

gaceta **CCOO** sindical

Confederación Sindical de CCOO **CS** Edición nº 499 -Marzo 2023

8M

**LOS DERECHOS
DE IGUALDAD
EN EL CENTRO** ♀



DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

Este **8 DE MARZO** de 2023 los feminismos volverán a tomar las calles para reivindicar la igualdad entre mujeres y hombres y el fin de las discriminaciones y las violencias.

En esas reivindicaciones, **CCOO** se suma en las calles al movimiento feminista extendiendo el feminismo sindical. También celebramos de modo especial el **8M** en los centros de trabajo, aunque

construimos igualdad día a día y sabemos que esta labor cotidiana es esencial.

Las delegadas y delegados de CCOO son un freno a la discriminación y a la violencia. Además, luchan por la equidad con una negociación colectiva atravesada por la perspectiva de género y, muy especialmente, a través de los planes de igualdad.

Un largo camino recorrido, MUCHO TRABAJO POR DELANTE

Si bien la igualdad es un principio reconocido en nuestra Constitución, lo cierto es que hoy, más de 40 años después de su aprobación, está lejos de ser una realidad.

Persisten importantes brechas laborales. Para empezar una **brecha en actividad** de 10 puntos, con un 53,7% de mujeres en el mercado de trabajo frente al 63,5% de hombres y, una vez dentro del mercado laboral, una **brecha en temporalidad** de nueve puntos y una incidencia de la parcialidad mucho mayor: 3 de cada 4 personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres.

Además, fruto de la **división sexual del trabajo y los estereotipos de género**, las mujeres siguen siendo mayoría en todos los **trabajos asociados a los cuidados**, que están peor remunerados.

Todas estas desigualdades se traducen en una **brecha salarial** que, según el último informe de brecha salarial de CCOO, roza el 21% y que termina por transformarse en una enorme **brecha en las pensiones** al final de la vida laboral.

Para superar estos obstáculos y discriminaciones laborales se aprobaron la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y la Ley 5/2015, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Ambas leyes obligan a empresas y Administración General del Estado (la primera) y a administraciones públicas (la segunda) a **negociar y aplicar planes de igualdad**, convirtiéndose en la herramienta europea más eficaz para alcanzar la igualdad laboral en los centros de trabajo.

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres obligaba a elaborar y aplicar planes de igualdad a las empresas de más de 250 personas en plantilla. El número total de empresas no llegaba a las 5.000 en todo el Estado y, sin embargo, pese a la obligación legal y la insistencia sindical, apenas una pequeña parte de ellas llegaron a registrarlo.

“
CCOO
CONSTRUIMOS
IGUALDAD
DÍA A DÍA EN
LOS CENTROS
DE TRABAJO Y
SABEMOS QUE
ESTA ACTIVIDAD
COTIDIANA
ES ESENCIAL

8M





NUEVAS OBLIGACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD

Dado que las discriminaciones por cuestión de género seguían existiendo se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes **para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación** que estableció tres cuestiones relevantes en materia de planes de igualdad:

- 1 La obligatoriedad de que en todas las empresas de más de 50 personas trabajadoras elaboraran y aplicaran el plan de igualdad.
- 2 La obligación de elaborar un reglamento de elaboración y registro de los planes.
- 3 Introduce en nuestro ordenamiento el concepto de “trabajo de igual valor”.

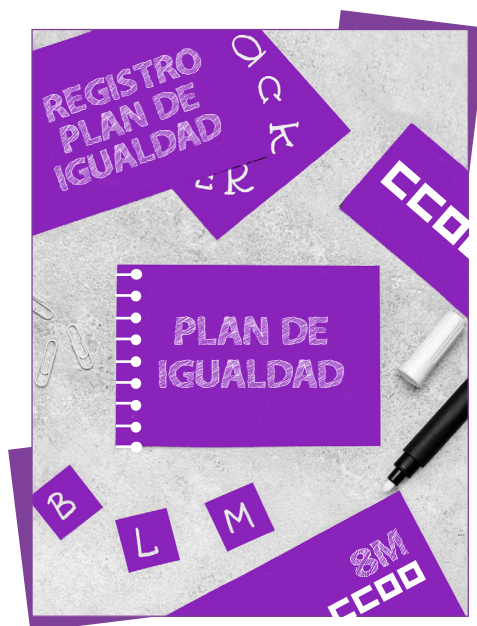
La reducción del número de plantilla a 50 personas empleadas para obligar a una empresa a tener plan de igualdad ha multiplicado exponencialmente por 6 en número de empresas que deben realizar plan de igualdad.

“

CCOO SEGUIMOS TRABAJANDO PARA QUE LOS PLANES DE IGUALDAD EXTIENDAN EL FEMINISMO SINDICAL A TODAS LAS EMPRESAS Y CENTROS DE TRABAJO

El edificio normativo se vio completado con la redacción tanto del reglamento de planes de igualdad (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro), como en el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En la elaboración de estos dos reglamentos **CCOO** participó activamente, siendo promotor de los mismos, plasmando años de actividad y experiencia sindical.



8M



Accede aquí al manifiesto de CCOO 8M



¿Para qué sirve un PLAN DE IGUALDAD?

Más allá de la obligación normativa, lo interesante de los planes de igualdad es que funcionen. Es decir, que se realicen de forma adecuada para convertirse en un instrumento eficaz de transformación, que logre llevar la igualdad a los centros de trabajo mediante medidas que respondan a objetivos concretos y evaluables.

