



II JORNADAS ESTATALES

**Negociación Colectiva,
participación sindical y brechas de género**

Cáceres, 9 y 10 Junio 2015
Extremadura Hotel (Sercotel). Av. Virgen de Guadalupe, 28

ACTA

II JORNADAS ESTATALES

**Negociación Colectiva, participación sindical
y brechas de género**

(Cáceres, 9 y 10 Junio 2015)

SUMARIO	PÁGINA
1. Introducción	3
2. Fecha y lugar	4
3. Objetivos	4
4. Relación de participantes	4
5. Desarrollo de las Jornadas	5
- Primer Día (9 de junio)	5
- Segundo Día (10 de junio)	10
6. Conclusiones y Clausura	13
7. Difusión	14
- Anuncio Jornadas	
- Rueda de Prensa	
- Desarrollo y Conclusiones Jornadas	
- Redes Sociales	
- Repercusión en otros medios	
8. Notas finales	17

1. INTRODUCCIÓN

Las II Jornadas Estatales del proyecto ACCTIOON EQUAL PAY, desarrolladas en Cáceres (Extremadura, España) los días 9 y 10 de junio de 2015, han servido para culminar el acercamiento en profundidad al complejo problema de la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres que CCOO está llevando a cabo en el marco del proyecto ACCTIOON equal PAY y para definir las principales líneas de actuación para corregir mediante la actividad sindical las brechas laborales que dan por resultado la brecha salarial de género.

Estas II Jornadas Estatales de Cáceres han servido para conocer en profundidad y difundir el papel de la Negociación colectiva, el Diálogo social y la acción sindical para corregir las brechas laborales de género y, en concreto, para reducir la desigualdad salarial resultante, hasta lograr su erradicación.

Las Jornadas han propiciado el intercambio, el debate y las propuestas de medidas de mejora para integrar la perspectiva de género en la negociación colectiva, reforzar las buenas prácticas existentes, así como impulsar la participación de más mujeres en los procesos, estructuras y escenarios ligados a la negociación colectiva.

El Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY, promovido por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras a través de la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad, pretende combatir la brecha salarial de género a través del mejor conocimiento de los factores que la causan, intensificando la puesta en marcha de medidas correctoras en las empresas mediante la negociación colectiva, y mejorando la información de las personas implicadas en las mesas negociadoras así como la participación de las mujeres en ellas, y, en definitiva, extendiendo la información, concienciación y sensibilización social hacia este tipo de discriminación en el ámbito sindical y laboral y en la sociedad en su conjunto. Este Proyecto está cofinanciado por el Mecanismo Europeo del Espacio Económico Europeo (EEA) 2009-2014, en el marco del Memorándum suscrito entre el Reino de Noruega, Islandia y el Principado de Liechtenstein («Estados donantes») y el Reino de España («Estado Beneficiario»)", específico del Programa de Igualdad de Género y Conciliación, dirigido a reducir las desigualdades económicas y sociales en el EEA mediante la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la vida laboral.

Estas II Jornadas Estatales han sido el tercer evento público del Proyecto, tras las I Jornadas Estatales celebradas en Valladolid el 3 y 4 de diciembre de 2014 y las Jornadas Internacionales Celebradas en Toledo el 24 y 25 de marzo de 2015.

2. FECHA Y LUGAR

9 Y 10 Junio de 2015
Extremadura Hotel (Sercotel)
Avenida Virgen de Guadalupe, 28, 10001 Cáceres (España)

3. OBJETIVOS

- Conocer en profundidad y difundir el papel de la negociación colectiva y la acción sindical en la lucha contra las brechas de género y en concreto la desigualdad salarial.
- Detectar, intercambiar y difundir experiencias y buenas prácticas, en distintos sectores, territorios, tamaño de empresas, etc.
- Proponer medidas de mejora para integrar la perspectiva de género en la negociación colectiva.
- Conocer el mapa de género de CCOO, especialmente la participación de las mujeres en las mesas negociadoras.
- Impulsar la participación de más mujeres en los procesos, estructuras y escenarios ligados a la negociación colectiva.
- Analizar los obstáculos y resistencias que entorpecen la participación sindical de las mujeres y proponer medidas de mejora.

