



XORNADA 24 de novembro de 2007 FSM en Barcelona
Análise da situación da muller traballadora en Europa
M^a Carme López Santamariña
Secretaría Confederal da Muller da CIG

En primeiro lugar quero agradecer a oportunidade que nos brinda a FSM por convidarnos a esta Xornada, e agradecer a posibilidade de que a central sindical á que represento, a Confederación Intersindical Galega, poida expor aquí as súas propostas ante os problemas cos que se afrontan as mulleres traballadoras. Por todo elo grazas.

A incorporación das mulleres ao mundo laboral, é unha realidade cada vez maior, mais segue a ser hoxe en día un camiño cheo de obstáculos e limitacións. As mulleres somos excluídas do mercado laboral e discriminadas simplemente polo feito de pertencer ao xénero feminino. Máis aínda, na etapa actual de globalización neoliberal, de centralización e concentración da riqueza, de imperialismo, e polo tanto de recolonización e de aumento da dependencia.

Neste contexto, desde antes ate hoxe, en comparación ca os homes, temos menos posibilidades e menos dereitos no acceso e exercicio do emprego. Nestes momentos podemos gozar dunha mellora notábel no enfoque lexislativo ou político en canto á implantación da igualdade de oportunidades, pero aínda se producen e manteñen as prácticas de desigualdade e discriminación sobre todo no mundo laboral.

Non obstante, as mulleres e os homes que participamos no mundo sindical debemos aproveitar os avances que se están a dar en canto á introducción de medidas relacionadas co xénero e a igualdade de oportunidades, xa que este marco legal sitúa no marco da negociación colectiva a adopción de medidas concretas en favor da igualdade nas empresas, para que sexan as partes, as que acorden o seu contido.

A lexislación actual en materia de igualdade menciona o **acceso ao emprego e ás condicións de traballo, na clasificación profesional, promoción e formación**, entre as materias nas que se poderían establecer medidas concretas de acción positiva, propostas que desde a nosa central viñamos tempo presentando nas mesas de negociación, e que agora teñen carácter normativo. Estas materias, non obstante, non son as únicas medidas que deberemos negociar, xa que antes **deberemos detectar e eliminar posíbeis situacións discriminatorias**.

Os sindicatos debemos incluír, por tanto, entre os nosos obxectivos prioritarios para mudar a situación das traballadoras, a negociación de **MEDIDAS DIRIXIDAS A PROMOVER A IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**:

- ♀ **Medidas de acción positiva.**
- ♀ Cambios na **redacción do convenio** colectivo para adaptalo á nova normativa e garantindo que en ningún punto do seu articulado conteña unha regulación inferior ao legalmente establecido.
- ♀ Revisando a **linguaxe** empregada, poñendo especial atención ao emprego de linguaxe sexista.
- ♀ Incluindo **accións formativas en igualdade** de oportunidades.
- ♀ Establecer **sistemas obxectivos para os procesos de selección, contratación, promoción e formación**.

- ♀ Redactar os anuncios de vacantes utilizando termos que animen aos candidatos e candidatas de ambos sexos (Ex: Necesítase licenciada/o en Farmacia).
- ♀ Favorecer a **selección e promoción de mulleres**, sobre todo naquelas ocupacións en que estamos subrepresentadas, co fin de conseguir un maior equilibrio na empresa e nomeadamente nos postos de mando e responsabilidade.
- ♀ Asegurar que a **formación** se faga **dentro da xornada laboral**, sen prexuízo salarial, co fin de non prexudicar os empregados e empregadas con cargas familiares.
- ♀ Organizar cursos de formación para mulleres en períodos de suspensión por maternidade ou excedencia por coidado de fillos ou fillas.
- ♀ Revisar os criterios utilizados para decidir os ascensos que constitúan discriminación indirecta ao prexudicaren as mulleres pola súa posición estrutural no mercado de traballo (Ex. a dispoñibilidade horaria e xeográfica, a antigüidade).
- ♀ Establecer nos convenios colectivos cláusulas que eviten e penalicen o abuso na sucesión dos contratos temporais, limitando as súas causas e a concatenación e volume destes.
- ♀ Recoller de forma expresa o principio de igualdade retributiva integrando no concepto retribución toda prestación salarial ou extra salarial que se perciba.
- ♀ Garantir o acceso da representación legal dos traballadores e traballadoras aos datos sobre retribucións medias do persoal, desagregados por sexos e grupos ou categorías profesionais.
- ♀ Revisar os criterios de adxudicación daqueles complementos salariais que resulten discriminatorios de forma indirecta (Ex. Un plus de penosidade que se identifica co esforzo físico ou un complemento que retribúa a dispoñibilidade horaria e xeográfica beneficia claramente aos homes)
- ♀ Evitar a **denominación das categorías profesionais cunha linguaxe sexista** (Ex: secretaria, limpadora)
- ♀ Evitar as **táboas salariais** que discriminen indirectamente as mulleres ao establecer salarios inferiores para as categorías tradicionalmente feminizadas, ou para as persoas vinculadas por un contrato eventual.

