

8 DE MARZO FEMINISMO EN ACCIÓN



POR LA IGUALDAD EN LOS
SERVICIOS PÚBLICOS



- 03** EDITORIAL
Por Julio Lacuerda
- 04** PANORAMA
Por Luz Martinez Ten
- 05** A DEBATE
CUIDADOS Esenciales para la vida
- 08** DIALOGANDO CON...
Luz Martinez Ten S^a Mujer y PS
- 11** HERRAMIENTAS
Principio de igualdad en la Negociación Colectiva
- 13** HISTORIA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS
Instituto de la Mujer
- 16** VIVIENDO EN IGUALDAD
La corresponsabilidad una necesidad
- 18** MIRANDO AL MUNDO
Argentina, Finlandia
- 20** EL SINDICATO RESPONDE
- 22** ÚLTIMO MINUTO
- 24** CULTURA

la karishina

‘Karishina’ es una palabra kwichua que se le atribuye a la mujer que no cumple con el rol femenino establecido.

Redacción y colaboradores
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT

Redacción
Secretaría de Mujer y Políticas
Sociales FeSP UGT
Avda. de América, 25 - 3^a planta
28002 Madrid
Tel: (+34) 91 589 71 90
mail: mujerpsociales@fespugt.eu
<http://www.fspugt.es/>

Diseño y maquetación
S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT
Cyan, Proyectos Editoriales, S.A.

Coordinadora: Laura López Machín
Ilustrador: Mauricio Maggiorini

Fotografías
Archivo propio y Thinkstock





GARANTIZAR LA IGUALDAD EN EL EMPLEO

Las Administraciones Públicas y sus organismos públicos, emplean a cerca de tres millones de personas las cuales deberían poder ejercer los derechos en materia de igualdad de oportunidades.

Transcurrido un año desde la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, para garantizar de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que obliga a las empresas y, por analogía, a las administraciones Públicas a negociar Planes de Igualdad. Sin embargo, a día de hoy tan sólo seis Comunidades Autónomas y la Ciudad Autónoma de Ceuta cuentan con un Plan de Igualdad para su Personal Empleado Público, no mejorando esta perspectiva en la Administración Local en la que en las tan sólo un 20% de los Ayuntamientos cuentan con el mismo. Respecto a la situación de los organismos públicos, su situación es muy similar a la de la Administración Local, es decir, desinterés por abordar la incorporación de medidas de igualdad en el ámbito laboral más allá de los mínimos que, hasta la entrada en vigor del Real Decreto Ley, determinaba la LOIEMH.

Sin embargo, los concionantes contenidos en el propio Real Decreto establecen que las Administraciones Públicas y los organismos públicos, deben cumplir la legislación y proceder a constituirse las preceptivas comisiones negociadoras de los Planes de Igualdad.

Para la FeSP-UGT, esto significa asumir la negociación de los Planes de Igualdad que afectan, al menos, a tres millones de trabajadores y de trabajadoras, para lo cual debemos poner a disposición medios humanos propios. En nuestro país, la negociación colectiva se caracteriza porque el resultado de la misma es de eficacia general beneficiando tanto a las personas sindicadas como las que no lo están. En otras palabras, el coste de la negociación colectiva en lo que afecta a la parte social, es asumido única y exclusivamente por la afiliación de las organizaciones sindicales con representación.

El esfuerzo debe ser compartido

Las organizaciones sindicales, necesitamos recursos económicos para poder afrontar las numerosas mesas de negociación que, de aquí a un año, deben conformarse en las Administraciones Públicas y sus Organismos Públicos. Las cuotas de la afiliación de FeSP-UGT no pueden sostener, ni los costes ni los resultados de una negociación que afecta a cerca de tres millones de trabajadores y de trabajadoras. Afirmamos que ésta es una tarea en la que Administraciones y Organizaciones Sindicales deben abordar en igualdad de condiciones, por lo que reclamamos que se dote del presupuesto necesario para su desarrollo.

Es necesaria la formación en género

Para la consecución de los objetivos de este Real Decreto, es preciso que quienes van a asumir la responsabilidad en el proceso de negociación dispongan de los conocimientos sobre las materias a abordar. Desde esta consciencia, las organizaciones sindicales empleamos nuestros recursos para formar nuestros a los cuadros sindicales implicados en la negociación.

Es urgente crear la figura del Delegado y de la Delegada de Igualdad

Si el objetivo es el de “garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”, y eliminar las desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres, debemos dar un paso más y perseguir esos objetivos con acciones rotundas.

Por ello, desde FESP-UGT reclamamos la creación de la figura del Delegado y de la Delegada de Igualdad, en similares condiciones al Delegado y/o Delegada de prevención. Proponemos que tenga la consideración de representante de la plantilla, de tal manera que su designación, nivel de protección, crédito horario, así como las funciones y competencias se recogerían en el Convenio Colectivo y/o Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

JULIO LACUERDA
Secretario General FeSP UGT



Las olas del feminismo

<< Como ocurre en las marejadas, al avance siguió un retroceso en derechos. La cuarta Ola del Feminismo se está desarrollando en estos momentos. El camino de la igualdad sigue siendo una utopía. >>

El Feminismo ha estado presente, a través de la historia, en cada crítica, en las revueltas y denuncias de las mujeres ante los estados de servidumbre o cuando han manifestado su deseo de cambio. Pero estas críticas cuestionaban las consecuencias de la jerarquía que padecían las mujeres, no el origen de la subordinación femenina. Tendremos que esperar la Ilustración, momento en el que se empieza a plantear el concepto de igualdad, para que el Feminismo cobre una entidad como teoría y movimiento: una teoría crítica, que cuestionará el discurso dominante sobre la condición femenina y que reunirá a las mujeres en torno a un movimiento en el que canalizarán sus reivindicaciones de forma organizada y activa y que se plantearán colectivamente, por primera vez, en el espacio público. Los avances realizados por el feminismo no se miden en periodos concretos sino en olas que expresan procesos de avance en las reivindicaciones de igualdad que tienen una duración variable. La primera Ola feminista se produjo en la Revolución Francesa cuando las mujeres se organizan como colectivo, reivindicando los mismos derechos de ciudadanía que los varones, que incluían el trabajo, la capacitación profesional o la educación. Como ocurre en las marejadas, al avance siguió un retroceso en derechos, marcado por la aprobación del Código napoleónico (1804), que recogió los avances sociales de la revolución, negó a las mujeres los derechos civiles reconocidos para los hombres e impuso leyes discriminatorias como definir al hogar ámbito exclusivo de las mujeres. Se instituyó un derecho civil homogéneo en el cual las mujeres eran consideradas menores de edad; esto es, hijas o madres en poder de sus padres, esposos e incluso hijos. Se fijaron delitos específicos como el adulterio o el aborto. De otra parte, la institucionalización del currículo educativo también excluía a las mujeres de los tramos educativos medios y superiores. Pero a pesar de que muchas de las ideas murieron en la guillotina, los ideales siguieron presentes, volviendo con fuerza en la Segunda Ola Feminista que comienza a mediados del siglo XIX abanderando el sufragio universal, en torno al cual se planteaba el derecho al libre acceso a los estudios superiores y a todas las profesiones. Así como la igualdad de derechos civiles. La segunda ola feminista se encuentra, en esta época, con los ideales socialistas que plantean que la opresión de las mujeres no está en causas biológicas, sino sociales. En consecuencia, su emancipación vendría por su independencia económica.