4. RELACIÓN DE PARTICIPANTES

. PONENTES Y MODERADORAS

Julián Carretero. Secretario general CCOO Extremadura
Tedo Castro. Secretaria de la Mujer CCOO Extremadura
Ana Herranz Sainz-Ezquerro. Secretaria confederal de Mujer e Igualdad CCOO
Guillermo Fernández-Vara. Candidato a Presidente de la Junta de Extremadura
Rita Moreno. Coordinadora Secretaría confederal Acción Sindical CCOO
Alba García. Secretaria de la Dona CCOO Catalunya
Encarna Chacón. Secretaria de Organización CCOO Extremadura
M^a Cruz Vicente. Secretaria de Acción Sindical CCOO Euskadi
Aurora Martínez. Secretaria Mujer Federación Estatal Agroalimentaria (FEAGRA) CCOO
Ana Sánchez. Secretaria Mujer Federación Estatal Servicios a la Ciudadanía (FSC) CCOO
Manuel F. Sánchez. Secretario Acción Sindical Federación Estatal Servicios CCOO
Isabel Fernández. Secretaria de la Mujer Federación Servicios CCOO Galicia
Delia Lizana. Secretaria de la Mujer CCOO Aragón
Beatriz Blanco. Delegada comarcal CCOO Zafra
Isi Carrasco. Secretaria Mujer Federación Construcción y Servicios CCOO Extremadura
Sonia García Baños. Secretaria General Sección Sindical CCOO Empresa Pública GPEX
Antonio Macedo Rodríguez. Director Grupo Autoescuela Placentina
Ana Martínez. Secretaria Mujer Federación Estatal Pensionistas CCOO

. ASISTENTES

ESTATALES:

Responsables sindicales y equipos de las Secretarías de Mujer e Igualdad de CCOO de Territorios (Andalucía, Aragón, Castilla y León, Catalunya, Euskadi, Galicia, Illes Balears, Murcia, P. Valencià, Madrid), y Federaciones Estatales (Construcción y Servicios, Agroalimentaria, Servicios a la Ciudadanía, Industria, Pensionistas, Servicios).

Otras responsables secretarías Mujer: UP Córdoba, UC Alicante-Les Marines, Industria Andalucía, Pensionistas Galicia, UP Sevilla, Enseñanza Castilla y León, Corredor del Henares (Madrid), Sanidad Castilla y León.

Otras responsables sindicales: Política Social FSC, Espacio Joven Aragón, Manacor.

Coordinadora del Proyecto e integrantes del equipo de la Secretaría confederal de Mujer e Igualdad de CCOO que forman parte del Proyecto.

CCOO EXTREMADURA:

Integrantes Comisión Ejecutiva Regional.

Secretarios Generales de Enseñanza, Industria, Construcción y Servicios, FSC, Pensionistas.

Delegadas/delegados comarcales: comarcal Coria, Zafra, Comarca Don Benito, Cáceres,

Delegados/delegadas de empresas y responsables secciones sindicales: GPEX, HNSM, AMICOM, Siderúrgica Balboa, Repsol, Agrimosa, Catelsa Cáceres, Estaciones de Servicio, Universidad de Extremadura,

Responsables secretarías Mujer: Enseñanza, Construcción y Servicios, Servicios, Sanidad, Enseñanza, Pensionistas, FSC, FEAGRA Plasencia,

Gabinete Económico Badajoz, equipo técnico Oficina Igualdad en el empleo, equipo de Informática y comunicación, equipo secretaría Mujer.

Oficina de Igualdad de la Universidad de Extremadura.

5. Desarrollo de las Jornadas

PRIMER DÍA (9 JUNIO)

INAUGURACIÓN

Julián Carretero. Secretario general CCOO Extremadura

Tedo Castro. Secretaria de la Mujer CCOO Extremadura

Ana Herranz Sainz-Ezquerro. Secretaria confederal de Mujer e Igualdad CCOO

Guillermo Fernández-Vara, Candidato a Presidente de la Junta de Extremadura.



Julián Carretero da la bienvenida a las personas asistentes y tiene unas palabras de recuerdo y homenaje para Pedro Zerolo, activista de derechos humanos, igualdad y lgtb cuyo fallecimiento se acaba de conocer. Expone también la necesidad de abordar desde la acción sindical la brecha salarial entre mujeres y hombres que en la región de Extremadura es mayor aún que la media de España, así como lo son también las brechas de género en la actividad económica y el paro por lo que es imprescindible un giro en las políticas activas de empleo y en el diálogo social que demanda al nuevo gobierno de la junta de Extremadura.

