

La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad

Coordinación

EVA MARÍA BLÁZQUEZ AGUDO

Los colectivos especiales desde la experiencia de las asociaciones de mujeres

The (women's) special collectives as of the experience of women's association

ROSA MARÍA DURANGO SIMÓN *

Federación de Mujeres Progresistas

Responsable del Área de empleo, formación e Igualdad

Resumen. Para conseguir la igualdad y la equidad de género entre mujeres y hombres, la Federación de Mujeres Progresistas trabaja en el desarrollo de programas de empleo que abarcan desde la intervención directa con las mujeres para promover su inserción laboral y mantenimiento del empleo, hasta la sensibilización e incidencia en el entorno.

En sus dos líneas de actuación se plantea combatir la discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral, discriminación que viene determinada fundamentalmente por la desequilibrada distribución de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres además de la falta de eficacia de las medidas de conciliación existentes, lo que provoca una menor valoración de las mujeres en el empleo que conlleva una mayor precariedad en sus condiciones laborales.

Es necesario para evitar la desigualdad que sufre la mitad de la población mejorar los instrumentos existentes como son los planes de igualdad, además de combatir mitos empresariales sobre las mujeres en el mercado laboral y promover la corresponsabilidad. Solo así conseguiremos un mercado laboral igualitario y consecuentemente más justo.

Palabras clave: igualdad, corresponsabilidad, conciliación, negociación colectiva, planes de igualdad, acciones positivas.

Abstract. In order to achieve gender equality and equity between women and men, the organization "Federación de Mujeres Progresistas" -Federation of Progressive Women- is working on the development of employment programs, ranging from direct intervention with women to promote their insertion in employment and the maintenance of employment, to raising awareness and Impact on the environment.

In its two lines of action, it is proposed to combat the discrimination suffered by women in the labor market, discrimination which is fundamentally determined by the imbalanced distribution of family responsibilities between men and women, in addition to the lack of effectiveness of the existing conciliation measures, which leads to a lower valuation of women in employment that entails a greater precariousness in their working conditions.

It is necessary to avoid inequality suffered by half of the population, to improve existing instruments such as equality plans, in addition to combating business myths about women in the labor market and promote co-responsibility. Only in this way will we achieve an equal and consequently fairer labor market.

Keywords: equality, co-responsibility, conciliation, collective bargaining, equality plans, positive actions.

* r.durango@fmujeresprogresistas.org

Sumario: 1. Contexto: Federación de Mujeres Progresistas. 2. Justificación de nuestras acciones. 2.1. Datos cuantitativos reflejados en las estadísticas. 2.2. Datos cualitativos derivados de la intervención directa realizada en los programas de empleo. 3. Herramientas para la igualdad. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

1. Contexto: Federación de Mujeres Progresistas

La Federación de Mujeres Progresistas nacida en 1.987 cuenta con implantación en todo el territorio nacional. Está formada por 21 entidades, 191 sedes locales y 20 sedes autonómicas. En la actualidad forman parte de la Federación en torno a 23.000 socias/os.

Su misión es promover el cambio de las estructuras sociales, económicas y culturales para lograr la igualdad y la equidad de género entre mujeres y hombres a través de la incidencia política feminista y el empoderamiento, desde la libertad, la diversidad, la sororidad, la participación activa, la interculturalidad y el liderazgo.

Todas nuestras acciones se desarrollan bajo el prisma de la mejora de la calidad de vida de todas las mujeres a través de su desarrollo personal. Las principales líneas de actuación en este sentido son: intervención directa, incidencia en el entorno y sensibilización (Figura 1).



Figura 1. Líneas de actuación de la Federación de Mujeres Progresistas.

Desde la Federación consideramos imprescindible para la mejora de calidad de vida de las mujeres fomentar su autonomía económica a través de su incorporación al empleo y su desarrollo profesional en condiciones de igualdad. Entendemos que el trabajo es la clave para su autonomía, plena independencia y desarrollo, puesto que permite:

- Tener independencia económica o posibilidad de adquirir una cierta autonomía vital en la cobertura de necesidades básicas. Esta autonomía permite, a su vez, el desarrollo personal en otros ámbitos.