Tras la importante obra de Simone de Beauvoir, el feminismo se desplaza a los Estados Unidos donde tuvo lugar la llamada Tercera Ola. Esta plantea nuevos temas para el debate, nuevos valores sociales y una nueva forma de autopercepción de las mujeres. Se apoya en un amplio movimiento de mujeres que supieron organizarse, reunirse y discutir las experiencias de su vida cotidiana. Estos grupos de mujeres tuvieron un papel determinante en la toma de conciencia de éstas respecto a la subordinación y llevaron a cabo una reflexión interna que creó un espacio propio tanto en sus vidas diarias como en las organizaciones políticas y en la elaboración teórica. La cuarta Ola del Feminismo se está desarrollando en estos momentos. El camino de la igualdad sigue siendo una utopía. Desde el sindicalismo feminista es necesario recordar que en todas las Olas, el ámbito laboral ha sido decisivo, así como la defensa de una sociedad democrática donde el Estado a través de las Administraciones Públicas, actúe en la garantía de los derechos de igualdad, la redistribución de la riqueza y los derechos sociales. Desde nuestra agenda sindical de igualdad hemos fijado los objetivos de igualdad.

LUZ MARTINEZ TEN

S^a Mujer y Políticas Sociales FeSP UGT



CUIDADOS

Esenciales para la vida

Las transformaciones sociales, económicas y tecnológicas han repercutido en la organización de los cuidados, que tradicionalmente se realizaban por las mujeres en el ámbito doméstico. La traslación del cuidado a la esfera pública, los factores demográficos y financieros, la evolución de las responsabilidades familiares, plantea un nuevo reto a las Políticas Públicas, que deben responder ante esta nueva realidad.

Es un hecho que la humanidad es interdependiente, es decir, las personas somos social y humanamente dependientes unas de otras, y requerimos distintos cuidados según el momento del ciclo vital. Lo que nos lleva a concretar el concepto de cuidados como un derecho universal, por lo que su organización y gestión debe ser pública y gratuita, como otros derechos sociales que hemos conquistado democráticamente.

<< No podemos plantear que el Estado de bienestar se establezca sobre el eje financiero, sino que debe contemplar los factores sociales, demográficos y políticos para proteger a la población >>

Sin embargo, son las mujeres, las que desde el ámbito privado o laboral siguen sosteniendo mayoritariamente los cuidados. En el ámbito laboral, todos los trabajos relacionados con los cuidados, desde la ayuda a domicilio, residencias, educación infantil, menores... son feminizados, ya sea porque siguen prevaleciendo los estereotipos y roles de género en la orientación profesional, porque los cuidados profesionales se orientan preferentemente a un sector de la población, o porque las



<< Es un hecho que la humanidad es interdependiente, es decir, las personas somos social y humanamente dependientes unas de otras, y requerimos distintos cuidados según el momento del ciclo vital >>

condiciones laborales, extremadamente precarias, son rechazadas por los trabajadores masculinos. Como ocurre cuando un ámbito laboral se feminiza, pierde valor, como si el hecho de ser realizado por mujeres no exigiera una especialización y unos conocimientos complejos y en consecuencia se desarrollan en unas condiciones precarias e insuficientes en relación con la importancia que tienen las funciones que desempeñan las trabajadoras.

En este punto es esencial recordar que las sociedades tienen el deber moral y ético de asegurar los cuidados necesarios para el bienestar de todas las personas, por lo que no podemos plantear que el Estado de Bienestar se establezca sobre el eje financiero, sino que debe contemplar los factores sociales, demográficos y políticos, de forma que protejan a la población de los principales riesgos asociados a las diferentes etapas del ciclo de vida y proporcionar un nivel básico de protección para las personas en riesgo de caer por debajo del umbral de la pobreza y la exclusión social. Es preciso desarrollar una nueva ética política de la provisión de cuidados en la vida cotidiana basada en la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres, y de todas las instituciones sociales. Así lo exigen la vulnerabilidad e interdependencia de todos los seres humanos, pese a la inconsciencia, los «espejismos» y algunos tópicos culturales e ideológicos que han dado pie a creer en una posible libertad y autonomía humana sin compromisos recíprocos, tanto a escala interpersonal, como familiar, colectiva o global. La condición de «ciudadanía» no puede considerarse al margen del vínculo y de las responsabilidades sociales. Los cuidados de la ciudadanía no son una cuestión propia de mujeres ni algo que pueda resolverse en clave individual o familiar, sino una materia que solo puede garantizarse si se organiza socialmente el cuidado cotidiano de las personas, más allá de que convivan en un núcleo familiar durante los periodos del ciclo de vida en los que no gozan de autonomía personal.

En este punto es necesario que se garanticen la organización social del cuidado cotidiano, de la misma forma que se ha propiciado la universalización de la enseñanza o la sanidad. Los cuidados cotidianos comprender tanto la atención a las personas dependientes, como la organización de los tiempos, la conciliación del trabajo personal, laboral y familiar, programas de educación en edades tempranas o atención a personas mayores, así como todo lo referido a servicios que tengan relación con el bienestar integral de las personas.

Desde la defensa de los cuidados como un derecho que debe garantizarse a toda la población, y la importancia de su valoración como un trabajo de gran complejidad que requiere una especial formación, maestría y dedicación, es fundamental garantizar un empleo digno a las y los trabajadores de estos sectores, consiguiendo la revalorización de las categorías profesionales, la estabilización, la mejora de las condiciones laborales, el reconocimiento de las enfermedades que se derivan del ejercicio profesional y su reconocimiento social.



<< cuando un ámbito laboral se feminiza, pierde valor, como si el hecho de ser realizado por mujeres no exigiera una especialización y unos conocimientos complejos y en consecuencia se desarrollan en unas condiciones precarias >>

El trabajo de cuidados debe realizarse desde Servicios Públicos que garanticen la igualdad en todo el Estado y la protección de las trabajadoras y los trabajadores. Es necesario Impulsar un pacto social que incorpore los cuidados y el bienestar de las personas como un derecho social que debe gestionarse con carácter público y universal. Así como Incorporar la perspectiva de género en la negociación colectiva de la dependencia. Defender la gestión pública de los servicios de cuidado y dependencia, revertiendo, en la medida de lo posible las contrataciones privadas. Y ampliar los servicios de cuidado, educación y atención a la dependencia para responder a todas las necesidades de la ciudadanía. Impulsando medidas que faciliten la corresponsabilidad entre el Estado, las empresas y las diversas familias, con el fin de garantizar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

Por eso desde FeSP apostamos por adoptar un Plan para Corresponsabilidad en los Servicios Públicos entre mujeres y hombres en los cuidados y las responsabilidades familiares, que cuente con presupuesto y recursos para hacerlo efectivo en todas sus fases. Siendo participado desde su impulso, diseño, implementación y evaluación con los agentes sociales implicados. Además de fortalecer las infraestructuras y servicios relacionados con el cuidado (dependencia, mayores, infancia, sanidad y servicios sociales) con empleo y recursos públicos accesibles y de calidad. Además sería necesario también adoptar medidas y políticas dirigidas al reconocimiento y mejora de las condiciones laborales de los empleos relacionados con los trabajos de cuidados, que son la base del desarrollo de la economía y la sociedad, con el fin de acabar con la división sexual del mercado laboral.



DIALOGANDO CON LUZ MARTÍNEZ TEN

“El sindicalismo, si no es feminista no es sindicalismo”

S^a de Mujer y Políticas Sociales de FeSP UGT.

Psicopedagoga. Autora de numerosos libros, tiene un reconocido prestigio en el movimiento feminista. Profesora en la Universidad Carlos III y especialista en interculturalidad, coeducación y políticas de igualdad.

POR LAURA LÓPEZ y HAIZEA MIGUELA

1- ¿Cuáles son los principales desafíos para garantizar la igualdad en los Servicios Públicos?