Guillermo Fernández-Vara, que es presentado como el futuro presidente de la Junta de Extremadura señala que uno de los objetivos de esta legislatura que se inicia en estos días es la igualdad de género, al que quiere dedicar un pacto de legislatura impulsando, entre otras medidas, la paridad obligatoria en todos los órganos de la AAPP, en corporaciones, en consejos de administración de empresas que quien contratar con la AAPP, las ONG´s, etc., así como, adaptar los horarios para facilitar la participación de todas las persona

Tedo Castro avanza algunos datos del Informe laboral del 2014 en Extremadura, que al ser realizado con perspectiva de género en su totalidad deja ver importantes brechas de género. Así, por ejemplo, 8 de cada 10 personas que dejaron la actividad en Extremadura en ese año fueron mujeres. El 94% de los empleos que se crearon fueron ocupados por hombres. Se observa una brecha salarial media en torno al 19%, dos puntos más en el sector servicios, que es el que ocupa a la mayoría de mujeres.

Ana Herranz, presenta el proyecto ACCTIOON EQUAL PAY, cofinanciado con los fondos del EEA Grants, los materiales y eventos celebrados hasta el momento y sus resultados. Señala que las Jornadas a desarrollar en Cáceres son quizá las más centradas en la acción sindical en las empresas, porque se va a debatir sobre el papel de la negociación colectiva para corregir ese sumatorio de brechas laborales que desemboca en la brecha salarial. Destaca el trabajo ya desarrollado pero también el que hay por hacer para atajar la brecha desde la acción sindical. Indica también los aspectos positivos del recién firmado II Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC) en materia de igualdad de género porque se potenciará el grupo de trabajo existente en materia de igualdad dando contenidos y criterios para implementar los planes de igualdad en la Negociación Colectiva (NC). Respecto al panorama sobre el empleo, señala la tendencia que se está evidenciando de creación de empleo en poca dimensión, empleo de mala calidad, precario, y mucho menor para las mujeres. Destaca del estudio confederal sobre desigualdad realizado en Enclave de Economía que "el retrato robot de la pobreza laboral nos encontraríamos de entrada con una persona desempleada y sin prestaciones, pero en el caso de que tenga empleo este sería por cuenta ajena, posiblemente mujer y que si trabaja por cuenta ajena lo hace de forma precaria, con un contrato temporal y, sobre todo, con una jornada parcial, que sufre de una elevada rotación laboral

que hace que lleve menos de un año en su puesto de trabajo, que además es joven y aún con una trayectoria laboral inestable". Referencia también el plan especial de empleo, ahora en consulta y el plan para la familia, que CCOO ha valorado, cuestionando su medida estrella, el incremento pensiones para mujeres madres en función de los hijos/hijas tenidos, porque vuelve a recaer en las mujeres la obligación del cuidado, vuelve a incidir en los roles sexistas de madre y reproductora y porque si se quiere acabar con las brechas salariales y de pensiones hay que acabar con la precariedad laboral, el trabajo a tiempo parcial involuntario, el desempleo, fomentar el empleo de calidad, impulsar que se trabaje la corresponsabilidad con medidas que tengan en cuenta que también hay hombres que cuidan. Finaliza con agradecimiento a CCOO Extremadura por la acogida e implicación en la organización de estas Jornadas.

NOTA previa: Las Ponencias, conclusiones y debates de estas Jornadas se van a incluir íntegramente en la publicación digital "Estrategias sindicales para combatir la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres", por lo que en este Acta se resumen las referencias.

PONENCIA MARCO Negociación colectiva y buenas prácticas frente a las brechas de género

Ponente: **Rita Moreno**. Coordinadora Secretaría confederal Acción Sindical CCOO
Presenta: **Alba García**. Secretaria de la Dona CCOO Catalunya



Alba García expone que el abordaje de la brecha debe ser integral, ya que la brecha se genera antes del espacio de las relaciones laborales, en la segregación profesional, la desigual valoración de las profesiones entre carreras técnicas y la desvalorización social de la sostenibilidad de la vida, lo que supone la persistencia de la división entre el trabajo de cuidado y el trabajo asalariado.