- Su valoración y reconocimiento social. Por la concepción existente, el trabajo valorado socialmente, es el trabajo remunerado y, como consecuencia, genera un sentimiento individual de autovaloración y autoestima.
- La obtención de derechos sociales propios, y no derivados, al ejercer un empleo legalmente reconocido: seguridad social, cotizaciones de jubilación, etc.
- Hace posible el desarrollo y ampliación de sus perspectivas profesionales, la adquisición de metas, etc.

Por todo ello en la Federación de Mujeres Progresistas desarrollamos programas que apoyen a las mujeres en su búsqueda activa de empleo o mejora profesional, desde distintos ámbitos: atención personalizada (Figura 2) y sensibilización e incidencia en el entorno (Figura 3).



Figura 2. Ámbitos de la actuación personalizada en los programas de empleo.



Figura 3. Líneas de actuación de sensibilización e incidencia. Ámbitos de la actuación personalizada en los programas de empleo.

2. Justificación de nuestras acciones

2.1. Datos cuantitativos reflejados en las estadísticas

La justificación de nuestras acciones viene dada por los datos objetivos a los que todos y todas tenemos acceso, como son:

- Mayor tasa de paro y menor tasa de actividad.
- Segregación vertical que se refleja en la escasísima representación femenina en puestos con responsabilidad, por el famoso “techo de cristal” o “suelo pegajoso”.

Cuando nos referimos al techo de cristal lo hacemos pensando en una superficie imposible de traspasar pese a su invisibilidad, puesto que no existen leyes, más bien todo lo contrario, que establezcan que las mujeres no pueden promocionar profesionalmente.

El suelo pegajoso sin embargo se refiere a cómo los cuidados dificultan que las propias mujeres se planteen mejoras profesionales, son las barreras internas que hacen que por ejemplo no presentemos nuestra candidatura a un puesto de promoción, que reduzcamos nuestra jornada o que no participemos en proyectos profesionales que supongan mayores horas de trabajo.

- Brecha salarial¹, las estadísticas son claras, las mujeres seguimos ganando menos que los hombres, y es destacable como a lo largo de la carrera profesional la brecha salarial se incrementa con la edad de una manera abrumadora.

En este sentido los datos del observatorio de empleo del portal de empleo www.infojobs.net² uno de los más conocidos y que mayor volumen de ofertas canaliza refleja que los sueldos menores a 1.000 euros se concentran en mujeres y jóvenes, de hecho el 18,5% de las mujeres que realizan una jornada laboral de 8 horas afirma que su salario bruto mensual es inferior a los 1.000 euros. Sin embargo, el porcentaje de hombres que hace la misma afirmación es la mitad, un 9%.

- Parcialidad con las repercusiones que conlleva a la hora de prestaciones futuras y derechos devengados derivados de su ejercicio profesional.
- Temporalidad, que desencadena en planes de carrera intermitentes y dificultad de promoción laboral por este mismo motivo.
- Sectores feminizados: las mujeres siguen ocupando puestos fundamentalmente en sectores feminizados, que conllevan peor reconocimientos social, y que están peor pagados.

¹ Según el informe “Igualdad Salarial, un objetivo pendiente” publicado el 22 de febrero de 2016, por el sindicato UGT, Mientras la mayor parte de los países de la Unión Europea reducen su brecha salarial entre mujeres y hombres, en España permanece estancada situándose en un 24% de brecha salarial, la más alta de los últimos seis años. El 67,15% de los casi dos millones de población asalariada que perciben como máximo al mes 645,3 euros brutos mensuales son mujeres. En cuanto a los sectores de actividad están afectados por brechas salariales de forma más contundente las mujeres en sectores feminizados que cuentan con salarios muy bajos. Las trabajadoras no cualificadas, están penalizadas por una brecha salarial del 30 % y las trabajadoras cualificadas de la salud y la enseñanza perciben un 14,79 % menos que sus compañeros hombres.