En **CCOO** y tras la experiencia de miles de planes de igualdad negociados sabemos que, por ejemplo, sirven para:

- ♀ Incorporar a un porcentaje de mujeres a puestos de trabajo masculinizados.
- ♀ Conseguir una mayor flexibilidad de la jornada.
- ♀ Lograr que no se penalice en la promoción a las personas que han tenido reducciones de jornada para conciliar.
- ♀ Reubicar adecuadamente la categoría correspondiente en la clasificación profesional del convenio colectivo tras la valoración de los puestos de trabajo.
- ♀ Introducir nuevos complementos que valoren habilidades realizadas históricamente por las mujeres y que hasta ahora no han sido retribuidos.
- ♀ Formar en igualdad en horas de trabajo para toda la plantilla.
- ♀ Asistir psicológica y/o financieramente a víctimas de violencia de género si lo necesitan.
- ♀ Aplicar EPI con perspectiva de género.
- ♀ Introducir el derecho a la desconexión digital.
- ♀ Tener protocolos para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.
- ♀ Reducir las brechas salariales.



CAROLINA VIDAL. Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

“
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA CON
PERSPECTIVA
DE GÉNERO Y
LA ELABORACIÓN
E IMPLEMENTACIÓN
DE BUENOS
PLANES DE IGUALDAD
SON CLAVE PARA
LA ELIMINACIÓN
DE LAS
DESIGUALDADES
ENTRE MUJERES Y
HOMBRES
QUE TODAVÍA
PERSISTEN EN
TANTAS
EMPRESAS

8M

Por supuesto, el listado anterior no es exhaustivo.
Porque son muchas más las medidas posibles
a adoptar y siempre adaptables a la realidad
de cada empresa.

Lo importante es asegurarse de que
#LosPlanesSalenBien

8M

Del diagnóstico a LA EVALUACIÓN

Para que los planes de igualdad se conviertan en la herramienta útil que están llamados a ser, es importante que las empresas se impliquen y no los vean como un simple trámite burocrático o un papel a firmar.

Necesitamos que faciliten la información necesaria para poder realizar un buen diagnóstico, que es una parte fundamental, porque es **“una fotografía” lo más descriptiva**, real y detallada posible del sistema de acceso, de las condiciones laborales que tienen los hombres y las mujeres en la empresa, de la distribución de categorías y salarios, el sistema de promoción, etc.

Un buen diagnóstico es vital para negociar las medidas que sean más idóneas, y debe incluir dentro del mismo el registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo y la auditoría salarial, lo que ofrece una información muy completa que ayudará a reducir la brecha salarial.



**Solo con un buen diagnóstico
puede diseñarse un plan acorde a la
realidad de cada empresa y sector.
Igualmente es importante
la evaluación y seguimiento
del plan de acuerdo con los indicadores
que se hayan establecido en el mismo.
El RD 901/2020 propone que, al menos,
se realice una evaluación intermedia
y otra al final de la vigencia del plan
por parte de a Comisión de Seguimiento,
que debe quedar acordada
en el propio plan**

Nuestra fuerza, EL ACTIVO SINDICAL

LA
IGUALDAD
ES UN
PLAN
QUE
FUNCIONA



La implicación del activo sindical en la elaboración de los planes de igualdad es un aspecto relevante a destacar no solo por el número de planes firmados y mesas abiertas, sino porque se ha entendido que los planes de igualdad son acción sindical del mismo rango que los convenios colectivos que permiten conseguir mejorar las condiciones de vida de toda la plantilla.

En la actualidad, están abiertas en torno a unas 2.500 mesas de negociación de planes de igualdad con una implicación importante de todas las personas que conformamos las CC OO. Durante el primer año de aplicación del Real Decreto 901/2020 se registraron en REGCON un número mayor de planes que los catorce años anteriores.

En el momento actual figuran activos en el REGCON 7.889 planes negociados. El avance cuantitativo es imparable. Solo en enero de 2023 se han registrado 577 planes de igualdad. Planes que cualitativamente han mejorado la vida de las personas que trabajaban en esas empresas.

ESTE 8 DE MARZO, CC OO INSISTIMOS:

► La igualdad es un plan que funciona.

Recordamos una vez más las palabras de Simone de Beauvoir, que decía que “mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad completa”.

► Por ello, como recordábamos en nuestro manifiesto de este año, **es vital conseguir acabar con la discriminación laboral y con todas sus brechas**, convirtiendo además los centros de trabajo en espacios seguros y con garantías para todas las personas y en especial para las mujeres.

► Proponemos a la representación legal de las personas trabajadoras **desplegar la acción feminista en todos sus centros de trabajo**, mediante las fórmulas que consideren idóneas, el **8M** por la mañana, y a todas las trabajadoras y trabajadores a **asistir a las convocatorias de las manifestaciones** que se realicen en sus respectivas ciudades.



UNAI SORDO. Secretario general de CC OO

“

LAS DELEGADAS Y DELEGADOS DE CC OO SON UN FRENO A LA DISCRIMINACIÓN Y A LA VIOLENCIA. ADEMÁS LUCHAN POR LA EQUIDAD CON UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ATRAVESADA POR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y, ESPECIALMENTE, A TRAVÉS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

8M

#LosPlanesSalenBien