

tribuna

violeta

servicios
a la
ciudadanía

Número - 7



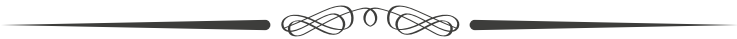
servicios a la ciudadanía



8M
SIEMPRE

CCOO
servicios a la ciudadanía





Consejo de redacción:

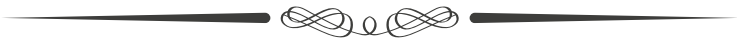
Carmen López López
Begoña Marugán Pintos
Manuel Fernández Albano
Mar Vicent García
Alberto Margalló Pascual
Amaya Amilibia Ortiz
Pilar Seoane Vázquez
Patricia García Sánchez
Marta Barcenilla Escaño

Ilustraciones:

Laura Saz Almadán
Eva Sanabria Álvarez


Edita:

Comunicación FSC-CCOO



8 DE MARZO SIEMPRE

Estamos enfadadas, enojadas y especialmente indignadas porque año tras año tenemos que seguir reclamando los derechos que nos corresponden a todas las mujeres y de que además se cuestione esta demanda.

Somos más del 50% de la población y a pesar de ello, tenemos que reivindicarnos todos los días del año y recordarlo especialmente cada 8 de marzo porque aún no hemos conseguido igualdad de derechos laborales. Por eso estamos en ocasiones cabreadas  y por eso EXIGIMOS:

- El fin de la discriminación laboral sexual en cualquiera de sus formas.
- Servicios Públicos efectivos y dotados para conseguir la igualdad real.
- Eliminar la temporalidad, la parcialidad, la precariedad que mantiene la discriminación de las mujeres.
- Eliminación de la brecha salarial.
- Reconocer la importancia de ciertos trabajos infravalorados que hacen mayoritariamente las mujeres.
- Redistribución de los cuidados y corresponsabilidad.
- Eliminación de los obstáculos que impiden avanzar a las mujeres
- Rigor a las inspecciones de trabajo para el cumplimiento de la igualdad, también en las Administraciones Públicas.
- Aplicación de la Ley 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres y del RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Planes de Igualdad efectivos, también en las Administraciones Públicas.
- Medidas de acción positiva que equilibren las prohibiciones habidas en el acceso al empleo de las mujeres y en las condiciones de trabajo.
- Negociación de los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo y aplicación efectiva.
- Fin de las violencias machistas en todas sus formas contra las mujeres.
- Asunción pública de los servicios y el personal que asiste a las mujeres víctimas de maltrato.
- Medidas que permitan dar formación de las y los profesionales destinados a la atención a las mujeres víctimas de violencia y en general a todo el personal de las Administraciones Públicas en perspectiva de género.
- Fomentar la carrera profesional también de las mujeres de modo que se pueda acabar con los techos de cristal.



Es hora de acabar con la discriminación, debemos seguir unidas en nuestra lucha porque sigue siendo el tiempo de las mujeres

IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO: LA OPORTUNIDAD PERDIDA

José Manuel Vera Carranco.- Secretario general del sector de la Administración del Estado de FSC-CCOO

Podría pensarse que la Administración General del Estado —nexo entre el Gobierno y la ciudadanía, Administración Pública a través de la cual se desarrollan de manera directa las políticas del poder ejecutivo— es instrumento para convertir palabras en hechos, también, en materia de igualdad. De ahí que la falta de coherencia entre los discursos a este respecto y la verdadera intención de transformar la sociedad sea tan dolorosa cuando nos asomamos a la realidad de este ámbito.

Un ejemplo llamativo —son muchos y protagonizados por gobiernos de diferente signo— lo encontramos en la indiferencia ante acuerdos firmados con los sindicatos y que quedan indefinidamente pendientes de incorporación al cuerpo legislativo: el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, publicado como Resolución en 2011, aún no es de aplicación por no estar elevado a Real Decreto.

Algo similar sucedió con la ampliación del permiso de paternidad: retraso injustificado en su aplicación tras el acuerdo y, finalmente, publicado sin ajustarse a su contenido.

El mismo desinterés vemos en el impulso a otras medidas comprometidas. Por ejemplo, el desarrollo de la bolsa de horas del 5 % —recogida en el II Acuerdo para la mejora del empleo público, de 9 de marzo de 2018— se ha limitado por parte del Gobierno para su personal a la reiteración del contenido de dicho acuerdo sin determinar (acordar) criterios que garanticen su disfrute en condiciones de igualdad.

Desde 2007, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres obliga a la Administración General del Estado a elaborar un Plan de Igualdad en cada legislatura, Han sido siete y, aún descontando las legislaturas “fallidas”, los dos únicos Planes de Igualdad existentes ponen de manifiesto el incumplimiento de sus obligaciones de diferentes ejecutivos.

Sin duda el Gobierno debe plantearse, respecto a la Administración del Estado, cambios radicales en relación a la igualdad. La eliminación de la brecha salarial —reconocida por responsables de la Administración— y el estudio de género en cuanto al acceso, promoción y envejecimiento del personal público, son algunos de estos aspectos que deben tratarse de manera inmediata, para trasladar las conclusiones al esperado III Plan de Igualdad.