Rita Moreno relata sus inicios en la comisión obrera clandestina de su empresa del metal en 1973. Lleva 43 años de militancia sindical, y expone cómo se ha ido afirmando y construyendo como sindicalista y feminista de la mano de CCOO y de las secretarías de mujer (SM). Su experiencia le lleva a defender, como buena práctica, que es importante que haya sindicalistas feministas en otros puestos de responsabilidad que no sean solo las SM, que se debe trabajar conjuntamente con los hombres y con otras mujeres que no sean SM. A continuación, su intervención se centra en la crisis económica y sus efectos sobre la brecha salarial, las políticas de austeridad y el aumento de la desigualdad, los efectos de la reforma laboral y

sus consecuencias para las trabajadoras y para la igualdad laboral y la acción sindical que se viene desarrollando para trabajar por la igualdad laboral, los logros conseguidos a través del diálogo social y la negociación colectiva frente a las discriminaciones de género, un resumen de los planes de igualdad registrados desde 2010, terminando una amplia exposición con propuestas y prioridades de la actuación sindical para corregir estas brechas.

A continuación tiene lugar un turno de preguntas y debate.

1ª Mesa de debate La participación y representación de las mujeres en CCOO clave para combatir las brechas de género

El mapa de género. Plan de trabajo

Ana Herranz. Secretaria confederal de Mujer e Igualdad CCOO

Avances en la representación sindical de las mujeres

Encarna Chacón. Secretaria de Organización CCOO Extremadura

Las mujeres en las mesas de negociación de convenios y planes de igualdad

Mª Cruz Vicente. Secretaria de AcciónS indical CCOO Euskadi

Modera: **Aurora Martínez.** Secretaria de la Mujer de la Federación estatal Agroalimentaria (FEAGRA) CCOO.



Ana Herranz presenta el mapa de género de la organización, que permite visualizar los avances y los retrocesos que pueden haberse producido. Señala que, aunque debemos valorar y reconocer los logros, porque son fruto de nuestro trabajo y nuestras propuestas, queda mucho por hacer. En general, puede señalarse que la participación de las mujeres en las estructuras sindicales se mantiene, aunque hay que vigilar porque no queremos la falsa igualdad que se produce porque los hombres pierden y no porque las mujeres ganamos terreno en las brechas. Se observan mejoras cuantitativas en las ejecutivas, pero persiste una segregación funcional que hay que ir rompiendo. Necesitamos incrementar el nº de delegadas, hasta una masa crítica, y esto es una tarea común en la que todas y todos debemos implicarnos, con un compromiso de crecer al menos un 5 o 10 %. Queremos también visibilizar a las mujeres que ya están ocupando puestos de responsabilidad en la organización en otras responsabilidades y tejer redes con ellas sobre la base de la reciprocidad en los objetivos por la igualdad de género. Afirmamos también la necesidad de incrementar la participación de las mujeres en las mesas de negociación, de la que desconocemos los datos. Un estudio de 2013 realizado sobre 172 convenios, que elaboró Esmeralda Sanz, perteneciente a la Secretaría de Acción sindical (a quien agradece que el aporte de estos datos), cuantificó en un 27% esa presencia, por lo que hay que volver a incidir en la necesidad de elaborar de manera equilibrada, paritaria, las candidaturas de las elecciones Sindicales (EESS), y en las mesas negociadoras.

Encarna Chacón también señala que las secretarías de la mujer son escuelas de aprendizaje global y transversal. Es imprescindible extender la formación en género al máximo nivel, y elaborar un plan estratégico para renovar en género y en juventud para los puestos de responsabilidad y las estructuras sindicales de cara al congreso sindical. En Extremadura solo hay una SG, la de la FSC. Esto hay que cambiarlo. Lo que queremos es sumar para hacer un mejor y más grande sindicato. Revisa también los indicadores laborales de Extremadura: tasas por debajo de las medias de mujeres, por ej., tasa de paro femenino casi del 36%. Y en CCOO Extremadura: son mujeres el 41% de la afiliación, el 27% de las personas delegadas. En las comisiones ejecutivas, hay un 45% de mujeres. Es prioritario el trabajar para el incremento de la representación de mujeres en las estructuras medias, incluidas las mujeres jóvenes. En 2000 se puso en marcha el plan de igualdad confederal, y también se hizo uno en Extremadura, con importantes logros en aumento de delegadas sindicales. Pone sobre la mesa la importancia de impulsar el momento un nuevo Plan estratégico de igualdad.

