contienen ni mencionan el diagnóstico. Los que lo hacen son minoría.

Respecto a las medidas que se incluyen en los Planes la realidad es la siguiente:

- La representación legal de la personas trabajadoras ( a partir de ahora RLPT), no suele participar en los procesos de oferta, selección, etc., es decir en muchos casos desconoce cómo está llevando a cabo las medidas la empresa
- Las medidas de acción positiva para el acceso y promoción son muy importantes pero no se están negociando, se redactan principios generales o intenciones que no son suficientes.
- Cualquier cláusula que trate de reducir la contratación temporal o a tiempo parcial acaba beneficiando a las mujeres, pero no se están negociando.
- Se da una ausencia de auténticas medidas que favorezcan la formación, vinculándola a la promoción de las mujeres en la empresa.
- Existen indudables avances en derechos de conciliación, pero siempre vinculados al uso de éstos por parte de las mujeres.
- Respecto a la salud laboral las medidas en los planes son escasas, no se realizan evaluaciones de riesgos con perspectiva de género.
- Lo que se da mayoritariamente son declaraciones de buenas intenciones sin compromisos ni acciones concretas.

- No se añaden mecanismos para la eficacia del Plan, como mecanismos de evaluación y control junto con medidas penalizadoras ante su posible incumplimiento.
- La gran olvidada: la desigualdad retributiva. Es una materia muy compleja y existe una dificultad añadida, por la falta de instrumentos para aplicar sistemas neutros de valoración del trabajo, que ayudarían a actuar frente a discriminaciones indirectas con origen en la segregación ocupacional horizontal.
- Hay necesidad de formación y sensibilización de las personas negociadoras. En muchos casos las mesas de negociación están constituidas por personas que no tienen ningún tipo de formación en género e igualdad.
- Hay que aumentar el compromiso de la RLPT. En ocasiones la representación unitaria y sindical no ve prioritaria esta materia.
- La Inspección de trabajo y seguridad social no interviene todo el necesario.

## **REFLEXIÓN, CONCLUSIÓN Y... HACÍA DONDE VAMOS!!!**

Me gustaría aclarar que la elaboración de un Plan de Igualdad no es en sí misma beneficiosa. Para que así lo sea debe participar la RLPT y personal formado en género. La ausencia de un Plan de Igualdad no genera en sí misma discriminación, se pueden buscar otras formulas para alcanzar la igualdad, las cuales ya existían antes de la Ley de Igualdad.

Un primer Plan de Igualdad no puede arreglar todas las situaciones, pero siempre es un punto de partida, sobre todo para conocer la realidad. Muchas medidas posibles en los Planes de Igualdad no suponen grandes inversiones económicas y sí mejoras importantes en la calidad de vida de las plantillas y por tanto en la igualdad.

Considero que hay una falta de obligatoriedad considerable a la hora de desarrollar los Planes, como ejemplo, decir que la regulación de los Planes de Igualdad no es materia de obligado tratamiento en los Convenios colectivos de ámbito supraempresariales. La ley contiene algunas lagunas legales al dejar a la voluntariedad en la mayoría de los casos la negociación de los Planes. (La NC es voluntaria, libre e independiente)

En la actualidad la firma de Planes de Igualdad está más vinculada a un reconocimiento social (Responsabilidad Social Empresarial) que a un verdadero interés por la igualdad

La igualdad es rentable para la sociedad, incluidas las empresas. Supone un mejor aprovechamiento de los Recursos Humanos disponibles. Por eso considero que es un espacio de trabajo a explotar por las Agentes de Igualdad. Con el nuevo escenario laboral y las reformas producidas, la precariedad es la cara de nuestro mundo laboral. En ningún momento, el abordaje de la crisis se ha planteado reducir las desigualdades de partida del mercado de trabajo y es tarea nuestra cambiar este mundo laboral.

Pienso que tenemos un gran espacio para ocupar, un espacio donde desarrollar políticas para la igualdad y ese es el mundo laboral. Las nuevas circunstancias de la negociación colectiva recortan derechos a la clase trabajadora y por ende a las más recortadas, nosotras, las mujeres. Debemos prepararnos para invadir este espacio y con nuestras herramientas: la perspectiva de género y la ilusión por un cambio hacia la igualdad, transformar este mercado de trabajo para que en un futuro, no muy lejano sea igualitario y nos reclame a mujeres y hombres con calidad y en igualdad.

**Carrera, V.** (2011) "La conciliación de la vida familiar y laboral del personal al servicio del hogar familiar" Universidad de Salamanca

**Comisión de Tiempos y Trabajos,** (2009). "Estudio sobre buenas prácticas en conciliación de la vida laboral y familiar dirigida a varones", *Madrid, Observatorio de la Igualdad.*

**C.C.O.O.,** (2007). *Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad, manual para delegadas y delegados.* Secretaria Confederal de la mujer de CC. OO, Madrid.

**Igualdad en red** (2011). <http://www.igualdadenred.com>

**Murillo, S.** (1996). . *El mito de la vida privada.* Madrid, Ed. Siglo XXI.

**Ponce Núñez, J.M.** (2007). "La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados", *Revista Empresa y Humanismo. Vol. X.*

**Serrano García, J.M.**(2010), "Igualdad por razón de género en el empleo. Una cuestión pendiente de la negociación colectiva" en AA VV (R.Escudero, coordinador) *Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización,* Editorial Cinca, Madrid

**A NOSOTRAS TRABAJO NOS SOBRA LO QUE NOS FALTA ES EMPLEO**

**VIRGINIA CARRERA GARROSA**

Agente de Igualdad de Oportunidades

virginiacarrera@usal.e