El Gobierno tiene, con sus trabajadoras y trabajadores, una oportunidad para aplicar los principios de igualdad que abandera: sería imperdonable dejar pasar esta coyuntura.

TODO POR HACER EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Luis Calero González.- Secretario general del Sector Administración de Justicia de FSC-CCOO

El 54% de las personas que integran las carreras judicial y fiscal son mujeres; solo 2 de las 17 presidencias de los Tribunales Superiores de Justicia son mujeres; solo el 27% de los puestos correspondientes a las altas instancias judiciales son mujeres.

Por falta de interés e incumplimiento de la legalidad de las administraciones competentes (Ministerio de Justicia y Comunidades Autónomas con competencias transferidas) solo 2 de los 13 ámbitos de negociación colectiva del personal de la Administración de Justicia (Euskadi y País Valencià) tienen Planes de Igualdad. Solo 2 de estos ámbitos han realizado una evaluación del impacto de género en las retribuciones del personal; en el País Valencià el 71% del personal son mujeres que solo perciben el 66% de la masa salarial; en el personal no judicial de la Administración de Justicia de Andalucía las mujeres, en conjunto, cobran de media un 4,8% menos que los hombres. Hay evidencias de que esta situación de discriminación se repite en el resto de territorios del Estado.

En conclusión, el personal que trabaja en los juzgados, tribunales, fiscalías y servicios de la Administración de Justicia es un colectivo con alto grado de feminización que, como toda la sociedad española en su conjunto, está afectado por la lacra de la discriminación por razón de sexo.

En la judicatura, fiscalía y medicina forense el “techo de cristal” que impide a las mujeres acceder a los puestos de mayor responsabilidad (que son también los mejor retribuidos) está motivado porque estos cargos se otorgan por el mecanismo de libre designación en lugar de aplicarse un criterio objetivo de valoración de méritos en el que, sin duda, las mujeres igualarían, al menos, a los hombres.

Entre el resto del personal no judicial las mujeres que trabajan en los juzgados están afectadas por la denominada “discriminación indirecta” que refleja en este ámbito la realidad discriminatoria de la sociedad en general. De esta forma, las mujeres que sufren con mayor virulencia las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar (al asumir más responsabilidades en el cuidado de hijos y familiares de edad avanzada o con enfermedades o directamente por embarazo o parto) se ven obligadas a solicitar permisos no retribuidos para esos cuidados y se ven impedidas a optar a los puestos mejor retribuidos donde se realizan servicios de guardia fuera de la jornada laboral ordinaria.

El 8M es también el día de las mujeres que trabajan en la Administración de Justicia, discriminadas como el resto por el simple hecho de ser mujeres. Exigir,

como hacemos desde el Sector de Justicia de la FSC-CCOO, la negociación de Planes de Igualdad que evalúen esta situación e implementen las medidas correctoras necesarias no es ningún capricho y los gobiernos central y autonómicos no pueden seguir mirando para otro lado, incumpliendo sus obligaciones legales o, lo que es lo mismo, permitiendo, cuando no propiciando, esta situación gravemente injusta.

El movimiento, la corriente, la ideología feminista es algo más que una bandera, que un símbolo, que un cántico o un aleluya, es una forma de sentir, es un modo de vida.



La foto de la vergüenza: Imagen de la apertura del año judicial 2019-2020

HOMENAJE A LA MAESTRA: SIMONE DE BEAUVOIR

Begoña Marugán Pintos.- Adjunta de la Secretaría de las Mujeres de FSC-CCOO

Si algo hemos aprendido con los años es a reconocer y a agradecer a nuestras maestras sus enseñanzas. Una de esas maestras ilustres, rupturista e innovadora que dio lugar a un modo nuevo de ver el mundo fue Simone de Beauvoir. Ella inauguró la conocida como segunda ola del feminismo y *“nos regaló una de las formulaciones más revolucionarias de todos los tiempos, hasta el punto de que todo lo que ha venido después casi es una nota a pie de página de su pensamiento”* (Martínez-Bascuñán, 2019).

Simone de Beauvoir nació el 9 de enero de 1908 en París. Pronto destacó por su inteligencia y sensibilidad. A los 15 años ya quería ser escritora y comenzó a redactar sus diarios. En la adolescencia se entregó al estudio de una forma infernal, en solitario y de forma independiente, conjugando las letras, las matemáticas y la filosofía. Estudiando finalmente filosofía. Materia de la que será profesora durante muchos años.

Su obra más conocida por ser seminal para el feminismo posterior fue *El segundo sexo* (1949). En esta obra Simone de Beauvoir muestra, a través de la mitología, la antropología, el materialismo histórico y el psicoanálisis, como se ha ido construyendo la creencia de la inferioridad natural de la mujer. *El segundo sexo* es una herramienta básica de acción política porque en él se reivindican para la política temas olvidados como el cuerpo, la biología, los usos amorosos, la iniciación sexual, las implicaciones para la mujer del matrimonio o incluso de la vejez.

El segundo sexo es una obra calificada a destiempo porque se adelantó a los grandes temas del feminismo del siglo XX. Inauguró una nueva forma de hacer feminismo que iba mucho más allá de la consecución de derechos y trató de buscar una teoría explicativa de una organización social del mundo basada en la subordinación femenina.