Por outra banda, é preciso establecer **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN** que permitan acadar unha plena incorporación da muller ao mundo do traballo en condicións de igualdade, así como facilitar ás traballadoras e traballadores unha compatibilidade do traballo coa vida familiar e persoal:

- ♀ **Ampliar a idade de lactación.**
- ♀ Estabelecer no convenio a duración do **permiso acumulado** de lactación (*por exemplo, 15 días naturais*)
- ♀ Ampliar a duración do **permiso de paternidade**.
- ♀ Garantir que o período de **excedencia** compute para todos os efectos, tanto de antigüidade como promocionais ou para a xeración de complementos retributivos.
- ♀ Ampliación da redución de xornada a quen teña ao seu coidado fillos/as menores de 12 anos
- ♀ Negociar e incluír no convenio a **flexibilización de xornada por motivos familiares**, que poderá ser solicitada por todo o persoal con fillos/as acollidos/as menores de 12 anos, ou familiares conviventes que, por enfermidade ou por avanzada idade, precisen da asistencia doutras persoas, sempre que se faga dentro dun horario de referencia, determinado en cada caso, por petición da persoa interesada e oída a representación legal do persoal, cando as necesidades do servizo o permitan (a persoa interesada poderá cumprir a súa xornada de traballo con absoluta liberdade, sempre que, en cómputo mensual, resulten cumpridas todas as horas mensuais de traballo aplicábeis).
- ♀ Recoller un novo permiso polo tempo indispensable para acompañar aos fillos e fillas ou persoas dependentes, para recibir asistencia sanitaria.

♀ Permitir o gozo do permiso en caso de doenza grave e hospitalización de forma descontinua.

♀ Un permiso retribuído polo tempo indispensábel para realizar trámites relacionados coa adopción ou o acollemento provisional ou definitivo.

♀ No caso da adopción internacional, ou cando sexa necesario o desprazamento previo da nai e do pai ao país de orixe da/o adoptada/o, a traballadora ou o traballador poderán desfrutar dun permiso non retribuído de ate 4 semanas que poderá desfrutarse antes da resolución pola que se constituía a adopción.

♀ Recoñecer ao persoal con fillas e fillos, acollidos/as menores de 12 anos, ou con familiares que, polas súas enfermidades ou pola súa avanzada idade necesiten a asistencia doutras persoas, a un permiso retribuído polo tempo indispensábel para o acompañamento nos supostos de accidente ou enfermidade grave.

♀ Do mesmo xeito, poderán optar por unha **licenza de ate un mes de duración**, de carácter **non retribuída**, cando un/unha familiar precise do coidado por enfermidade grave.

♀ Permiso retribuído **para asistir e para acompañar a tratamentos de fecundación asistida** e mais para **acompañar a exames prenatais e a técnicas de preparación ao parto** (con independencia de se se realizan en centros públicos ou privados).

♀ Dereito a ausentarse dúas horas diarias retribuídas nos casos de nacemento de fillas/os **prematuros/os** ou que teñan que permanecer hospitalizados/as despois do parto.

Por outra banda, é preciso protexer ás **MULLERES TRABALLADORAS VÍTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA**, por ese motivo, desde a CIG propoñemos o seguinte:

♀ Adopción de xornada reducida ou horario flexible.

♀ Preferencia na solicitude de traslado para ocupar un posto de categoría equivalente en calquera praza vacante doutros centros de traballo, con dereito a reserva do seu antigo posto durante 6 meses.

♀ Posibilidade de suspender o contrato de traballo por 6 meses, extensibles ata 18 meses.

♀ Posibilidade de extinguir o seu contrato de traballo, con prestación de desemprego.

♀ As ausencias ou faltas de puntualidade motivadas pola situación física ou psicolóxica derivada da violencia de xénero consideraranse xustificadas, cando así o determinen os servizos sociais de atención ou servizos de saúde. Nestes casos poderán flexibilizarse os criterios de concesión de préstamos ou anticipos ao persoal para atender situacións de necesidade.

EN DEFINITIVA, desde a CIG demandamos dos poderes públicos un maior compromiso para favorecer a inserción da muller no mundo do traballo, en condicións dignas. Pero para iso non é suficiente coa posta en marcha de medidas que favorezan realmente a conciliación da vida familiar e laboral, ademais de artellar medidas legislativas que permitan adaptar a realidade social á laboral. **É preciso, ademais, que as mulleres incrementemos a nosa participación en tarefas de cambio do noso país, da nosa sociedade.** Temos que mudar entre todas o rol tradicional de muller, e adoptar un novo xeito de socialización, defendendo os dereitos que como mulleres acadamos, sendo respectadas sexual, física e psicolóxicamente, non sendo humilladas nin menosprezadas, loitando para que a maternidade non sexa motivo de discriminación laboral, conseguindo recibir igual salario por un traballo de igual valor, e iguais posibilidades de promoción.

As mulleres galegas, catalás, vascas, europeas, as mulleres traballadoras do mundo, temos que loitar por incorporar os intereses estratéxicos relacionados coa igualdade de oportunidades, especialmente aqueles que poidan contribuir á mellora do posicionamento social das mulleres e á construción dunha sociedade máis igualitaria.