M^a Cruz Vicente incide también en que para abordar la brecha salarial han de abordarse las condiciones laborales que la propician, es un acierto un este enfoque integral. En relación a las mesas de NC, hay que reconocer que en estos años la división sexual del trabajo sigue sin ser afectada, no hay igualdad laboral sino una segregación que consagra la jerarquía del mundo del trabajo donde el empleo masculino aún sigue en el ámbito laboral en su conjunto considerado superior al femenino. CCOO es la mayor organización social, con mucha capacidad de influencia en las condiciones laborales y poder cerrar las brechas laborales y salariales. Hay diferentes ámbitos negociadores, en los que CCOO puede intervenir. En cuanto a las mujeres en las mesas negociadoras: no tengo datos pero conozco los resultados de las EESS. En muchas grandes empresas han entrado mujeres a trabajar como consecuencia de las medidas incluidas en los planes de igualdad. En algunas todavía prácticamente no hay mujeres, por lo que este objetivo de los planes es fundamental. Por otro lado, en las mesas negociadoras, y en todas las mesas de negociación, no tenemos que segregar de qué hablamos, derivando a las mujeres en exclusiva los temas de igualdad de oportunidades. Tenemos que hablar, hombres y mujeres, de todo. También hay que resaltar la importancia de la formación en género a toda la representación sindical en general, y de manera especial, a todas las personas que están en las mesas de negociación. Son dos elementos claves, la formación y los planes de igualdad.

A continuación tiene lugar un turno de preguntas y debate.

2ª Mesa de debate Romper la brecha salarial en los convenios y planes de igualdad. Avances y resultados

Ana Sánchez. Secretaria Mujer Federación estatal de Servicios a la Ciudadanía (FSC) de CCOO

Manuel F. Sánchez. Secretario Acción Sindical de la Federación estatal de Servicios de CCOO

Isabel Fernández. Secretaria de la Mujer de la Federación de Servicios de CCOO Galicia

Modera: **Delia Lizana.** Secretaria de la Mujer de CCOO Aragón



Delia Lizana expone que es más necesario que nunca la incorporación de mujeres a las mesas de la negociación colectiva, y avanzar sindicalmente en dar respuesta a la cuestión central ¿cómo podemos frenar los factores que tiran a la baja de los salarios de las mujeres a través de la negociación colectiva?

Ana Sánchez expone los planes de igualdad de las Administraciones Públicas (AAPP), la normativa de referencia, los planes firmados en el ámbito de competencia de la FSC, que son 155 de los cuales están registrados solo 25. Hay que tener en cuenta que son empresas públicas y AAPP, y que presentan peculiaridades en la negociación. Por ejemplo, en España más de 8 mil ayuntamientos, pero sólo 35 con plan de igualdad. La principal causa de discriminación salarial en este ámbito viene, no del salario base, sino de los complementos y partes variables del salario.

Isabel Fernández refiere el proceso de negociación y firma del plan de igualdad del Grupo Froiz, que llevó a cabo ella misma y la anterior responsable de Mujer en Fecoth Rosalía Pascual. Como una característica común en la negociación de los planes de igualdad, destaca la dificultad de la obtención de datos para el diagnóstico, ya que las empresas son reacias a facilitarlos. Aún así, el diagnóstico que dejó ver que, en la distribución de los niveles retributivos, las mujeres son mayoría en el nivel más bajo, mostrando un prototípico “gráfico tijera” en materia salarial. También refiere algunas medidas del plan y el seguimiento. A fines de 2014, solo están cumplidas el 35% de medidas.

Manolo Sánchez, además de una contextualización general, hace especial hincapié en cómo se ha afrontado la discriminación salarial en dos ejemplos significativos, las camareras de pisos, en el sector de hostelería, y en el conocido caso de El Corte Inglés.

Camareras de piso del sector hostelería. Es un sector feminizado, un colectivo muy numerosos, constituyen el 25% de las plantillas, unas 58 mil personas, casi todas mujeres. Históricamente un colectivo tratado discriminatoriamente en material salarial, en relación con otros colectivos ocupacionalmente similares. Hay convenios colectivos en este sector en territorios o empresas fuertes, como en Baleares, Catalunya, etc, donde se han introducido mejoras importantes para este colectivo. Un logro también ha sido el reconocimiento profesional de este colectivo. Esta discriminación salarial se ha agudizado por la externalización de servicios a tercera empresas. Resaltó la importancia del trabajo que hace CCOO: campañas de sensibilización, la campaña de la UITA, y fundamentalmente, atajar las discriminaciones desde la negociación colectiva.

