

Medidas del Gobierno para mejorar la situación laboral de las mujeres

Nuestras demandas

Carmen Heredero
Secretaría de la Mujer FECC.OO.

La prensa se está haciendo eco en los últimos días del proyecto del Gobierno de aprobar una *ley de conciliación de la vida familiar y laboral*, título no muy afortunado desde el punto de vista feminista, para tratar de contribuir a que las mujeres tengan más facilidades para su acceso o mantenimiento en el mercado laboral. Pues bien, merece la pena que hagamos algunas aclaraciones a esta iniciativa.

En primer lugar, como puede ya observarse con la última cursiva, hay que decir que no se trata de una iniciativa del Gobierno sino de la respuesta de éste a las reivindicaciones de las mujeres desde el ámbito sindical y, en concreto, al documento *Medidas a presentar al gobierno en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres* que UGT y CC.OO. presentamos el pasado mes de junio de 1998.

En segundo lugar, aclarar que con ese documento pretendíamos iniciar una negociación formal con el Ministerio de Trabajo, negociación que no se está dando realmente, si bien estamos presentando alegaciones y comentarios a los diferentes anteproyectos –ya vamos por el séptimo- que nos remite este Ministerio. Esta ausencia de una negociación real muestra el escaso interés que el PP tiene por estas cuestiones, sobre todo cuando en otras ocasiones ese mismo Ministerio de Trabajo sí ha dedicado esfuerzos a la negociación con los Sindicatos.

Por último, señalar que una cosa son nuestras propuestas y otra los contenidos de los diferentes anteproyectos; es decir, que su disponibilidad para mejorar claramente la situación de las mujeres en el ámbito laboral no es demasiado grande, como, por otra parte no extrañará a nadie.

NUESTRAS PROPUESTAS

Con carácter general:

- Modificar el art. 17 del Estatuto de los Trabajadores (ET): que recoja la definición de discriminación indirecta prevista en la directiva comunitaria de la inversión de la carga de la prueba.
- Elaboración y publicación de las estadísticas oficiales de los distintos Organismos Públicos (INEM, Administraciones Públicas, etc.) diferenciadas por sexo, según sectores de actividad, tipo de contrato, categorías, profesiones, nivel de estudios, horas de trabajo, edad, retribución media.

Acceso al empleo y permanencia:

- Ampliar medidas de subvención e incentivos a la contratación indefinida de los grupos de mujeres con específicas dificultades para encontrar empleo...
- En los procesos de selección en la Administración Pública los tribunales serán de naturaleza colegiada y tendrán una composición equilibrada de hombres y mujeres.
- Recoger en el art. 55.5 del E.T. la prohibición expresa de la extinción de la relación laboral (...) cuando la causa esté relacionada con la maternidad (embarazo, parto, lactancia), o con el cuidado y atención de hijos o familiares a cargo.

Condiciones de trabajo:

- Reconocer como colectivo preferente para el acceso a cursos de formación a determinados grupos de mujeres (mayores de 35 años, con responsabilidades familiares no compartidas, retornadas a la actividad profesional después de periodos dedicados al cuidado de hijos e hijas o familiares).
- Elaborar currícula y materiales didácticos y adoptar medidas de acción positiva que garanticen un mayor acceso y participación de las mujeres en las áreas técnicas y científicas, especialmente en aquellas en que se encuentran subrepresentadas. Al mismo tiempo se deberán intensificar los servicios de orientación escolar y profesional en los centros educativos.
- Aplicación del principio de igualdad de retribuciones por trabajo de igual valor en la línea de las directrices del Memorándum y Código de Actuación de la Comisión Europea.
- Hacer mención en el art. 28 del E.T. a la cuestión de la valoración de puestos, funciones y/o tareas en el trabajo, remitiendo a un Reglamento de desarrollo legislativo, en el que se establezca el procedimiento y los criterios a seguir para la valoración de los mismos.
- Regulación en la legislación laboral (ET y LISOS) del acoso sexual que incluya:
 - definición expresa como conducta discriminatoria que atenta al principio de igualdad de oportunidades, al derecho a la dignidad, a la intimidad y a la libertad sexual y que comporta consecuencias negativas para la salud de las personas afectadas,
 - calificación de las distintas modalidades de acoso (chantaje sexual, acoso ambiental) y su correspondiente graduación de sanciones.
 - Procedimiento sancionador que garantice la protección, ante posibles represalias, tanto a la persona denunciante como testigos y que incluya la posibilidad y obligación empresarial, en su caso, del traslado del puesto de trabajo a petición de la trabajadora o trabajador afectado por conducta de acoso.
- Establecer el derecho a la percepción del 100 % de la base reguladora, en los supuestos de Incapacidad Transitoria por imposibilidad de realizar la prestación de trabajo por riesgo grave para la salud de la mujer trabajadora o del feto durante el embarazo, o por imposibilidad material objetiva y justificada del cambio de puesto de trabajo al que se refiere el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Transposición de la directiva 96/34 de 3 de junio, sobre permisos parentales:
 - Establecer un permiso para el padre, por nacimiento de hijos, para el cuidado de los mismos, de hasta ocho semanas de duración, que se podrá disfrutar hasta que el hijo cumpla

nueve meses. Se trataría de un derecho individual y no transferible con los mismos requisitos y condiciones que las establecidas para la baja maternal.

– Establecimiento de un permiso parental para la atención y cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o convivientes, que estuvieran enfermos o discapacitados...

– Cubrir todo el periodo de tres años de vigencia máxima de excedencia por razones familiares con los derechos y efectos siguientes: reserva del mismo puesto de trabajo, cómputo de antigüedad a todos los efectos...

– Reforma del art. 37.4 del ET sobre permiso de alimentación y cuidado de hijos menores de nueve meses, fijando la reducción de jornada retribuida en una hora diaria, que podrá ser utilizada al inicio, intermedio o final de la jornada laboral, a decisión de la madre o padre.

Acciones positivas:

- Definir un marco legal expreso para las Acciones Positivas, que obligue a remover los obstáculos que existan en el ámbito laboral para conseguir la eliminación de las discriminaciones en razón de sexo y la promoción de la igualdad de oportunidades efectiva.

- Establecer la preferencia de acceso al empleo de las mujeres, a igualdad de condiciones, capacitación, etc. que los candidatos masculinos, en los sectores en que éstas se encuentren subrepresentadas.