Después de la crisis y los recortes que han sufrido los Servicios Públicos en los años que llevo al frente de la secretaria hemos intentado reafirmarnos en la idea de que los servicios públicos son esenciales para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y la cohesión social. El desafío principal que tenemos, es alcanzar esa sociedad de bienestar donde vamos a encontrar que los cuidados, la atención, el papel del estado va a ayudar a la población a encontrar este eje vertebrador de la igualdad. Estamos hablando de centros educativos 0-3 años, de poner en valor la ayuda a la dependencia, los cuidados y conseguir que vuelvan a ser públicos muchos de los servicios en los que trabajan las mujeres. Este es un reto muy importante porque en nuestro país el estado de bienestar no se desarrolló como en otros países europeos, por ejemplo del norte de Europa, aquí las suplencias de lo que tendría que hacer el estado las hacemos las mujeres, mujeres trabajadoras en espacios muy feminizados con unas características de contratos muy precarias. Las mujeres están sustituyendo al estado llevando la carga de estos grandes servicios que son esenciales para una sociedad democrática y para el bienestar de todos y de todas.

¿Cuáles son las principales herramientas que tiene un sindicato para abordar estos desafíos?

Como sindicalistas la igualdad es una herramienta fundamental porque estamos en los centros de trabajo. El sindicato tiene una serie de herramientas que nos permiten llegar allí donde hay que colocar los cimientos de la igualdad. Estas herramientas, son por ejemplo, los planes de igualdad los cuales nos han permitido conocer el diagnóstico real de las trabajadoras y los trabajadores en los servicios públicos. Ha sido muy importante poder ver lo que hay detrás de los números y lo que nos hemos encontrado es una desigualdad muy patente. Los espacios más feminizados son espacios donde las mujeres van a cobrar menos y están en una situación más precaria, aquellos espacios más masculinizados con empleos del mismo valor hay una diferencia en el salario importantísima. Hemos visto situaciones de promoción, de conciliación, de acoso que sin los diagnósticos de los planes de igualdad no podríamos ver. No podemos olvidar tampoco la negociación colectiva, es en los convenios donde se fijan los acuerdos por los cuales podemos fijar unas condiciones justas laborales y la negociación de los convenios colectivos sin la perspectiva de la igualdad no sirve de nada porque son convenios que quedan en una situación fragmentada, es decir que las mujeres se quedan invisibi-



Curso de formación de la RED de Agentes de Igualdad en Zaragoza

<<La desigualdad en los centros de trabajo, que muchas veces ha sido invisibilizada, queda al descubierto a través de la acción sindical>>

lizadas. Por otra parte el trabajo de los compañeros y compañeras en los centros de trabajo en la formación en la perspectiva de género, en cómo se organiza el trabajo desde la mirada de mujeres y hombres está siendo extraordinariamente importante. La promoción, por ejemplo, en estos centros de trabajo que muchas veces ha sido invisibilizada queda al descubierto a través de la acción sindical.

¿Por qué es importante la formación en igualdad de los compañeros y compañeras?

Hay algo que en estos años al frente de la secretaría me ha sorprendido mucho, el interés de los compañeros y compañeras por la igualdad. Es increíble la demanda de formación que estamos teniendo en la Sª de Mujer y Políticas Sociales porque los compañeros y las compañeras quieren conocer cómo hacer un sindicalismo feminista. Por eso hemos construido la red de agentes de igualdad que tiene como objetivo formar a los

compañeros y compañeras que tienen que actuar en los centros de trabajo. En esta formación abordamos desde la historia del feminismo y el sindicalismo hasta las herramientas que hay que utilizar en casos de desigualdad de brecha salarial o en caso de situaciones donde derechos de las mujeres se ven mermados por acoso o violencia. Hasta ahora hemos formado a más de 400 compañeros y compañeras en toda España pero seguimos trabajando. Es una red esencial para el sindicato que está haciendo de la igualdad una igualdad real.

¿De qué hablamos cuando decimos sindicalismo feminista?

El sindicalismo si no es feminista no es sindicalismo. Porque el sindicalismo tiene que defender los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras. Durante mucho tiempo el trabajo de las mujeres ha sido invisibilizado y era necesario colocar el foco en la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral pero también en el ámbito personal y privado. El sindicalismo feminista aboga por los derechos de las mujeres y de los hombres, al fin y al cabo los derechos de la ciudadanía. Como sindicalismo de clase defendemos el estado de bienestar y defendemos la equidad, la justicia social y el cuidado del medio ambiente, por lo tanto el sindicalismo sin la igualdad no sería sindicalismo; por eso decimos con orgullo que somos sindicalistas feministas.



¿Qué puede aportar el sindicalismo feminista en el momento actual?

Empecé en el feminismo en los años 80 de la mano de mis hermanas, era un momento trascendental para España porque hay que recordar que durante los 40 años de franquismo los derechos de las mujeres estaban completamente anulados, es decir las mujeres eran menores de edad. Con la llegada de la democracia, con la aprobación de la constitución se aprueba por norma, por ley, la igualdad pero había que llevar esta igualdad a la realidad, había que llevar esta igualdad a los centros de trabajo, a las universidades, a la política a los sindicatos y fue un momento muy intenso y muy interesante. Gracias al movimiento feminista durante estos años creo que podemos afirmar que tenemos hoy en día el marco por el cual podemos transitar realmente el camino de la igualdad. En estos 30 años el sindicato UGT comenzó una andadura muy importante que era incorporar la visión feminista dentro del sindicato y se ha avanzado de una manera increíble, a día de hoy el sindicato no puede concebirse sin ser feminista porque estamos hablando de igualdad, de igualdad entre los trabajadores y las trabajadoras. No son solo palabras, son hechos, el sindicato está apostando por una legislación, unas normas, una manera de negociar donde siempre este presente la situación de hombres y mujeres. Lo decimos siempre el feminismo, la igualdad no es para las mujeres; es para los hombres y las mujeres es decir; sin igualdad no hay democracia, sin igualdad no hay justicia social y sin igualdad no se abren las posibilidades a trabajadoras y trabajadores de vivir una vida donde sus derechos sean reconocidos en el ámbito laboral, personal y familiar. Luego el sindicalismo feminista, el feminismo sindicalista es la base del trabajo democrático que hacemos los ugetistas.

¿Qué capacidad de acción tiene el sindicato para realizar cambios en políticas de igualdad?

Creo que la capacidad de acción del sindicalismo de clase desde UGT es impresionante porque somos una gran red de compañeros y compañeras que están en todos los centros de trabajo, luego conocemos de primera mano lo que está sucediendo en los servicios públicos las fortalezas y las debilidades. Tenemos personas en todos los centros de trabajo para poner en marcha aquellas medidas que son necesarias para el cambio. El sindicalismo de clase es el motor del cambio porque está en la acción. Tenemos los ideales y una historia de más de 130 años pero además tenemos a personas comprometidas en todos los rincones, en toda la geografía y más allá de nuestras fronteras. Eso es transformador, esa es la energía, la red que mueve los principios y que los hace creíbles y los convierte en acción. Una acción para la solidaridad, para la justicia y para la igualdad, eso es ser sindicalista, actuar por todos y por todas. Actuar con una visión colectiva del cambio social.

<< el feminismo sindicalista es la base del trabajo democrático que hacemos los ugetistas. El sindicalismo de clase es el motor del cambio porque está en la acción.>>

¿Cuáles son los objetivos y metas a corto plazo de la S^a de Mujer y Políticas Sociales de la FeSP?