El origen de esta obra está en la formulación que Beauvoir se hizo: ¿qué es una mujer? Una pregunta aparentemente simple a la que su compañero, el filósofo Jean-Paul Sartre, animó a dar respuesta, en la medida que a él nunca se le habría ocurrido plantearse ¿qué es ser hombre?

Tras un elaborado y voluminoso estudio Simone de Beauvoir pudo llegar a responder: Ser mujer supone ser “lo otro”. El hombre define a la mujer en relación con él. El hombre es el polo positivo y de hecho la palabra “hombre” ha servido para designar a la humanidad entera. *“Él es el Sujeto, es el Absoluto: ella es la Alteridad”*. Esto explica que el modelo único de referencia sea el masculino y siempre nos tengamos que estar mirando en ellos.

Este estudio permitió empezar a romper esa alteridad y dejar de ser “lo otro” para crear una definición propia de lo que significa ser mujer. Crear un “nosotras” colectivo y definirnos nosotras sin que nos definan ellos es un paso muy importante. Esa creación del nosotras tiene nombre, se llaman feminismos y en ellos debemos seguir haciendo nuestras las enseñanzas de nuestra maestra: *“Que nada nos limite. Que nada nos defina. Que nada nos sujete. Que la libertad sea nuestra propia sustancia”*.



El feminismo
es una forma
de vivir
individualmente
y de luchar
colectivamente

Simone de
Beauvoir

Eva Sanabria

PASADO, PRESENTE Y FUTURO DE LA IGUALDAD EN EL SECTOR DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

Joan Gasull Muñoz .- Secretario del Sector de la Administración Local de FSC-CCOO

Las estadísticas muestran que la igualdad de género tampoco está lograda en la Administración Local. El pasado respecto a los planes de igualdad en el mundo de las Corporaciones Locales se traduce en un bajo porcentaje de planes de igualdad elaborados, de los cuales menos llegan a hacerse efectivos y cumplirse.

El presente y futuro de la igualdad en la Administración Local pasa, como no puede ser de otro manera, por la promoción de la figura de los planes de igualdad como el único instrumento posible además de obligatorio para adoptar las medidas necesarias que hagan efectiva la igualdad de trato de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Las Administraciones Públicas, lejos de ser un paradigma y predicar con el ejemplo, pasan por números rojos en cuanto a planes de igualdad aprobados, con un porcentaje mínimo de planes realmente efectivos y en activo.

Hablar de planes de igualdad y administración local genera grandes problemas y dificultades.

Por un lado nos encontramos con dificultades que atañen a la elaboración de los propios planes, denominador común tanto en el sector público como en el sector privado:

Falta de transparencia a la hora de proporcionar los datos de diagnóstico: Resulta enormemente complicado en ocasiones que los Ayuntamientos proporcionen los datos necesarios para hacer un análisis de la situación real. En algunos casos, las administraciones todavía no disponen de sistemas y programas lo suficientemente rápidos y actuales para que esta parte de la elaboración del plan se haga con la agilidad necesaria. En otros casos, aun teniendo los datos del diagnóstico, se niegan a compartirlos con la parte social, no se sabe muy bien por qué motivos.

Falta de cualificación y recursos: España tiene más de 8.000 municipios con sus correspondientes Ayuntamientos, de los cuales un alto porcentaje son pequeñas corporaciones que no disponen de personas trabajadoras técnicas en recursos humanos e igualdad.

Desidia y falta de voluntad política, en parte por el desconocimiento de los beneficios que pueden generar las acciones positivas a favor de la igualdad de género, unido a la falta de conocimiento técnico en la materia.

A las dificultades materiales y formales se unen los prejuicios y hándicaps que giran en torno a las Administraciones Públicas, como son las faltas de sanciones administrativas por ser un ente público o la ignorante idea de que las Administraciones Públicas son un ejemplo de mismos derechos para mujeres y hombres y de igualdad.

También nos encontramos con obstáculos a la hora de implantar acciones de discriminación positiva, por la legislación, reglamentación que rigen las relaciones laborales y los procesos selectivos en el sector público junto con los principios de igualdad, mérito y capacidad para el acceso al empleo público.

En cualquier caso, las acciones en las que se deben centrar cualquier plan de igualdad en las administraciones locales pasan por las ofertas públicas de empleo, los procesos de selección y contratación, el fomento de la composición equilibrada del personal, el control de las ofertas de empleo público, la composición paritaria de tribunales examinadores, actuaciones especiales en casos de infrarrepresentación, acciones positivas en las actividades formativas, promoción del ejercicio de derechos de conciliación, etc.

Por último, y a modo de autocritica, la representación de los trabajadores y las trabajadoras, como parte necesaria en la elaboración de los planes de igualdad, también tenemos parte de culpa en el bajo índice de adopción de medidas para hacer efectiva la igualdad de mujeres y hombres en el mundo local. Junto a la falta de recursos y formación quizás nos falta creernos más la utilidad de los planes de igualdad. Debemos anteponer esos instrumentos a otros de mayor renombre e historia como son los convenios colectivos, las relaciones de puestos de trabajo y las famosas valoraciones retributivas.