El 2º caso, los planes de igualdad del Corte Inglés, donde la representación de los sindicatos de clase históricamente ha sido baja, aunque se está produciendo un giro en las últimas elecciones a favor de estos. En la ponencia escrita se hace un recorrido por el 1º plan de igualdad, firmado por CCOO en el marco del programa Óptima. Como es público, fruto del trabajo de seguimiento y denuncia de CCOO, se constató el incumplimiento de la empresa, con sentencias acusatorias y sanciones.

El II plan de igualdad se ha firmado recientemente. El compromiso es que al término del plan, un 50% de las promociones que se hagan corresponderán a mujeres, y contiene también avances en combatir la segregación horizontal y vertical, ya que en condiciones de igualdad tendrán preferencia las mujeres en acceso a puestos en que están infra-representadas.

A continuación tiene lugar un turno de preguntas y debate.

SEGUNDO DÍA (10 JUNIO)

Mesa local **Análisis de la brecha salarial de género en Extremadura**

Tedo Castro. Secretaria de la Mujer CCOO Extremadura

Beatriz Blanco. Delegada comarcal CCOO de Zafra



Tedo Castro presenta el estudio de brecha salarial de género en Extremadura, un estudio novedoso en la CCAA. Incluye el estudio de brecha salarial de una empresa, en este caso, el de la Universidad de Extremadura. Comenta problemas metodológicos y de datos con que han tenido que enfrentarse y las soluciones adoptadas. Como consecuencia de este estudio y sus conclusiones, algunas propuestas de CCOO: además de la perspectiva de género, que CCOO incluye en el diseño de sus políticas, se demanda seguimiento, evaluación y resultados. Y al nuevo gobierno regional se le exige un plan especial contra la brecha salarial de género, con compromiso para atajar el desempleo de las mujeres: que se y reduzca el número y porcentaje de desempleadas, entre otras medidas.

Beatriz Blanco informa de los aspectos metodológicos y las fuentes estadísticas utilizadas en este Estudio: EES 2010, EES 2012, salario bruto anual, nivel educativo, tipo de jornada, enfoque mujeres/hombres, limitaciones datos... Expone el panorama laboral en Extremadura y las diferencias de género: menor tasa de actividad de las mujeres, menor tasa ocupación, mayor tasa de desempleo, mayor tasa de temporalidad, y fundamentalmente mayor tasa del tiempo parcial... Peor inserción laboral que se traduce en menores retribuciones.... Extremadura, la 3ª CCAA con salarios más bajos, solo por delante de Galicia y Canarias. Desagregando por sexos, las mujeres extremeñas ocupan el primer lugar de los salarios más bajos de toda España. El 10% de las trabajadoras cobraron unos 6.000 e., muy por debajo del SMI (8 mil...), lo que incide que están bajo el umbral de la pobreza. El Estudio hace un trabajo de análisis pormenorizado de la evolución de la brecha salarial y de peso de factores individuales y laborales. También incluye propuestas

sindicales: implementar políticas activas de empleo con perspectiva de género, extender el empleo de calidad en general y para las mujeres, comprometer a las administraciones con planes especiales contra la brecha salarial de género, hacer cumplir planes de igualdad en empresas, promover formación en igualdad de género para las personas de las mesas negociadoras, cláusulas de acción positiva, etc.

A continuación tiene lugar un turno de preguntas y debate.