Los Objetivos son varios, en primer lugar analizar cuál es la situación de las trabajadoras y los trabajadores en los servicios públicos también cual es la situación de la ciudadanía y que servicios requiere. Y esto exige investigación y análisis. El ejemplo es el estudio que hicimos sobre ayuda a domicilio o el estudio del 016 para saber qué está sucediendo y como se están desarrollando los servicios públicos. El análisis es fundamental. El segundo objetivo es la negociación colectiva, los planes de igualdad, es decir llevar a la práctica lo que es la igualdad. El tercer objetivo, la formación de los compañeros y compañeras para que en todos los centros de trabajo en todos los espacios que ocupamos como sindicalistas la igualdad este presente. Y por último las publicaciones, tenemos que dejar constancia de lo que estamos haciendo, desde el análisis, desde el relato, la investigación y las herramientas.

Tenemos que llegar más allá del sindicato porque tenemos una vocación de servicio público a través de herramientas para salir afuera. Hay una persona a la que yo siempre he admirado y he querido, Luis Gómez Llorente que decía que los y las sindicalistas tienen que tener claro la ideología, la teoría; pero tienen que llevarla a la práctica. El modelo del sindicato es saber qué modelo de sociedad queremos para conseguir ese modelo de sociedad más justo y equitativo. Tenemos que tener las cabezas amuebladas con la ideología, con la historia y con nuestro recorrido pero tenemos que estar en acción, siempre en acción en defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.



Avanzar en la igualdad de género en la negociación colectiva

POR MILAGROS RUIZ-ROSO

La función depurativa de los convenios colectivos es fundamental en la eliminación de la discriminación de género en las empresas.

Eliminar la obsolescencia de los contenidos convencionales es imprescindible para adoptar mejoras y avanzar en la igualdad de género en la negociación colectiva.

La representación sindical de los trabajadores y trabajadoras debe revisar el contenido de los convenios colectivos, tanto antes de la negociación como durante y después, para que sus contenidos sean acordes como mínimo a la norma legal vigente, y depurar las posibles regulaciones convencionales contrarias a la misma y al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, así como para mejorar lo establecido legalmente con el fin de lograr la igualdad efectiva en la práctica.

1 En las ofertas de empleo, delimitación no sexista y objetiva de la oferta de trabajo, mediante el empleo de un lenguaje no sexista y una imagen no estereotipada para la mujer o el hombre.

2 En el acceso al empleo y contratación vigilar que no se incumpla la prohibición de discriminación por razón de sexo, entre otras, tanto en la selección de personal como en la contratación.

Recomendamos que en los convenios colectivos se incluyan medidas para:

- Determinar mediante la definición objetiva y neutra, no sexista, las funciones, capacidades y puestos de trabajo.
- Establecer sistemas de selección en los que rijan criterios objetivos y neutros para la cobertura de vacantes de todos los puestos sin excluir aquellos que impliquen responsabilidad.



HERRAMIENTAS

- » Establecer reservas o preferencias de acceso a las vacantes cuando concurra infrarrepresentación femenina en plantillas, grupos o categorías profesionales.
- » Priorizar la contratación indefinida y la transformación de la contratación de trabajo temporal en indefinido.

- 3** En la clasificación profesional, promoción y ascensos, incluir medidas para:
- » Establecer sistemas y criterios técnicos objetivos y neutros desde la perspectiva de género en valoración de las tareas y funciones de las que dependen la clasificación profesional y la determinación de grupos profesionales.
 - » Garantizar que los sistemas se apliquen a todos los puestos de trabajo sin excluir puestos que impliquen responsabilidad o directivos y que aseguren la ausencia de discriminación por razón de sexo.
 - » Preservar la horizontalidad, evitando reproducir jerarquías dentro de los grupos.
 - » No exigir titulaciones ni otros requisitos no requeridos ni vinculados al trabajo a desempeñar realmente.
 - » Establecer comisiones de igualdad paritarias para la valoración de puestos de trabajo, promoción y ascensos.
 - » Establecer medidas de acción positiva para la promoción y ascensos hasta lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres.
 - » Sensibilizar sobre la posibilidad de que criterios neutros como la antigüedad pueden tener un impacto adverso en la igualdad de género y tratar de evitarlo como criterio decisivo en categorías altamente masculinizadas.

4 Formación profesional: fomentar que las necesidades de formación sean cubiertas dentro de la jornada laboral; Establecer la obligación de facilitar el acceso a cursos de formación diversificada y reciclaje dirigidos a mujeres trabajadoras, para facilitar su movilidad funcional voluntaria; Garantizar el ofrecimiento y acceso a formación específica a los trabajadores y trabajadoras durante y tras los periodos de licencias, permisos o excedencias para la atención de las responsabilidades familiares; Establecer permisos retribuidos para asistir a cursos de formación.

- 5** Tiempo de trabajo y corresponsabilidad, a través de:
- » Eliminar y evitar que las prácticas y los derechos de conciliación se dirijan directa o indirectamente sólo a las mujeres trabajadoras.
 - » Establecer permisos sin pérdida económica o con la menor pérdida posible, ligados al fomento de la corresponsabilidad.
 - » Garantizar el derecho de las personas trabajadoras a la concreción de la adaptación y distribución de la jornada para hacer así efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

- » Eliminar o limitar el establecimiento de flexibilidad de horarios y jornadas irregulares por decisión de la empresa.

6 Retribuciones: Incluir en el convenio colectivo la realización de un diagnóstico negociado en materia de retribuciones; Simplificar y clarificar lo más posible las estructuras salariales y los sistemas de retribución; Revisar la causalidad de los complementos salariales y extrasalariales; Evitar complementos que penalicen los permisos y excedencias ligados al ejercicio del derecho a la conciliación y corresponsabilidad (pluses de asistencia o permanencia); Evitar conceder mayor peso retributivo a los complementos ligados al presencialismo o a la prolongación de las jornadas (disponibilidad, guardias...); Evitar salarios al margen de la negociación colectiva.

- 7** En los modelos de contratación con medidas como:
- » Establecer cláusulas que garanticen, transcurrido un periodo de tiempo, la transformación del contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo.
 - » Fijar un número de horas mínimo para los contratos a tiempo parcial.
 - » Limitar el número de contratos temporales, a tiempo parcial y fijos discontinuos más allá de la ley.
 - » Fomentar que las bajas definitivas que se produzcan sean cubiertas por otra u otra persona, dando prioridad a los fijos discontinuos con mayor antigüedad.
 - » Priorizar al personal temporal y a tiempo parcial para cubrir puestos indefinidos.
 - » Limitar el abuso de la contratación temporal.
 - » Establecer cláusulas que impidan la prórroga de los contratos temporales si la empresa no alcanza un porcentaje determinado de contratos indefinidos.

8 Movilidad: Establecer medidas que permitan:

- Facilitar la búsqueda de alojamiento.
- Indemnización a tanto alzado por traslado.
- Preferencias por los traslados voluntarios.

9 Salud laboral con perspectiva de género, a través de:

- Definición en cada empresa de los puestos, tareas y funciones con riesgos específicos para el embarazo, la maternidad y la lactancia, así como los puestos alternativos.

10 Acoso sexual y acoso por razón de sexo implementar los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, teniendo en cuenta las nuevas formas de este tipo de acoso a través de las nuevas tecnologías, negociados con la representación legal de las personas trabajadoras.



INSTITUTO DE LA MUJER

A pesar de que aun seguimos lejos de la igualdad real, si relacionamos pasado y presente nos hacemos una pregunta: ¿Cómo hemos conseguido deshacer el entramado que no permitía a las mujeres ser ciudadanas de pleno derecho?

El acceso y la permanencia en el empleo en igualdad de oportunidades, la igualdad salarial, la responsabilidad, el reconocimiento de los trabajos de cuidados como base del desarrollo de la economía y la sociedad, las vidas libres de violencia machista, estas y otras muchas cuestiones serán las reivindicaciones que protagonizaran las pancartas de las manifestaciones del próximo 8 de Marzo de 2020, porque son logros a conquistar.