SEGUIMOS IGUAL

LA ADMINISTRACIÓN NO TIENE PLAN

LA ADMINISTRACIÓN INCUMPLE CON LA IGUALDAD

LA ADMINISTRACIÓN SE OLVIDA DE LAS MUJERES

PERO SANCIONAN A LAS EMPRESAS QUE NO TIENEN PLANES DE IGUALDAD

CCOO
servicios a la ciudadanía

PASADO, PRESENTE Y FUTURO DE LA IGUALDAD EN EL SECTOR DE CARRETERA Y LOGÍSTICA

Mario Martín Moreno.- Secretario general del Sector de Carretera y Logística de FSC-CCOO
El transporte y la logística han sido vistos tradicionalmente, como un trabajo reservado principalmente para los hombres. La culpa no la tiene solo la conducción, o la propia cadena de suministro en sí misma, o que las cúpulas de las direcciones siguen estando muy masculinizadas.

En la actualidad solo el 22% de las mujeres ocupa puestos en este gran y amplio sector del transporte y la logística, y además encaminados al área administrativa, telefónica o de RRHH; sin embargo, vemos que el avance en las tecnologías ha hecho crecer el porcentaje de mujeres. Y es que todo no es fuerza bruta, aunque durante muchos años se ha relacionado al sector con el trabajo físico y las largas ausencias del hogar y lejos de las obligaciones familiares. Ello, ha impedido que sea un sector atractivo para las mujeres, que habitualmente han sido las encargadas de las tareas del hogar y el cuidado de la familia.

Los empleos en el ámbito del transporte pueden estar bien remunerados, y ofrecer oportunidades laborales, pero hay que tener disposición de eliminar las barreras psicológicas y sociales que perduran. Además otro de los obstáculos al que circunstancialmente podemos enfrentarnos es el de la violencia en el lugar de trabajo, y el acoso sexual, y por razón de sexo.

El sector ha ido cambiando también al ritmo que ha ido evolucionando la sociedad en los ambientes masculinizados, y mucho tiene que ver la educación de las nuevas generaciones, que conceptúan a la mujer más como un igual, y las leyes que van protegiendo por un lado a las mujeres, con protocolos específicos, y por otro, las que van siendo más igualitarias entre sexos, como el permiso por nacimiento o la lactancia.

Si nos centramos más en nuestro sector dentro del sindicato, la entrada de las mujeres, en torno a un 20% entre afiliadas, delegadas y estructura ha modificado el fondo y la forma de las actuaciones, porque las propias compañeras han ido introduciendo paulatinamente expresiones inclusivas, visibilidad y maneras en las que hemos tenido los hombres que vencer algunos muros por aquello de “adaptarse o morir”.

Por tanto, uno de los principales retos, también de nuestra organización, es derribar estereotipos y trabajar para que todas y todos ocupemos un lugar en el sector de carretera y logística de CCOO que enriquezca el trabajo sindical y el personal. La entrada de una mujer en el sector podría cambiar a la mujer, pero lo que es seguro es que enriquece el sector y el sindicato.

IGUALDAD EN EL SECTOR FERROVIARIO

Manuel María Nicolás Taguas.- Secretario general del Sector Ferroviario de FSC-CCOO

El camino hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres no es sencillo, ni una empresa factible a corto plazo, como no lo han sido ninguno de los cambios sociales durante la historia, pero vamos dando pasos en la buena dirección.

El sector ferroviario ha sido, históricamente, un ámbito donde las mujeres no lo han tenido fácil. A nadie se le escapa que el ferrocarril, desde sus inicios, ha limitado el acceso de las mujeres al empleo, pero precisamente por eso, no podemos restar valor a lo que hemos conseguido durante estos últimos años.

En este sector partíamos de un escenario desolador: El marco de relaciones laborales diseñado por RENFE era claramente sexista, ya que, entre otras muchas cuestiones, las trabajadoras eran obligadas, por su condición de mujeres, a la excedencia forzosa cuando contraían matrimonio o tenían vetado el acceso a determinadas profesiones.

A esto había que sumar que la mayoría de las personas que accedían a puestos de trabajo en RENFE, lo hacían a través del ejército, donde sólo había hombres, y las Escuelas de Aprendices que, desde su creación en 1947 hasta 1979, vetaba el acceso de mujeres.

Comisiones Obreras fue una de las primeras organizaciones que incorporó en sus estrategias y organización la lucha de género. En 1976 se recogieron, en el anteproyecto del convenio colectivo, toda una serie de reivindicaciones que debían poner fin a la discriminación sexista de las trabajadoras ferroviarias, llamándose a una movilización general contra ella.

Muestra de esta implicación de CCOO en la eliminación de la discriminación por razón de género es que la primera mujer que formó parte, en 1977, de la Plataforma Negociadora, constituida por otros 24 hombres, militaba en nuestra organización.

Algo parecido podemos relatar sobre la situación de las mujeres en Metro Madrid, donde accedieron al empleo en puestos de taquilleras, pero con sueldos inferiores a los hombres que realizaban sus mismas funciones. Se encontraban con muchas dificultades en su actividad diaria, como no poder acceder a ningún puesto de superior categoría, e incluso tener que dejar el puesto si se quedaban embarazadas, ya que las obligaban a pedir excedencia pero luego no les permitían volver a la empresa.

Conociendo estos antecedentes, debemos valorar positivamente el camino andado y felicitarnos porque en nuestros días podemos ver mujeres

maquinistas, en talleres o en puestos de dirección, aunque aún nos parezcan pocas.