² Mujeres y jóvenes: colectivos con sueldos más bajos. <https://orientacion-laboral.infojobs.net/mujeres-jovenes-salarios-mas-bajos>.

2.2. Datos cualitativos derivados de la intervención directa realizada en los programas de empleo

- Dificultad para reclamar o ejercer sus derechos laborales: en nuestra intervención constatamos día a día que la escasez de ofertas de trabajo y el miedo a perderlo hace que en muchas ocasiones no haya un ejercicio pleno de sus derechos renunciando a reclamarlos, incluso conociendo el abuso de los mismos.

En este sentido nos encontramos contratos fraudulentos en los que se establecen jornadas parciales que son jornadas completas efectivas, reducciones de jornada que obligan a las mujeres a hacer las mismas tareas en menos tiempo, períodos de prueba no establecidos en contrato, etc.

- Acoso laboral: Si siempre hemos detectado dificultades para que las mujeres denuncien situaciones de acoso, la mayor vulnerabilidad en sus condiciones laborales, la temporalidad antes mencionada y demás condiciones provoca en mayor medida que estas situaciones de acoso estén invisibilizadas por sentimiento de culpa y temor ante la pérdida de trabajo.
- Despidos por causas asociadas a la maternidad: Seguimos encontrándonos en nuestros servicios despidos por esta causa, por esta razón iniciamos una campaña desde el programa www.igualate.org para informar y sensibilizar sobre este problema (Figura 4).

TRABAJO, DISCRIMINACIÓN Y MATERNIDAD

En España existe una clara **DISCRIMINACIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL** de las empresas no por razones de sexo, sino **POR EL HECHO DE SER O LLEGAR A SER MADRE.**

SEGÚN LA FUNDACIÓN ADECCO EL 67% DE LAS MUJERES CREE QUE SUS OPORTUNIDADES LABORALES SE HAN MEJORADO POR SER MADRE O ESTAR EN LA EDAD DE SERLO.

DEBERÍAS SABER QUE... Existe un tipo de ACOSO PSICOLÓGICO LABORAL llamado **MOBBING MATERITAL** que se realiza sobre mujeres embarazadas o sobre madres con el fin de conseguir que esta **RENUNCIE VOLUNTARIAMENTE** a su trabajo.

DATOS DE UNA ENCUESTA DE RANDSTAD AFIRMAN QUE EL 80% DE LOS ESPAÑOLES CONSIDERA QUE LAS MUJERES SUFREN DISCRIMINACIÓN LABORAL POR SER MADRES (PARA CONSEGUIR TRABAJO O COMO CAUSA DE DESPIDO).

¿COMO ACTUAR FRENTE A ESTAS SITUACIONES?

FRENTE AL MOBBING MATERITAL O ACOSO POR RAZÓN DE EMBARAZO O MATERNIDAD
Demandar a la empresa por vulnerar los derechos fundamentales. Puedes hacerlo por la vía administrativa, judicial o sindical, antes de que pasen 20 días tras la comunicación del despido.

ANTE UN DESPIDO DISCIPLINARIO, FUNDAMENTADO POR LAS SIGUIENTES CAUSAS: RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, LA LACTANCIA, ADOPCIÓN, ETC.:
El despido será considerado nulo. Esto significa que te reincorporarás a tu puesto de trabajo y obtendrás el pago de los salarios devengados.

SI PIDES UN CAMBIO DE PUESTO O REDUCCIÓN DE JORNADA Y LA EMPRESA LO DENIEGA:
Tienes alternativas, como puedes presentar una reclamación en el Servicio de Mediación y Arbitraje Laboral antes de 20 días tras la negativa de la empresa.

RECUERDA: La maternidad no debería ser un criterio de discriminación.

e-mail: consulta@igualate.org
tlfno: 91 539 02 38

iguálate

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

mi! FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS

✓ POR SOLIDARIDAD OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Figura 4. Campaña de sensibilización www.igualate.org.