Los desafíos aun presentes siguen urgiendo respuestas importantes, sin embargo, hoy día, gracias al trabajo del movimiento feminista y otros agentes sociales, contamos con instituciones, herramientas y estrategias para velar por dar soluciones que permitan a mujeres y hombres una vida en igualdad de oportunidades.

A nivel estatal, el Ministerio de Igualdad, la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, la Dirección General para la Igualdad de trato y la Diversidad Étnico Racial, la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, el Instituto de la Mujer, junto a los organismos creados en las comunidades autónomas, a nivel de diputaciones o municipios son las instituciones que se han creado para hacer efectiva la Carta Magna y así promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social entre ambos sexos.



Teniendo en cuenta el apremio de los retos en materia de igualdad, es importante hacer memoria y ver los pasos andados, con el fin de valorar las estrategias que nos permitan seguir creciendo en el ejercicio efectivo de los derechos.

En poco tiempo, hemos conseguido importantes cambios. Si echamos la vista cuatro décadas atrás, en los 80, acabábamos de salir de una dictadura en la que las mujeres eran consideradas como seres dependientes de los hombres, legal y económicamente, y su destino social estaba fundamentalmente centrado en la crianza y el trabajo en el hogar familiar. Seguramente, lo hemos escuchado muchas veces, pero es importante volver a repetirlo, más en estos días, hace apenas cuarenta años las mujeres necesitaban permiso de sus respectivos maridos para contratar, vender, abrir una cuenta en el banco o sacarse el carnet de conducir. Desde el derecho de familia al ámbito penal, pasando por la legislación laboral, las leyes ejercían un control social férreo sobre las mujeres.

A pesar de que aun seguimos lejos de la igualdad real, poniendo en relación pasado y presente se nos viene a la cabeza una pregunta: ¿Cómo hemos conseguido deshacer el entramado que no permitía a las mujeres ser ciudadanas de pleno derecho?

<<su papel en cierta manera, era el de ser el pepito grillo de los diferentes gobiernos. Gracias también a que las asociaciones de mujeres y el feminismo lo demandaban>>

Los cambios han sido poco a poco, se han impulsado tanto cambios legislativos como la creación de organismos, la implementación de políticas públicas así como la dotación de presupuesto y recursos con el objetivo de ir acortando las brechas, para acceder a iguales oportunidades para educarse, trabajar, formar núcleos familiares y participar en las decisiones políticas y económicas.

La promulgación de la Constitución española, el 6 de diciembre de 1978, supuso la afirmación del principio de igualdad legal entre mujeres y hombres y la no discriminación por razo-



nes de raza, sexo o religión. Junto a los cambios legales era necesario hacer uso de otras herramientas que facilitaran cambiar las actitudes y comportamientos, las formas de vida y las estructuras sociales que son una barrera para el desarrollo de las mujeres y por ende de la sociedad.

Conscientes de la necesidad, un grupo de mujeres defensoras del principio de igualdad impulsó la creación, en Octubre de 1983, del Instituto de la Mujer, un organismo dentro de la administración española, similar al que existía en otros países de Europa y del mundo, responsable de elaborar políticas de igualdad, proponérselas al Gobierno y coordinar las acciones de los diferentes ministerios en este ámbito.

Las funciones del Instituto, recogidas en la ley que lo creó, eran y son promover las condiciones que hagan posible la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar la participación de las mujeres en la vida económica, política, social y cultural de nuestro país. En su inicio, se establecieron dos líneas de actuación bien diferenciadas: la primera, para impulsar la creación de servicios de información y de atención y el desarrollo de programas de formación a las mujeres. Y la segunda dirigida al fomento de actuaciones para promover y coordinar políticas específicas dirigidas a las mujeres desde la Administración.

Se empezaron a recopilar las estadísticas dispersas, a ver la necesidad de desagregar por sexo los datos y el Instituto de la Mujer confeccionó por primera vez en la historia, en los 80, el primer diagnóstico sobre la situación de las mujeres españolas en los diferentes ámbitos de la vida de modo que nos descubrió la diferencia en las condiciones de vida con las demás mujeres europeas, el atraso y la brecha que era necesario superar.

El trabajo del Instituto se centró desde un inicio en la realización de campañas de información sobre los derechos que se iban conquistando con el fin de difundir los cambios que se iban produciendo en el ordenamiento jurídico. Esta labor era clave para que las mujeres pudieran ejercer y reivindicar esos derechos que muchas todavía no conocían. Además, el Instituto consiguió poner nombre y dar luz sobre graves problemas sociales que nunca antes se habían mirado, tales como la violencia machista.

A lo largo de su historia, ha estado adscrito a diferentes Ministerios en función de cómo cada equipo de Gobierno ha considerado que debía trabajar en materia de igualdad. Sin embargo, y como destacan muchas de las que han sido directoras de este organismo a lo largo de los casi cuarenta años de su existencia, su papel en cierta manera, era el de ser el pepito grillo de los diferentes gobiernos. Gracias también a que las asocia-

<< Las mujeres que participan en los sindicatos son consideradas claves para saber hacia dónde deben orientar sus esfuerzos los organismos para la igualdad de cara a responder al interés de las mujeres. >>

ciones de mujeres y el feminismo lo demandaban. Ellas han sido claves y han tenido un papel importante dentro del Instituto, actuando como impulsoras en la proposición de normativa y en materia de exigencia de prestación de servicios.

Desde un comienzo tuvo que poner en marcha programas y políticas que no habían existido aun antes en nuestro país. El Instituto de la Mujer, tuvo que colocar, sin tener referentes, las baldosas amarillas que nos llevan a hacer sociedad soñada donde todas las personas disfrutemos de todos los derechos. Para ello ha tenido que intuir y probar, ha ido creando servicios de atención para las mujeres con el fin de dar respuesta a las situaciones más vulnerables. Además, ha colaborado, informado y seguido la aplicación de leyes, como la de Igualdad, contra la Violencia de género, la Ley de Dependencia o la de Salud Sexual y Reproductiva actuando siempre en cumplimiento de sus funciones de promover la Igualdad de Oportunidades. En él siempre ha imperado la idea de colaboración transversal con gobiernos e instituciones, y para muestra de ello los programas de colaboración con empresas para reconocer y difundir buenas prácticas.

También desde el Instituto de la Mujer se consideró clave el papel que juegan las sindicalistas para difundir y velar por el cumplimiento de las leyes. Las mujeres que participan en los sindicatos y están en los centros de trabajo eran consideradas claves para saber hacia dónde deben orientar sus esfuerzos los organismos para la igualdad de cara a responder al interés de las mujeres.

Es verdad que en nuestra sociedad hemos conseguido cambios importantes, al mismo tiempo es cierto que los recortes y las crisis han acarreado gravísimos problemas en materia de igualdad. En este sentido, el Instituto de la Mujer que nació con la democracia y muchas mujeres lucharon porque existiera sigue siendo fundamental, tanto su trabajo como el de otras instituciones y organismos que se preocupan de velar por avanzar hacia la igualdad real y cotidiana.



LA CORRESPONSABILIDAD UNA NECESIDAD

POR TAMARA INIESTO ORTEGA

La conciliación entre el tiempo dedicado a la esfera laboral y familiar es un tema de esencial importancia para la vida de las personas trabajadoras. Sin embargo, no sólo debemos atender a lo trascendental para el equilibrio de aquellos que realizan un trabajo remunerado, sino que es un tema de afectación para la sociedad en general, en tanto en cuanto entendemos la vida familiar como uno de los pilares fundamentales que mantienen nuestro sistema, y así queda recogido en numerosos preceptos legales.

Es claro que las cuestiones concernientes a la consecución del equilibrio entre las distintas esferas de la vida de las personas, es una materia que, indudablemente, debe ser revisada bajo una perspectiva de género.