Ahora, en el sector ferroviario, en la mayoría de las empresas se han negociado planes de igualdad, en muchos de los casos ya estamos en el segundo Plan, incluso en el cuarto, como es el caso de Metro Bilbao, y estamos introduciendo en los convenios colectivos medidas en pro de hacer efectiva la igualdad en el acceso al empleo y en la promoción profesional, poniendo en marcha protocolos de acoso sexual o por razón de sexo, negociando medidas que fomenten la conciliación y la corresponsabilidad, etc.

Queda mucho por hacer, nuestro sector sigue estando muy masculinizado, sin ir más lejos, las don grandes empresas públicas, Adif y Grupo Renfe, apenas cuentan con un 13% de mujeres en sus plantillas, pero no es menos cierto que gracias al tesón y la lucha de mujeres y hombres, vamos avanzando hacia nuestra meta.

Tenemos claro que nuestra batalla no debe quedarse solo en el ámbito de las relaciones laborales, seguiremos trabajando para conseguir una educación inclusiva e igualitaria con políticas educativas que fomenten la corresponsabilidad y la eliminación de los roles profesionales y sociales de hombres y mujeres, apoyando medidas de discriminación positiva que fomenten el acceso de mujeres a ciertas profesiones, aunque choquemos con la oposición de otras organizaciones sindicales. Queremos políticas de empleo con perspectiva de género (acceso, paro, contratación, promoción) y medidas eficaces que garanticen la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.



El pasado 26 de febrero, recibimos con gran tristeza la noticia del fallecimiento del secretario general del Sector Ferroviario estatal de FSC-CCOO, Manuel Taguas a los 53 años. Este fue el último artículo que escribió.

Trabajador de Adif, ha dedicado su vida a la defensa de los trabajadores y trabajadoras en las distintas responsabilidades que ha desempeñado en CCOO. Descanse en paz.

INFORME SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL SECTOR DEL MAR EN ESPAÑA

Pepe Pérez Domínguez.- Secretario general del Sector del Mar de FSC-CCOO

Si pretendemos analizar la situación de la mujer en el ámbito de nuestro sector, tenemos que empezar haciendo una pequeña clasificación ya que la representatividad así como las condiciones laborales son completamente diferentes y precisan un estudio específico para cada uno de ellos.

Por ello podemos dividir el sector en tres partes muy bien diferenciadas, a saber:

- Sector público.
- Pesca, marisqueo y acuicultura.
- Marina Mercante.

Sector Público:

Comprende a las Autoridades Portuarias, SASEMAR y Sociedades de Estiba, en todas ellas la incorporación de la mujer sigue la senda del resto de la Administración Pública, es decir, igualdad de salarios, ingresos en igualdad de condiciones y sobre todo destacar el acceso femenino a profesiones hasta hace poco exclusivas de los hombres como por ejemplo, las estibadoras y las nuevas agentes de la Policía Portuaria.

Pesca, marisqueo y acuicultura:

Es evidente que aún son muchas las dificultades y los retos a los que se enfrentan las mujeres que trabajan en el sector pesquero, marisquero y acuícola. Es necesario regularizar sus condiciones laborales e igualar su situación profesional con la de los hombres. Aunque quizás lo más urgente sea visibilizar el trabajo de la mujer en estos subsectores.

La falta de mujeres en los órganos de representación es insoportable, incluso en aquellos sectores como el marisquero, que las mujeres son mayoría.

Por ello nuestros esfuerzos van dirigidos a intentar paliar este déficit con medidas como fomentar la presencia femenina en las Cofradías, luchar por el reconocimiento del trabajo de la mujer en el sector como una profesión y no como una simple ayuda al sostenimiento de la economía familiar, el reconocimiento de las enfermedades profesionales que arrastran las mariscadoras o las rederas, adecuación de las instalaciones de los centros de trabajo, y fomentar la profesionalidad y la formación.

Destacar nuestros esfuerzos por dignificar y profesionalizar todos aquellos trabajos anexos a la Pesca que se llevan a cabo en nuestros puertos y lonjas (descargadoras, envasadoras, limpiadoras, etc) y que precisan ser reconocidos como unas profesiones a todos los efectos.

