

IGUALDAD, UN PROYECTO DE FUTURO

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así mismo el artículo 9.2 proclama la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es un paso más hacia la eliminación de la discriminación y subordinación de las mujeres, convirtiéndose en un referente legislativo clave para la consecución de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos, especialmente en el laboral.

Mujeres y hombres tienen los mismos derechos a la educación, a la salud, al trabajo, En el plano teórico y legal esto no admite discusión, pero la realidad es que persisten considerables desigualdades entre géneros en las condiciones de trabajo y de vida, hasta el punto de que, según un estudio de la UE, las mujeres españolas sufren las mayores tasas de discriminación salarial en el empleo, en la contratación, mayor vulnerabilidad a la violencia y el acoso.

En el ámbito de nuestra empresa, el 28 de febrero se llegó a un acuerdo por el cual se creaba la Comisión de Igualdad, con el objetivo de elaborar un Plan de Igualdad que refleje la realidad de Asepeyo.

En este sentido la Sección Sindical de CCOO, a partir de los datos facilitados por la empresa, hemos elaborado y presentado nuestro propio diagnóstico. En el que se evidencian claras deficiencias respecto al cumplimiento de la Ley de Igualdad, que serán necesarias cuantificarlas y analizarlas adecuadamente para implementar medidas correctoras para su progresiva eliminación. Para ello será necesario llegar a compromisos y acuerdos con la representación de la empresa, que ha manifestado su voluntad en la elaboración de un Plan de Igualdad que observe el compromiso y la responsabilidad que merece.

Si la empresa quiere mantener una posición competitiva y democrática ha de prever y corregir que la organización no discrimine ni directa ni indirectamente a las mujeres y para ello optar a corregir estas discriminaciones observadas en el diagnóstico del Plan de Igualdad.

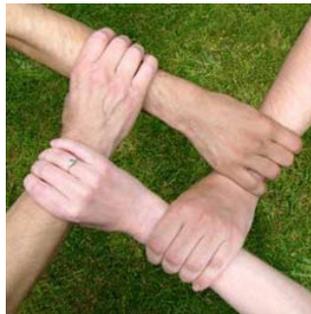
Es preciso eliminar la presencia de estereotipos que perjudican a todas las personas en el ámbito laboral, el nombramiento discrecional de los cargos son elementos importantes que explican la ausencia de

mujeres en los puestos de decisión y responsabilidad de la empresa.

La exigencia de la disponibilidad por encima de la eficacia o la profesionalidad perjudica a todas las personas trabajadoras pero especialmente a las que cargan con las responsabilidades familiares, es decir las mujeres.

El diagnóstico de igualdad, iniciado el pasado día 15 de mayo de 2008, nos presenta a priori diferencias a nivel salarial en todas las categorías, carencia de promoción profesional para las mujeres y en cuanto a la formación los datos aún no son concluyentes, pero podemos avanzar que las mujeres realizan más formación que los hombres sin estar vinculada a su promoción y remuneración.

En los datos analizados observamos como son las mujeres las que optan por reducciones de jornada y excedencias para el cuidado de hijos o personas dependientes, y por tanto será necesario arbitrar medidas que fomenten la corresponsabilidad de hombres y mujeres.



Por lo que el plan de igualdad debe de contener medidas para conciliar la vida laboral y familiar, medidas para evitar la discriminación salarial y de promoción así como de acceso a la empresa y de protección frente al acoso sexual y moral. Incluyendo también protocolos específicos encaminados a garantizar y proteger la salud al igual que fomentar lenguaje visual y no sexista.

Por otra parte será necesaria la evaluación de los objetivos estratégicos que se establezcan en el Plan de Igualdad y su cumplimiento, para ello desde esta Sección Sindical entendemos necesaria la continuidad de dicha Comisión, al objeto de hacer un seguimiento de la implantación de dicho plan.

La Ley de Igualdad representa un desafío y una oportunidad para perseguir y propiciar actuaciones encaminadas a gestionar de forma sensata la vida cotidiana en beneficio de todas y todos. Es un planteamiento que implica a la sociedad en su conjunto, en el desarrollo de la justicia social, de la ciudadanía y en la eliminación del sexismo, estableciendo las bases para la igualdad de oportunidades.

La Sección Sindical de CCOO Asepeyo, está especialmente comprometida con el objetivo de negociar y alcanzar un acuerdo para la igualdad efectiva, que mejore sustancialmente las actuales condiciones laborales.