Esto es así, puesto que aún hoy en día, siguen siendo las mujeres las que en su mayoría se ocupan de las tareas de cuidados. Según un estudio realizado por la OIT en 2018, las mujeres españolas siguen realizando el 68% de las tareas de cuidados no remunerados, es decir, invierten una media de 4 horas y 23 minutos al día frente a las 2 horas y 6 minutos que invierten los hombres.

Estos datos nos revelan la importancia de hacer un avance hacia la corresponsabilidad. Es claro que las medidas de conciliación son absolutamente necesarias para que equilibrio se mantenga, sin embargo, el panorama social nos desvela que estas medidas son solicitadas en su gran mayoría por las mujeres trabajadoras, lo que hace que la carga de cuidados no siga sino aumentando a la vez que las horas de trabajo remunerado y las responsabilidades en este también crecen.

Es por esto que poner el foco de mira en la promoción de la corresponsabilidad es fundamental, si queremos evitar que las situaciones de discriminación sigan perpetuándose. La promoción entre los varones trabajadores del acogimiento a estas medidas de conciliación y la concienciación mediante medidas de sensibilización de la importancia de su papel en las tareas de cuidado es fundamental para acabar con situaciones como la "doble jornada" que padecen la gran mayoría de las trabajadoras de nuestro país.

<<Según la OIT en 2018, las mujeres españolas siguen realizando el 68% de las tareas de cuidados no remunerados, es decir, invierten una media de 4 horas y 23 minutos al día frente a las 2 horas y 6 minutos que invierten los hombres >>

Las últimas modificaciones legislativas han ido encaminadas en estos términos a ir asegurando cada vez más la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desplazando las responsabilidades hacia ambos progenitores. Así bien, un ejemplo de ello es la modificación del antiguo permiso de paternidad por el actual permiso de nacimiento y cuidado del menor, que pretende equipar el permiso de maternidad al que disfruta el progenitor distinto a la madre biológica.

Según datos del año 2016, sólo un 2% de los padres en España compartía algunas de las semanas de las 10 que se podían ceder por la madre; y lo que es aún más preocupante, un gran número de progenitores distintos a la madre aún siguen solo acogándose al periodo obligatorio posterior al parto.

Este patrón de feminización de los cuidados se repite de manera constante en todos los permisos de conciliación, otro ejemplo claro de como las reformas legislativas han querido acabar con esta tendencia es el cambio radical en cuanto al permiso del cuidado del lactante, convirtiéndose en un derecho de la persona trabajadora, lo que permite a ambos progenitores llevar a cabo estas tareas de atención al menor, incluso de manera simultánea.

La labor sindical en esta materia se sitúa en una posición primaria, ya que, si bien es cierto según lo comentado, que la legislación a sufrido una evolución notable a raíz del RD 6/2019; no lo es menos, que aún muchas de las disposiciones remiten a la negociación colectiva como cauce normativo por el cual regular el ejercicio del derecho.



Así bien, siguiendo con el ejemplo del permiso de cuidado del lactante, quedará en manos de la negociación regular los días en que se concrete la lactancia acumulada, cuestión de amplia discusión y transcendencia en el día a día de las personas trabajadoras que se quieren acoger a este permiso y que se encuentran con la negativa de la empresa.

Por tanto, al remitir la ley a la negociación colectiva en materia de conciliación, tenemos desde la postura sindical, que darle la importancia que merece a estas cuestiones en las diferentes negociaciones que llevemos a término, aportando una absoluta seguridad jurídica a las personas que se encuentren al amparo de este convenio y no dejando amplio margen de discrecionalidad a los deseos de la empresa según el momento, de manera que las personas trabajadoras reciban tratos arbitrarios.

Como herramienta complementaria al convenio colectivo, y reforzada también con el RD 6/2019, están los Planes de Igualdad de las empresas. A través de estos podemos asegurar mejoras importantes respecto lo que la ley regula, incluso mejoras a la norma convencional. El hecho de elaborar un diagnóstico que nos indique la problemática de la empresa en cuanto a la corresponsabilidad, que paradójicamente se repite en la mayoría de empresas privadas y administraciones públicas, siguiendo el patrón por el cual los permisos como la reducción de jornada o la excedencia siguen siendo mayoritariamente acogidos por mujeres; nos permite proponer

medidas concretas que puedan dar la vuelta a esta situación, mediante medidas de sensibilización, formación en la importancia de los cuidados... Pero también es importante asegurar a través de las medidas del Plan que mientras duren los permisos de corresponsabilidad quedarán asegurados ciertos aspectos como la formación o el acceso a la promoción, que hacen que las personas que se dedican durante un periodo a las tareas de cuidados en la esfera familiar sufran un descuelgue del mundo laboral que les impide avanzar en su carrera profesional.

No podemos dejar de mencionar, pese a que los textos legales si han dejado de hacerlo, la importancia de la esfera personal, es decir, la importancia del espacio dedicado a uno mismo. Cuando estamos hablando de conciliación, solemos poner sobre la balanza la vida familiar, cuidados; y la vida laboral, como las dos esferas más importantes sobre las que gira la vida diaria de una persona, sin embargo, el tiempo dedicado al ámbito personal deberían contemplarse como un eje más de igual importancia para la realización personal.

Así pues, y teniendo en cuenta los datos aportados sobre las horas dedicadas al trabajo de cuidados no remunerados por ambos sexos, es imprescindible que la corresponsabilidad sea un hecho y no un paradigma, puesto que de otra manera las mujeres trabajadoras no podrán siquiera contemplar en su planificación de la vida diaria el entender la vida personal como una prioridad.



QUE SEA LEY

El nuevo intento de legalizar el aborto en Argentina viene respaldado por el nuevo presidente Alberto Fernández.

Es la primera vez en la historia de Argentina que un presidente en ejercicio respalda la interrupción voluntaria del embarazo. Aun así, la aprobación de la ley está en manos de las dos cámaras legislativas. En 2018, El congreso aprobó el proyecto legislativo de legalización, pero el Senado lo rechazó y dejó al país con la normativa actual, que se remonta a 1921.

El Congreso fue parcialmente renovado en las elecciones generales del pasado octubre, pero muchos de los legisladores electos no se han pronunciado aún y se desconoce si existen los votos suficientes para cambiar el resultado de dos años atrás.

Los sectores conservadores han dejado claro que también darán pelea y el próximo 8 de marzo habrá dos grandes movilizaciones opuestas. En Buenos Aires, la marcha por el Día Internacional de la Mujer volverá a tener el aborto legal como una de sus máximas banderas. Frente a la basílica de Luján, la más importante del país, al sur de Buenos Aires, la Iglesia católica argentina celebrará una misa en defensa del niño por nacer y en contra de legalizar que las madres puedan interrumpir su embarazo.

Miles de personas marcharon el pasado 20 de febrero por las calles de Buenos Aires hasta las puertas del Congreso de Argentina para pedir la legalización del aborto. Los movimientos feministas de Argentina que han recuperado sus pañuelos verdes favorables al aborto legal en una marea verde para presionar a pocos días de que el Congreso comience su actividad para recordar a los legisladores nacionales que su reivindicación esperan que sea una realidad en 2020.

Durante la ceremonia de apertura del curso parlamentario el pasado 1 de marzo, el presidente Alberto Fernández anunció que en los primeros 10 días de marzo el Congreso recibirá un proyecto de ley sobre la despenalización de la interrupción del embarazo. Sin duda una buena noticia para los colectivos de mujeres que están presionando desde hace años. La larga batalla argentina en torno al aborto parece a punto de terminar. Por otro lado está el papa Francisco. El pontífice argentino, a quien los funcionarios justicialistas tildan sin tapujos de peronista, no sólo sirve de inspiración a los detractores del aborto, sino que también tiene influencia en un sector del Gobierno no precisamente ultracatólico pero sí fiel a los dictados del Papa.