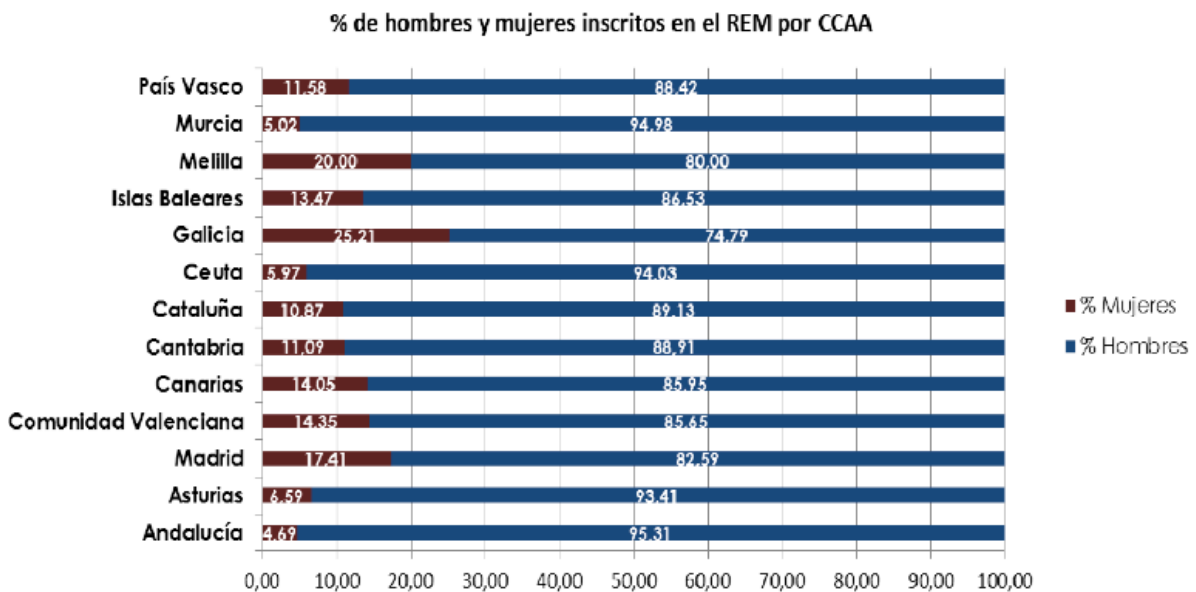
Marina Mercante:

Quizás este subsector sea donde la presencia femenina sea más escasa, y por ende, donde más trabajo queda por realizar.

Es necesario romper el techo de cristal que soportan, ya que cada día son más las mujeres que salen de las escuelas de náutica y que pelean por acceder a los puestos que hasta hace poco estaba vedado para el sexo femenino, tales como capitanas, jefas de máquinas, etc.

En resumen, la situación de la mujer en nuestro sector es un fiel reflejo de la situación de la mujer en el resto de la sociedad, es decir, intentando consolidar allí donde están presentes y peleando por acceder a territorios vedados para ellas.

Sirva como dato, la afiliación al Régimen Especial del Mar en el año 2017:



IGUALDAD EN EL SECTOR DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN, ARTES, CULTURA, OCIO Y DEPORTE

Cristina Bermejo Toro .- Secretaria general del Sector de Medios de Comunicación, Artes, Cultura, Ocio y Deportes de FSC-CCOO

La diversidad de áreas que conforman nuestro sector hace a priori muy difícil generalizar sin entrar en las especificidades de cada subsector. No obstante, y según las cifras oficiales, podemos decir que, en términos de empleo, las mujeres representan en torno al 45,5% de nuestra población trabajadora, por lo que la presencia de mujeres en estas actividades se encontraría por encima de la media. Sin embargo, si analizamos condiciones laborales en lo que respecta a temporalidad o parcialidad en la contratación, también nos encontramos con unos porcentajes muy superiores a la media de las actividades económicas, alcanzando en el caso de los contratos temporales casi a la mitad de la población asalariada. Estos dos factores, por desgracia siempre presentes cuando se trata de sectores feminizados, reflejan indiscutiblemente la precariedad y la falta de igualdad laboral en nuestras distintas actividades.

La brecha de género en materia salarial no se produce en tanto en cuanto se puedan presentar diferencias entre salarios base entre hombres y mujeres, Más bien, las desigualdades se marcan, sobre todo en los medios de comunicación, por la mayor adjudicación de pluses funcionales a los hombres para dar cobertura a la disponibilidad y flexibilidad horaria propia del medio, que requiere renunciar en muchas ocasiones a la conciliación de la vida personal y familiar. Esa misma renuncia condiciona alcanzar puestos directivos o de mayor responsabilidad, lo que acentúa el denominado “techo de cristal”. Buen ejemplo de ello es la prensa escrita, donde podemos encontrar numerosas directoras de revistas de moda, belleza o gastronomía pero solo conocemos a una directora entre los grandes periódicos nacionales. Asimismo, los sueldos más bajos se encuentran en las categorías más feminizadas (p.ej., peluquería y maquillaje, vestuario y atrezzo, en el caso de la tv y las artes escénicas). Esta brecha es también muy patente en el mundo del deporte profesional en el que los hombres salen mucho mejor parados que las mujeres, no sólo en cuanto a los salarios, sino en multitud de aspectos de su vida profesional. En este sector, así como en el de las artes escénicas, las mujeres se encuentran en la disyuntiva de seguir adelante con sus carreras o verlas terminadas por el simple hecho de ser madres o querer serlo. Este hecho nos parece muy grave y creemos necesario tomar medidas al respecto.

Todos estos condicionantes han marcado la agenda de una serie de colectivos laborales técnicamente muy cualificados que, conscientes de su situación desigual frente a los hombres, han ido abanderando una lucha persistente contra la discriminación laboral y social. Así mujeres periodistas, actrices, técnicas del

audiovisual o deportistas de primer nivel han comenzado a trabajar de forma coordinada en sus ámbitos para hacerse visibles y defender sus reivindicaciones de una manera notable. Las sucesivas convocatorias del 8 de marzo han sido el vehículo perfecto para ello, movilizándolo al sector de manera creciente en los últimos años. Sin ir más lejos, en el año 2019 se superó la convocatoria general de paros parciales yendo a una huelga de 24 horas específica en nuestro sector, que fue ampliamente secundada en los medios de comunicación, la cultura o el deporte. Las Periodistas Paramos, Mujeres RTVE o el impulso de las futbolistas profesionales para alcanzar su primer convenio colectivo, son algunos ejemplos de organización surgidos al albur del movimiento 8M.