- Desprotección de las mujeres que trabajan como **empleadas de hogar** respecto al resto de trabajadores/as. En la Federación nos encontramos con las dificultades que se encuentran las mujeres en este sector profesional puesto que en muchos casos se trata de mujeres inmigrantes, que en muchas ocasiones dependen del trabajo para la renovación de sus permisos de trabajo y que además no cuentan con red social para poder “soportar” situaciones de desempleo.

A esto se une, que el sistema especial de empleadas de hogar, no contempla la prestación de desempleo, con lo que una mujer que es despedida, no tiene capacidad para obtener una prestación contributiva.

Y por supuesto, al desarrollarse el trabajo en un ámbito privado, es muy complicado demostrar determinadas situaciones o incluso la actuación por parte de la Inspección de trabajo.

Por estas razones trabajamos en la Federación de Mujeres Progresistas tanto en intervención directa como en incidencia política y sensibilización, puesto que entendemos que tienen que equipararse sus derechos al régimen general.

- **Dificultades de conciliación y corresponsabilidad.** La desequilibrada asunción de las responsabilidades familiares, incide de forma directa en la situación de las mujeres en el empleo, puesto que dificulta el acceso y permanencia en el mismo, afectando al tipo de jornada (completa o parcial), disponibilidad horaria, posibilidades de promoción y/o sectores laborales a los que van a acceder. Es decir la asunción de forma mayoritaria que asumen las mujeres de las tareas asociadas a los cuidados, constituye el germen de todas las discriminaciones que sufren en torno al empleo.

Por tanto el cuidado de personas dependientes por parte de las mujeres de forma mayoritaria hace que el mercado laboral realice una valoración diferenciada entre hombres y mujeres, valoración que por supuesto incidirá en nuestros salarios, nuestra capacidad de promocionar e incluso de mantener y acceder a un puesto de trabajo.

- Los últimos cambios normativos en materia laboral tampoco han favorecido la situación de las mujeres trabajadoras y creemos desde la Federación de Mujeres Progresistas que unas políticas de empleo públicas con perspectiva de género serían fundamentales para promover que más de la mitad de la población se encuentre en mejores condiciones ante el empleo.

Que los convenios colectivos presenten mayor flexibilidad de la regulación laboral, ampliando el poder discrecional del empresariado, no ayuda a las mujeres, puesto que éstas como ya hemos comentado se encuentran en la posición más débil en cualquier negociación.

El “descuelgue” de la negociación colectiva que permite a las empresas no aplicar determinadas cláusulas previamente pactadas permite la desregulación de las condiciones de trabajo y, por tanto que la contratación deje de estar regulada por pacto colectivo o convenio para pasar a estarlo por condiciones particulares.

Esta medida por tanto afecta directamente a las mujeres, no sólo porque las deja en una posición más débil a la hora de negociar sus condiciones laborales, sino también porque afecta a la aplicación de medidas de igualdad. Hay que tener en cuenta que la mayoría de las medidas de conciliación e igualdad previstas en la Ley de Igualdad, se hacen efectivas en el ámbito de los convenios colectivos.

En esta misma línea la posibilidad de que el empresariado modifique los horarios y turnos supone, un retroceso importantísimo de la igualdad y los derechos de las mujeres, no sólo porque son las mujeres las que tienen contratos a tiempo parcial, sino y fundamentalmente por el motivo que lo tienen, y no es otro que el de cuidar de otras personas dependientes, con lo que su flexibilidad horaria es mucho menor.

3. Herramientas para la igualdad

Los planes de igualdad se convierten en herramientas imprescindibles para paliar muchas de las situaciones que hemos planteado anteriormente, sin embargo es necesario hacer reflexiones en este sentido:

- En la actualidad existen muchos planes de igualdad que son declaraciones de intenciones, que no presentan medidas concretas, ni acotadas temporalmente. Estos planes en realidad reflejan el poco compromiso por la igualdad real en estas empresas y que se convierten en “trámites” para cumplir con la legalidad vigente o en “marketing” de cara a clientes o proveedores.
- Echamos en falta también las escasas medidas de corresponsabilidad dirigidas directamente a los hombres trabajadores, que permitirían una equilibrada distribución de las responsabilidades familiares y consecuentemente que la empresa otorgara “el mismo valor” tanto a hombres como mujeres. Es necesario dar un paso más, y no limitarlos a medidas de conciliación, puesto que cuando hablamos de conciliación nos dirigimos fundamentalmente a mujeres, en concreto madres o mujeres con responsabilidades familiares.