SANNA MARIN rompe moldes como nueva primera ministra de Finlandia

Una política precoz. A sus 34 años, la socialdemócrata Sanna Marin ha establecido una nueva plusmarca al ser nombrada primera ministra de Finlandia, lo que la convierte en la persona más joven en activo en ocupar una Jefatura de Gobierno en el mundo. Marin lidera una coalición de centro-izquierda formada por cinco partidos políticos.

Sanna Marin no sólo es la responsable de gobierno más joven del mundo o la más emblemática, quizás, de la nueva hornada de políticos millennials que encabeza un gabinete ministerial. Sin apurar los cien días de tregua que las democracias otorgan, como periodo de gracia, a un primer ministro antes de iniciar las tareas de oposición Marin ya ha dejado su impronta personal como primera ministra de Finlandia.

Marin fue una de las estrellas indiscutibles de la cita anual de Davos, a donde acudió al mes de haber tomado posesión del cargo. La socialdemócrata finlandesa, que antes había ejercido como alcaldesa en Tampere, la tercera ciudad más importante de Finlandia, y que también ocupó durante seis meses la cartera de Transportes en el Ejecutivo de Antti Rinne hasta la sorprendente dimisión de éste, ha marcado una hoja de ruta ambiciosa.

Durante su presencia en la estación suiza que congrega anualmente a los líderes políticos, empresariales, financieros y sociales del mundo, trasladó las dos piedras angulares de su visión sobre Finlandia. Por un lado, avances decididos para consolidar, todavía más, uno de los Estados de Bienestar de mayor solidez del planeta. Y, de otro, demostrar que el sueño americano, que el auténtico país de las oportunidades, es Finlandia. O, dicho de otro modo, su declaración de intenciones atisba un equilibrio perfecto –o idílico– entre libertad económica y protección social.



Sanna Marin rodeada de 3 ministras de su ejecutivo menores de 35 años

COALICIÓN DE CENTRO IZQUIERDA

El Ejecutivo tiene mayoría femenina (12 de los 19 que forman el gabinete) y varias de las principales carteras van a estar ocupadas por mujeres, al igual que cuatro de los cinco partidos de la coalición. Li Andersson es la ministra de Educación y líder de la Alianza de la Izquierda. Katri Kulmuni, ministra de Finanzas, es la máxima responsable del Partido de Centro. Maria Ohisalo, que lleva la cartera de Interior, es líder de la Liga Verde, el partido ecologista. Y sin participación en el Gobierno, pero como parte de la coalición, está Anna-Maja Henriksson, del Partido Popular Sueco.

Fuente: Agencias



EL SINDICATO RESPONDE

Si tienes una duda y necesitas una respuesta, escríbenos e intentaremos ayudarte
e-mail: mujerpsociales@fespugt.eu

POR MILAGROS RUIZ-ROSO



¿Por qué son necesarias las medidas de igualdad en los convenios colectivos?

Los convenios colectivos son fuente de derecho laboral según lo establecido en el artículo 3.1 del Estatuto de los Trabajadores. Esto significa que han de respetar sus cláusulas todos aquellos que se encuentren bajo su ámbito de aplicación; es decir, tanto la empresa como las personas afectadas por el mismo tendrán que acatar los derechos y deberes que se establezcan.

La norma convencional (convenios) es la única fuente del ordenamiento que permite ser negociada por los agentes a quienes les afectará. Así, no es el poder legislativo el que establece la norma, sino que nace de una verdadera negociación entre la representación de las personas trabajadoras y de la parte empresarial.

La fuerza vinculante y el poder de negociación de la representación de las personas trabajadoras justifica que las medidas de igualdad tengan que estar implementadas en la negociación co-

lectiva, no solo como una enumeración de medidas concretas, sino como principios inspiradores de todas las cláusulas que en el convenio se establezcan.

Las medidas de igualdad en los convenios, ¿pueden sustituir al plan de igualdad?

Las medidas en el convenio colectivo afectan a las condiciones de trabajo de las personas incluidas en su ámbito de aplicación; esto es, el convenio puede ser de empresa, pero también puede ser un convenio de ámbito sectorial, estatal o provincial. Se trata de un conjunto de derechos y obligaciones que afectará a las personas trabajadoras vinculadas a este. Tendrá en cuenta las circunstancias del mercado, las condiciones de la producción, las condiciones sociales, etc.

La diferencia con un plan de igualdad es básica en este aspecto, ya que en este se tienen en cuenta las circunstancias y carencias específicas detectadas a través del diagnóstico de situación de la empresa.

Por lo tanto, las medidas implantadas en el plan de igualdad son específicas para un momento y una situación determinada y pretenden solventar una necesidad concreta; mientras que las cláusulas del convenio colectivo son constitutivas de derechos más duraderos en el tiempo y no asociados a situaciones en empresas determinadas, sino entendidos de manera más genérica. Igualmente, en aquellas empresas en las que no exista la obligación de adoptar un plan de igualdad se deben adoptar medidas concretas de igualdad en el convenio colectivo dirigidas a eliminar discriminaciones o adoptar medidas específicas que se dirijan a lograr la igualdad efectiva en la empresa.

En definitiva, los convenios y los planes de igualdad no pueden ser sustitutos unos de los otros, sino que habrán de ser siempre herramientas complementarias en la lucha por las desigualdades en la empresa.

¿Cómo medimos la brecha salarial en una organización en concreto?

Para medir la brecha salarial en una empresa es importante que esta nos pro-



porcione los datos retributivos desagregados por sexos. Así, podremos observar la desigualdad a través de la división de los datos en salario base, complementos personales u otros complementos que la empresa aplique (por ejemplo: penosidad, peligrosidad, antigüedad...).

A través del estudio de cada uno de los conceptos se hace evidente que, en múltiples ocasiones, se conceden complementos a los varones que no se aplican en el caso de las mujeres, aun encontrándose dentro del mismo grupo profesional.

Los planes de igualdad y la negociación colectiva, ¿son instrumentos válidos para paliar las desigualdades salariales?

Los planes de igualdad actúan como un instrumento válido para paliar las diferencias salariales en las empresas a través de la implantación de medidas concretas que afectan a los sistemas retributivos de la empresa y hacen que estas desigualdades se mitiguen con el fin de acabar con ellas definitivamente.

En cuanto a la negociación colectiva, constituye el instrumento principal de la determinación salarial. Por lo tanto, si en este instrumento la relación de puestos de trabajo y los grupos profesionales no permite que existan estas diferencias, será dificultoso para la empresa poder justificar la aplicación de cualquier concepto que haga posible la diferenciación de varones y mujeres.

Mi convenio colectivo o Acuerdo de condiciones de trabajo recoge entre las medidas de adaptación de jornada, la posibilidad de realizar teletrabajo hasta tres días en semana con finalidad de conciliar, ¿Me puedo acoger a este si tengo a mi cargo a un menor del cual tengo que cuidar?

La adaptación de jornada es un derecho individual de la persona trabajadora, así pues, esta podrá ser solicitada por la persona trabajadora por motivos de conciliación. Los términos en que se llevará a cabo serán los establecidos en la negociación colectiva.

En este caso el teletrabajo está establecido en el Convenio Colectivo o Acuerdo de condiciones de trabajo como una modalidad de adaptación de jornada, por lo tanto, la organización no podrá negarse a la aplicación de tal precepto.

En caso de que la adaptación de jornada no venga recogida en mi convenio colectivo o Acuerdo de condiciones de trabajo, ¿Puede la organización negarme las medidas de adaptación sin ningún procedimiento o justificación?