Esta corriente social se está traduciendo también en mejoras salariales y de condiciones a través de la negociación colectiva y los planes de igualdad. Gracias a estos últimos, que se han visto notablemente incrementados en el último año, también con la ayuda de la legislación y las obligaciones que conlleva, hombres y mujeres son cada vez más conscientes de las diferencias de género que existen en el seno de sus empresas, por lo que han comenzado a estudiar medidas para alcanzar la igualdad real en ellas. Ahora el reto es conseguir que esas medidas correctoras que hemos detectado sean de aplicación.



IGUALDAD EN EL SECTOR DE PAPEL, GRÁFICAS Y FOTOGRAFÍA

Joaquina Rodríguez Torrejón.- Secretaria general del Sector de Papel, Gráficas y Fotografía de FSC-CCOO

El largo camino hacia la igualdad en el sector.

Para hablar de igualdad en el sector de Artes Gráficas, hay que remontarse a principios de los años 80, tras una huelga de dos días consecutivos y la convocatoria de tres días más en mayo del 79, se pudo eliminar definitivamente lo que en el sector se llamaba “oficios complementarios femeninos” que significaba una gran discriminación con respecto al trabajo realizado por hombres en el sector, en esos años la presencia de mujeres era significativa puesto que muchos trabajos eran manuales y se nos consideraban a las mujeres con mayor habilidad que a los hombres para desarrollarlos.

Una discriminación salarial y de género, puesto que impedía que las mujeres que entrábamos a trabajar en las empresas tuviéramos acceso a lo que se consideraba trabajo masculino, en definitiva trabajos mejor remunerados y con un nivel superior de cualificación profesional, se escondía en esta medida un cierto paternalismo o mejor una gran influencia del patriarcado, la excusa era que las mujeres no podíamos ocupar esos puestos porque conllevaban riesgos físicos que podían influir en la función principal de las mujeres que en esos momentos era la de tener hijos.

Desde ese año, ha sido una reivindicación constante conseguir avanzar en igualdad en el sector y solo en los dos últimos años, hemos conseguido gracias a la presión y a los cambios en la ley firmar con la patronal del sector un protocolo de acoso y un plan de igualdad sectorial que sirvan de referencia para los trabajadores y las trabajadoras del sector que no tienen plan propio en sus empresas.

En Papel y Fotografía, con una representación muy baja de mujeres hasta el momento, en el año 2019 y 2017 respectivamente, se firmó por fin un plan de igualdad con un protocolo de acoso que obliga a su cumplimiento a todas las empresas a nivel estatal y que consideramos pueda servir para aumentar la presencia de mujeres.

Vamos caminando hacia la Igualdad por lo menos en los textos, pero nos queda aún el tramo más importante que es que todos los trabajadores y trabajadoras del sector asuman la reivindicación de la Igualdad como prioritaria para seguir avanzando, necesitamos formación y tutela, para poder negociar los planes de las pequeñas y medianas empresas del sector que son las que configuran la mayoría en nuestro sector.

MEJORAR EN IGUALDAD, CONCILIACIÓN Y DIVERSIDAD, ES ALGO ACTIVO

Regino Martín Barco.- Secretario general del Sector Postal de FSC-CCOO

Los cambios sociales, económicos y tecnológicos son ya una dinámica y un reto conocidos desde hace tiempo y como tales asumidos y situados como materia central en el debate social. También lo es la igualdad, sin duda, pero en esta materia se suma lo mucho que aún queda por hacer a los impactos que los cambios antes mencionados —y de forma destacada sus impactos en el mundo del trabajo— tienen sobre las políticas de igualdad y diversidad.

El sector postal se configura como sector en el que confluyen el ámbito público y el privado, con una gran empresa en el primero, Correos, enmarcada en SEPI, con más de 50 mil trabajadores/as, con una notable regulación de derechos y un convenio de referencia “por lo alto” en el conjunto del sector y un ámbito privado altamente atomizado empresarialmente, y por tanto también laboralmente, con convenios sectoriales de mínimos orientados al ahorro de costes como herramienta competitiva.

En Correos, ya contábamos con un Plan de Igualdad incorporado al actual III Convenio Colectivo, cerrado en 2011. En estos momentos, y tras varios meses de negociación, estamos pendientes del cierre del II Plan de Igualdad y Diversidad que mejoraría aún más el anterior. En ambos casos, ha sido iniciativa de CCOO la propuesta de inclusión de las materias de Igualdad en las mesas de negociación y en el marco de derechos laborales.

