

igualdad y política social

Mejorar la negociación colectiva: los planes de igualdad

Carmen Heredero

Secretaría de Mujer, Igualdad y Política Social FE CCOO

✉ cheredero@fe.ccoo.es

LA LEY DE IGUALDAD, DE 22 DE MARZO DE 2007, dio un peso especial a la negociación colectiva como fórmula a partir de la cual conseguir mejoras en la situación laboral de las trabajadoras y, con ello, acercarnos a la igualdad entre los sexos en el mercado laboral. Desde su aprobación, todos los convenios colectivos tienen que negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Además, las empresas de más de 250 trabajadores tienen que negociar planes de igualdad.

Ahora bien, tras varios años de legislación igualitaria, no nos cabe ninguna duda de que las leyes, si bien son necesarias, no son suficientes. Las machaconas cifras que año tras año nos muestran la discriminación femenina en el acceso al empleo, la promoción profesional, los salarios... son resistentes a los cambios y necesitan ser combatidas con todos los instrumentos a nuestro alcance. Pasar de la igualdad legal a la igualdad real, en el ámbito del mercado laboral, no resulta fácil. A las dificultades de siempre para la consecución de mejoras en la situación laboral de trabajadores y trabajadoras, hay que añadir muchas otras, si se trata de la especificidad de la discriminación femenina, ya que debemos combatir no solo una mayor oposición de la parte empresarial, sino, en demasiadas ocasiones, también la falta de sensibilización de nuestra parte, la de la mayoría masculina de los trabajadores y la representación sindical. Más aún en momentos de crisis como los que vivimos, en que, desgraciadamente, se antepone muchas otras reivindicaciones que dejan en un segundo plano las relativas a la igualdad entre los sexos.

Una herramienta para la negociación

En esta situación, la herramienta creada por la Ley de Igualdad resulta precaria para que funcione como debiera. Para empezar, no todas las empresas cuentan con plan de igualdad -incumplimiento aún más patente en el caso de las administraciones públicas-. La mayoría de los planes de igualdad negociados en este periodo no parten de la realización de un completo diagnóstico previo de la situación de sus trabajadores y trabajadoras en relación con la discriminación por razón de sexo, y solo contienen formulaciones generales, con escasa concreción en medidas que vayan a tener resultados tangibles en el avance de la igualdad de mujeres y hombres. Pero, siendo conscientes de la dificultad de conseguir mejoras sociales, tenemos que constatar la importancia de los pequeños avances que se van dando.

No cabe duda de que obligar a las patronales a considerar que las mujeres están discriminadas en el ámbito de las relaciones laborales y a poner por escrito objetivos de igualdad en todos los aspectos de esas relaciones laborales tiene un valor fuera de toda discusión. Y eso está ocurriendo tanto en empresas de más de 250 trabajadores, como en algunas de menos y, por lo general, en todos los convenios de sector, donde se están planteando poner en práctica las estipulaciones legales, gene-

ralmente porque la representación sindical de los trabajadores así lo exige. Es muy positiva la existencia de un primer plan de igualdad que pueda tener mayor concreción y mejoras en las siguientes negociaciones.

Por dónde avanzar

La experiencia de estos años apunta algunas enseñanzas -necesidades, prioridades...- en la negociación colectiva para poder avanzar en el objetivo de la igualdad real entre los sexos, a partir de planes en las empresas, en la negociación sectorial.

Es imprescindible que, como establece la Ley de Igualdad, estos planes sean realmente negociados con la representación legal de los trabajadores y que, en ningún caso, sean unilateralmente establecidos por las empresas.

Los convenios sectoriales deben recoger la obligatoriedad de acordar planes de igualdad en todas las empresas de su ámbito de aplicación. Con ello fomentaremos la extensión de la negociación de medidas para la igualdad y evitaremos excusas para su inaplicación.

Ante la negociación de un plan de igualdad, como también establece la Ley, hay que partir de un diagnóstico de la situación, analizar la realidad valorando todos los parámetros de las relaciones laborales desde la perspectiva de las diferencias existentes entre los sexos. Es imprescindible conocer la realidad para poder transformarla. Difícilmente podremos acertar con las medidas adecuadas para superar las desigualdades de género si no tenemos un adecuado conocimiento de la situación laboral y social de las trabajadoras y los trabajadores de ese ámbito.

Para establecer las medidas a aplicar, es necesario seleccionar unos cuantos objetivos concretos, conjugando a la vez el realismo, es decir, siendo conscientes del grado de dificultad que representa cada objetivo, de las posibilidades de actuación, de las fuerzas disponibles para el trabajo... con la ambición de avanzar en la igualdad de los sexos.

Por otro lado, sería deseable una mayor sensibilidad empresarial sobre el valor de la igualdad entre hombres y mujeres.

Por último, la representación sindical tiene que implicarse más en la exigencia y negociación de planes de igualdad. Y, para ello, desde nuestra responsabilidad sindical para con las trabajadoras y los trabajadores, tenemos que insistir en varias vías de trabajo: seguir incrementando la sensibilización del conjunto de delegados y delegadas sindicales contra las desigualdades por razón de género; incrementar la formación de los equipos negociadores en relación con los planes de igualdad: la legislación al respecto, los contenidos que debe tener un plan, la capacidad para realizar un diagnóstico de la situación... y, en fin, el conjunto del sindicato tiene que valorar la importancia de la dedicación de esfuerzos al seguimiento de la negociación colectiva -en especial de los aspectos relativos a la superación de la discriminación de las mujeres- y de los planes de igualdad de los sectores y empresas en que se tiene representación.

Es imprescindible que, como establece la Ley de Igualdad, estos planes sean realmente negociados y que, en ningún caso, sean unilateralmente establecidos por las empresas