En el caso de que las medidas para llevar a cabo la adaptación de jornada no vengán recogidas en mi convenio colectivo o Acuerdo de condiciones de trabajo, habrá de plantear la propuesta al empresario o a la organización. Así se abre un periodo de debate entre las partes con una duración máxima de veinte días. La organización puede tomar las siguientes decisiones: aceptar la propuesta de la persona trabajadora; proponer una alternativa que garantice a la persona que será válida con el fin de llevar a cabo la conciliación; por último, podrá denegar la medida y no proponer alternativa.



#DIVERSIDAD

#FUNCIÓN PÚBLICA

FeSP presenta el proyecto “Gestión y atención a la diversidad en la función pública”

BREVES



> **Zancada hacia la Igualdad: todo lo que cambia con la ley del ‘solo sí es sí’**

Se eliminará la diferencia entre “abuso” y “violación”, como viene pidiendo el movimiento feminista los últimos cuatro años. Es, por ahora, sólo un anteproyecto que deberá salvar las correspondientes enmiendas, cribas y retoques. Pero ya es algo: la Ley Orgánica Integral de la libertad sexual presentada este martes en el Consejo de Ministros considerará, entre otras cuestiones, que todas las conductas que atenten contra la libertad sexual sin el consentimiento de otra persona serán consideradas agresiones sexuales.

Fuente: *Huffington Post*

Nuestra sociedad es diversa en origen, cultura y fenotipo, y ello nos plantea tanto una oportunidad como un desafío. Una oportunidad para enriquecernos del intercambio entre las diferentes culturas y un desafío para garantizar la igualdad de oportunidades efectiva a todas las personas que formamos parte de la sociedad.

En consecuencia y para este 2020 desde la Secretaría Federal de Mujer y Políticas Sociales de FESP-UGT se impulsará el proyecto “Gestión y atención a la diversidad en la función pública” con el objetivo de luchar contra la discriminación tanto a nivel social, como de forma específica en el mercado laboral y en la atención desde los servicios públicos.

El fin fundamental del proyecto es la formación en igualdad de trato y la no discriminación dirigida a empleados y empleadas públicos ya que tienen un papel clave en la defensa de la igualdad, la lucha contra el racismo o cualquier tipo de discriminación que lleve a la exclusión o no reconocimiento de derechos.

Los sectores a los que se dirige este primer año son AGE, Administración Local y dentro de la Administración Autonómica a los ámbitos Sanitario y de Servicios Sociales cuyas funciones son básicas para la construcción de una sociedad inclusiva.

El proyecto “Gestión y atención a la diversidad en la función pública” financiado por la Dirección General de Integración y Atención Humanitaria del Ministerio de Trabajo y Migraciones y con la cofinanciación del Fondo de Asilo, Migración e Integración de la Unión Europea.



#CONVIVENCIA ESCOLAR #CONCURSO

Aulas por la convivencia



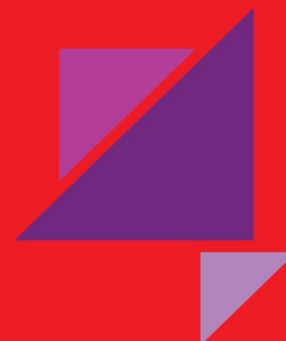
La convivencia escolar es una preocupación y un reto para la comunidad educativa. En este sentido, desde FeSP-UGT, en nuestro compromiso por avanzar en la construcción de una educación inclusiva creemos en la necesidad de potenciar espacios en la red y mensajes audiovisuales que promuevan el intercambio y el aprendizaje para fomentar la solidaridad y la interculturalidad. En esta cuarta convocatoria queremos que los proyectos audiovisuales del Concurso de Audiovisuales “Aulas por la convivencia – Aulas por la solidaridad” se centren en la importancia de la interculturalidad en las aulas en la actualidad.

Es fundamental que para prevenir los mensajes de odio se creen en las aulas espacios que fomenten el conocimiento entre personas diferentes, información veraz y de calidad sobre las diferentes culturas y religiones para hacer de las aulas del presente espacios fundamentales para desarrollar un futuro de convivencia intercultural.

Queremos reconocer el trabajo que se realiza en los centros para educar en el respeto y la convivencia. Este concurso está dirigido a alumnado de primaria y secundaria, La duración máxima de los proyectos es de 3 minutos y hay de plazo hasta 3 de abril de 2020. + información en aulaintercultural.org

BREVES

Guía sindical de igualdad Feminismo en acción



Luz Martínez Ten y Carlos de Fuentes (dirs.)
Mayte Jareño, María Dolores, Tamara Iniesto,
Milagros Ruiz-Roso y Fátima Torres



> GUÍA SINDICAL FEMINISMO EN ACCIÓN

En la actualidad, el mercado laboral sigue caracterizando por una fuerte división sexual del empleo que tiene consecuencias tanto en las trayectorias profesionales de mujeres y hombres como en sus respectivas retribuciones y pensiones.

Las mujeres son las protagonistas de las contrataciones temporales, los tiempos parciales, el empleo intermitente, la renuncia involuntaria al progreso profesional sitúa a muchas empleadas en el denominado precariado.

Desde FeSP-UGT se considera que es el momento de la acción sindical feminista, porque la igualdad no puede esperar.



8M Las cifras detrás de la revuelta feminista

1. Las tareas de cuidado recaen sobre de las mujeres
2. Bases feminizadas y cúpulas masculinizadas
3. Las denuncias por violencia sexual han crecido un 60% en seis años
4. Los reconocimientos son para los hombres
5. Las mujeres concentran los salarios más bajos
6. La mitad de las familias monoparentales están en riesgo de exclusión
7. Las pensiones más bajas están feminizadas
8. Las empleadas domésticas aún no tienen derecho a paro



TEATRO

JAURÍA

Teatro Pavon Kamikaze Madrid



3 a.m. del 7 de julio de 2016. Fiestas de San Fermín. Ellos son cinco. Son La Manada. El más joven y miembro más reciente debe pasar por su rito de iniciación. Tras cruzarse con una chica en el centro de Pamplona, los cinco de "La Manada" se ofrecen para acompañar a la joven hasta su coche, aparcado en la zona del soto de Lezkairu. Pero, en el camino, uno de ellos accede al portal de un edificio y llama al resto para que acudan. Agarran a la joven y la meten en el portal.

La obra de teatro se creó a partir de las transcripciones del juicio realizado a La Manada, construida íntegramente con frag-

mentos de las declaraciones de acusados y denunciante publicadas en varios medios de comunicación. Una ficción documental a partir de un material muy real, demasiado real, que nos permite viajar dentro de la mente de víctima y victimarios. Un juicio en el que la denunciante es obligada a dar más detalles de su intimidad personal que los denunciados. Un caso que remueve de nuevo el concepto de masculinidad y su relación con el sexo de nuestra sociedad. Un juicio que marca un antes y un después.

Jauría ha recibido el XVI Premio Cultura Contra la Violencia de Género 2019 otorgado por el Ministerio de Igualdad por su contribución en la erradicación de la violencia contra las mujeres y el Premio Ercilla 2019 a Mejor Creación Dramática.

PELÍCULA

PARÁSITOS

Título: Parásitos

Corea del Sur

Año: 2019

Duración: 132 min



Es una de esas películas que no deja indiferente a nadie. Es en un thriller tan cargado y rápido al acabar es normal que queramos recapitular un poco para entender todo lo que nos ha dicho su director: Bong Joon-ho. Ganadora de numerosos premios internacionales entre ellos el 3 premios Oscar a mejor película de habla no inglesa, mejor director y obtuvo también el premio Oscar en la categoría de mejor película haciendo historia para una película no estadounidense.

POR MAURICIO MAGGIORINI

El 8M ¡todas juntas!

LIBRES

FEMINISTAS

VIVAS

COMBATIVAS