En este sentido, nuestros objetivos generales del Plan de Correos que actualmente se encuentra en proceso de negociación son:

- Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y profesional, y sensibilizar para avanzar en una mayor corresponsabilidad en el disfrute de permisos entre mujeres y hombres, aumentando permisos, en tipos de excedencias y tiempos, en adaptación de jornada, teletrabajo.
- Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos profesionales, áreas funcionales y ocupaciones, especialmente en los de mayor responsabilidad y retribución. En este sentido, si bien en el conjunto de la plantilla de Correos el porcentaje de hombres y mujeres es cercano al 50%, los puestos directivos y de responsabilidad continúan mostrando un clarísimo desequilibrio en perjuicio de la presencia de mujeres en los puestos de alta dirección así como en los de jefaturas intermedias.
- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en todo momento en el acceso al empleo y en el

desarrollo y promoción profesional, tanto en los puestos base como en las jefaturas intermedias y en los puestos de alta dirección.

- Garantizar un entorno de trabajo basado en el respeto, dignidad y la no discriminación, y orientado a la protección de la persona trabajadora contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo. Así, para garantizar este objetivo, CCOO ha propuesto, además, un protocolo específico frente al acoso por razón de la orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- Sensibilizar y asistir a aquellas personas trabajadoras que sufran episodios de violencia de género, con mayores medidas de protección, facilitando los mecanismos de provisión de puestos y la regulación del resto de condiciones laborales para una más efectiva garantía de su protección ante tales situaciones.
- Hemos presentado una propuesta específica para las personas trans, con el objeto de erradicar prejuicios y garantizar un buen ambiente laboral.
- Consolidar una cultura empresarial transversal comprometida con la igualdad y la diversidad, implicando al conjunto de la Compañía sobre los beneficios que reporta una plantilla diversa y paritaria en género, creando un espacio propio en los canales internos para sensibilizar y comunicar mejor en esta materia. Con adhesiones a instituciones que promueven la diversidad y la inclusión como el Chárter de la Diversidad o REDI.

En el sector privado, teniendo en cuenta la configuración del conjunto del sector que hemos mencionado, se dan diversas situaciones según el ámbito del que tratemos. Así, no hay planes de igualdad ni en Mediapost, ni en Reparto sin direccionar, ni en Mensajería y, en Entrega Domiciliaria se está negociando.

Como en el resto de condiciones y derechos, es en el sector postal privado donde queda más camino por recorrer y donde debemos centrar más nuestro esfuerzo y nuestros recursos para equilibrar los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras del sector en su conjunto. En este sentido, y como sucede en el Convenio de Correos respecto a los del resto de empresas del sector, es la referencia de la regulación de la igualdad en el ámbito público del sector postal (Correos) la que se puede convertir en la punta de lanza para la implantación de otros planes de igualdad en el resto de empresas.



DE LAS CHICAS DEL CABLE A LAS CHICAS STEM¹

Jesús González Alonso.- Secretario general del Sector de Telecomunicaciones de FSC-CCOO
La foto de la mujer en el Sector de las Telecomunicaciones ha evolucionado tanto como la sociedad en la que vivimos. La vida de una “Chica del Cable” en la Telefónica de hace 100 años nada tiene que ver con la “Chica STEM*” de la que es ya la segunda década del siglo del XXI.

Y es que la carrera por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tras la consecución del derecho a voto allá por los años 30, ha supuesto una de las grandes revoluciones sociales y laborales que ha vivido este país, acompañada siempre por CCOO como sindicato sociopolítico, histórico y declarado feminista.

A día de hoy no hay Operadora de Telecomunicaciones de primera línea, que no tenga implantado un plan de igualdad tanto por obligación (para todas aquellas jurídicas con más de 250 personas trabajadoras) como por convicción y es que no hay empresa que renuncie a la búsqueda de talento por la vía de los equipos mixtos, con mujeres en organización y estructura y en algunos casos con perfiles técnicos de igual o superior perfil que el de sus compañeros hombres, porque muchas de ellas han llegado con intuición y con ambición, forjadas en la lucha por su independencia y en algunos casos equipadas de con un cargamento de inteligencia emocional que las capacita para liderar desde la empatía y el trabajo en equipo, sistemas “agile” altamente valorados por las direcciones.

En este sentido también debemos poner en valor el trabajo desarrollado por el sindicato en el ámbito del contact center, subsector este altamente feminizado y lamentablemente precarizado por la desregulación y el pirateo que han fomentado las denominadas “empresas multiservicios”, donde se hace imprescindible todo el aparataje de los planes de igual para abordar de forma transversal todo lo relativo en las mujeres con el ámbito de la promoción, la formación y la salud.

Partiendo de este presente nos queda aún un gran trabajo de negociación colectiva profundo que realizar; lo primero pasando de los acuerdos a medidas de corrección concretas, todo aquello que los diagnósticos específicos de cada una de las empresas nos revelan, atajando por ejemplo las brechas salariales indirectas (el 80% de las jornadas reducidas y su consiguiente efecto salarial las toman mujeres por el rol de cuidadoras que todavía prevalece en la sociedad o una gran parte de complementos o pluses caen del lado de tareas asociadas a los hombres), la poca proporcionalidad de mujeres en cargos de estructura o alta dirección, la todavía baja cota de contratación de mujeres con perfiles Big Data, Cloud o Ciberseguridad y el rancio tufillo proveniente de formaciones políticas que pretenden retrotraer a la mitad de la sociedad a tiempos pasados e indeseables, y para eso el Sector de Telecomunicaciones, como parte de la organización de CCOO y los centros de trabajo, seguiremos dando la batalla.

¹ STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics.)