Las medidas de conciliación están demostrando que inciden de forma negativa claramente en el desarrollo profesional de las mujeres, limita su promoción profesional y en general la igualdad de hombres y mujeres en el mercado laboral.

- Por último es necesario tener también en cuenta que un país como el nuestro en el que la mayoría del tejido empresarial es de pequeñas y medianas empresas, la obligatoriedad de un plan de igualdad a empresas de más de 250 trabajadores/as, deja fuera a buena parte de mujeres y hombres que en la actualidad están trabajando.

4. Conclusiones

Por todo lo anterior entendemos que para paliar la desequilibrada posición de las mujeres en el mercado laboral sería necesario:

- Dotar de mayor peso a la negociación colectiva.
- Incorporar instrumentos para implementar las medidas de igualdad a todo el tejido empresarial independientemente de su tamaño.
- Dignificar las condiciones laborales en general y en particular de los sectores feminizados.
- Conseguir que las mujeres empleadas de hogar tengan los mismos derechos que el resto de los/as trabajadores/as, es decir, su asimilación al régimen general.
- Trabajar desde la educación en la equilibrada asunción de responsabilidades familiares, puesto que los diferentes roles en la edad adulta que asumimos hombres y mujeres son la causa de discriminaciones futuras.

Además las medidas de conciliación ejercidas fundamentalmente por las mujeres trabajadoras por norma general conllevan reducción de capacidad económica y menoscabo en sus condiciones laborales y de promoción profesional.

Por esta razón entendemos que sería necesario que las empresas desarrollaran medidas que amplíen y mejoren la normativa de conciliación (muchas veces sus planes de igualdad son meras transcripciones de la normativa laboral vigente), así como promover medidas de flexibilidad (horaria, de turnos...), medidas para aproximar servicios para el cuidado de personas dependientes y fundamentalmente fomentando el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres. Es decir es necesario centrarnos en medidas de corresponsabilidad.

- Eliminar lo que podríamos denominar mitos empresariales como el presencialismo.

En la actualidad sigue estando muy valorado el presencialismo en la empresa, quien más tarde se queda en el trabajo, es quien tiene mayor compromiso, y más trabaja. Es necesario ir incorporando en la empresa planes de desarrollo personal y evaluación por objetivos para desterrar ese mito del presencialismo, que hace daño no sólo a la productividad de los/las trabajadores/as en general, sino también a las mujeres en particular pues son las que demandan unos horarios establecidos que les permitan ocuparse de los cuidados de las personas dependientes.

En este sentido aplaudimos iniciativas como las que se establecen en empresas sobre el establecimiento de reuniones que limitan su duración y la hora de su convocatoria que no puede ser a partir de las 6 de la tarde. Son pequeñas medidas que ayudan a la eficacia y eficiencia en el trabajo y que están pensando en la importancia del tiempo para todos sus empleados/as.

- Incorporar en las empresas planes de carrera con perspectiva de género que tenga en cuenta la diferente situación de hombres y mujeres en la empresa para así remover los obstáculos que hacen que se perpetúen las discriminaciones en las mismas.

Estas son por tanto, algunas de las medidas en las que trabajamos desde la Federación para paliar la situación claramente discriminatoria que sufren las mujeres trabajadoras.

5. Bibliografía

Informe *La igualdad salarial, un objetivo pendiente*. 22 de febrero de 2016. UGT. Secretaría de Igualdad.

Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Unión Europea 2014.

RIVERO RECUENCO, A., CAUNEDO, P., RODRIGUEZ, A. *De la conciliación a la corresponsabilidad: buenas prácticas y recomendaciones*. Instituto de la Mujer.

LARRAÑAGA M., RODRÍGUEZ, A. *Rompiendo el techo de cristal: reflejo de la desigualdad en la empresa*. Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea.