

Techo de cristal: rompiendo la brecha con planes de igualdad

Planes de igualdad: una herramienta sindical con un gran poder

Iria Antuña Domínguez

Secretaría de Mujer, Políticas de Igualdad y LGTBIQ+ de la Federación Estatal de Enseñanza de CCOO

COMO NO PODÍA SER DE OTRA MANERA, CCOO SE HA COMPROMETIDO, una vez más, con las personas trabajadoras en la implementación y puesta en marcha de los planes de igualdad, los cuales, por normativa, deberían estar presentes en todas aquellas empresas y organizaciones con más de 50 personas trabajadoras. Esta responsabilidad que asumimos con la igualdad ha venido para quedarse, ya que el feminismo sindical es algo que nuestra organización lleva en su ADN.

Lo estamos llevando a todas las empresas, pero también a las universidades y los centros educativos. Desde las federaciones estatales de CCOO estamos haciendo un gran esfuerzo por cubrir estas necesidades y participar en los procesos de negociación y seguimiento de los planes de igualdad, porque creemos firmemente en su positivo impacto para todas las personas.

Para ello, ponemos el foco en realizar algunas acciones fundamentales:

- La formación de delegadas y delegados sindicales, y de las personas afiliadas.
- La visibilización de todas las realidades laborales y de los diversos sectores en los que tenemos incidencia, especialmente con aquellos precarizados. Un ejemplo de ello es una asamblea que estamos organizando desde CCOO para realizar en los próximos meses con las personas trabajadoras bajo el paraguas del convenio de Ocio educativo y tiempo libre, un ámbito en el que imperan los contratos parciales y la modalidad de contratos fijos discontinuos y donde más del 90% de las personas trabajadoras son mujeres (con perfiles de monitoras de comedor, vigilancia del transporte, actividades extraescolares...). Este convenio es un ejemplo más de que la mayor precariedad se da en aquellos sectores donde los cuidados van de la mano del puesto de trabajo, como puede ser también el convenio de Centros de atención a la discapacidad, Escuelas infantiles, etc.
- Informar sobre todos los derechos de las mujeres en los ámbitos laboral y social.
- Participar en la estrategia estatal de los cuidados, con el fin de poder mejorar las condiciones laborales de las mujeres que se dedican a este tipo de actividades (Sanidad, Discapacidad, Atención a domicilio, Ocio educativo y tiempo libre, Educación Infantil, etc.).

- La negociación de los planes de igualdad en las empresas, que, aunque puede sonar presuntuoso decirlo, quizás sean una de las mayores herramientas sindicales que existen actualmente, con un impacto importante para toda la plantilla de trabajadoras y trabajadores. Y desde CCOO estamos poniendo todo de nuestra parte para que su número siga aumentando.

Gracias a estos planes, además de poder avanzar hacia una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, podemos tener acceso a una gran cantidad de información muy importante y útil para poder hacernos una idea de la situación de la empresa con la que estamos negociando, contando con datos cuantitativos y cualitativos que nos proporcionan una foto real de las condiciones laborales de las personas trabajadoras con información concreta y de primera mano.

Y no solo en aquellas empresas donde CCOO tiene representación legal de las personas trabajadoras, con lo que las personas trabajadoras de dicha empresa ya están amparadas y asesoradas, sino que también donde tenemos presencia sindical, lo que resulta de vital importancia para las organizaciones donde no existe actualmente una representación legal.

Así, las empresas donde no existe parte social tienen la obligación de sentarse e informar a las organizaciones sindicales de la situación laboral de su plantilla, pudiendo así tener acceso a posibles irregularidades que se produzcan. Lamentablemente, nos hemos encontrado muchas más de las deseadas, tales como casos de incumplimientos de convenio y/o condiciones de trabajo ya reguladas en otros documentos ajenos al plan de igualdad.

Es este diagnóstico el que nos permite tener una foto real de la situación de la empresa con la que estamos negociando, una herramienta imprescindible para la negociación del plan de igualdad, que se encuentra recogida en el RD 901/2020 y que, al menos, debe recoger las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo (jornada, horario, distribución de la jornada, teletrabajo, permisos y excepciones...), incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Pero con los planes de igualdad vamos un paso más allá, ya que podemos llegar a incidir en procesos como la selección de personal, mejorar las condiciones de corresponsabilidad, los tipos de jornadas y contratos; y, ante cualquier irregularidad que se esté produciendo (jornadas excesivas, contratos fraudulentos, altísima temporalidad), actuar y solventarla.

Observatorio

También, a través de la negociación del plan de igualdad, hemos podido incorporar medidas sobre violencia de género en las empresas, además de proceder de forma mucho más garantista en un asunto tan importante como es el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral. Dada la importancia de este tema, CCOO puso en marcha, el pasado 25 de noviembre, el **Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo**, una herramienta que pretende acercar a cualquier persona que sea víctima de estos abusos, testigo o representante legal de las y los trabajadores, la información necesaria y actualizada para erradicar esta forma de violencia de género.

Así, los planes de igualdad nos permiten mejorar las condiciones laborales y llegar a esa tan deseada igualdad efectiva y real en todas las empresas con más de 50 trabajadoras y trabajadores, independientemente de si cuentan o no con representación legal al momento de la firma. Por ello, desde CCOO seguiremos apostando por llevar estos beneficios a la mayor cantidad de personas que sea posible.

Una de las grandes fortalezas de la negociación actual es que esta protege a todas y cada una de las personas trabajadoras.