Mesa Experiencias de negociación colectiva y planes de igualdad en las empresas. Buenas prácticas

La negociación colectiva en el sector privado

Isi Carrasco. Secretaria Mujer. Federación Construcción y Servicios de CCOO Extremadura

Plan de Igualdad de GPEX

Sonia García Baños. Secretaria General Sección Sindical CCOO Empresa Pública GPEX

Buena Práctica de empresa

Antonio Macedo Rodríguez. Director Grupo Autoescuela Placentina

Modera: **Tedo Castro.** Secretaria de la Mujer de CCOO Extremadura



Isi Carrasco es una SM que participa en las mesas negociadoras en su sector, con amplia experiencia. Realiza un resumen sobre el estado de los planes de igualdad en la NC en su sector. En Extremadura hay un mayor peso de pequeñas empresas, que no tienen obligación de negociar; también una fragmentación del empresariado extremeño, lo que dificulta la negociación. Y no contamos con datos desagregados de sexo. La ponencia escrita completa aporta datos de la negociación de planes y propuestas sindicales para avanzar. Respecto a esta cuestión, Isi Carrasco destaca la importancia de que haya más mujeres en las mesas negociadoras, más formación en igualdad de género para las personas negociadoras, más implicación de toda la estructura en temas de igualdad, que se interiorice que no es solo de mujeres sino de toda la organización.

Sonia García relata su experiencia laboral y sindical en la empresa pública, cuando comenzó en 2008 y ya empezó a negociar y elaborar un convenio colectivo con medidas de igualdad y un plan de igualdad, finalmente aprobado y publicado en el BOEx en 2010, tras una negociación de 18 meses. Para negociar el plan, encontró dos dificultades: la empresa no proporciona datos para el diagnóstico, y que las medidas no cuesten dinero. Para facilitar la negociación, se potenciaron las medidas

que no tuvieran coste económico, potenciando la sensibilización y la formación. Finalmente, con fusión de un grupo de empresas públicas en el GPEX, las medidas de promoción y de selección no se pusieron en práctica, pero ahora que se está negociando el plan de GPEX sí pueden ser útiles. En aquel plan se consiguieron mejoras, 20 días permiso paternidad, 30 días naturales y hora y media en lactancia, jornada reducida retribuida para primera escolarización, reducción a víctimas violencia de género de 2 h diarias retribuidas y el tiempo necesario en su proceso... al fusionarse se pasó a una empresa de 1000 personas trabajadoras, de las cuales unas 200 tenían convenio colectivo y plan de igualdad y otras 700 no, por lo que se empezó a negociar de nuevo. En estos años su labor ha sido mantener los derechos conseguidos, resaltar la importancia de las comisiones de igualdad, se ha logrado que se utilice el lenguaje no sexista que ahora está prácticamente generalizado. Fruto del trabajo sindical se consiguen mejoras.

Antonio Macedo, directivo de la única empresa extremeña con distintivo de igualdad, el Grupo Placentina, empresa familiar fundada hace 50 años como Autoescuela Placentina, pero desde 2000 Grupo Placentina (autoescuelas, academias de oposiciones, formación en seguridad, seguridad privada, escuela de maquinaria, departamento de calidad...). Relata el impacto de la crisis de 1980 y el cambio generacional en la dirección en 2004. Cuentan con un Plan de igualdad, voluntario, para cuya implementación no ha contado con ningún tipo de subvención. Empresa familiar basada en 2 principios: la reinversión total de beneficios y el trabajo en equipo. Plantilla con 39% mujeres.

A continuación tiene lugar un turno de preguntas y debate.

Mesa de debate Preguntas y respuestas para combatir la brecha salarial en la negociación colectiva. Puesta en común en Plenario

Coordinan: **Ana Martínez**. Secretaria Mujer Federación estatal Pensionistas CCOO
Ana Herranz. Secretaria confederal de Mujer e Igualdad CCOO



Debate en plenario para cuestiones a plantear en la Guía de acción sindical que se está elaborando en el marco del Proyecto ACCTIOON EQUAL PAY y que en breve saldrá publicada, a partir de un guión de preguntas que se envió para potenciar la recogida de preguntas y cuestiones de interés entre delegados y delegadas y personas que intervienen en las mesas negociadoras para detectar y corregir la brecha salarial mediante la negociación colectiva. Una Guía cuya estructura de preguntas y respuestas va salir del talento colectivo, de las necesidades detectadas, de las propuestas debatidas y de la participación común. Plantearon preguntas y respuestas, y propuestas diversas organizaciones: Catalunya, Andalucía, Feagra, illes Balears, Castilla y León, Sanidad, Extremadura, Murcia...

Todas las cuestiones suscitaron un debate e intercambio de experiencias muy fructífero.

6. Conclusiones y Clausura

Ana Herranz Sainz-Ezquerro. Secretaria confederal de Mujer e Igualdad CCOO
Tedo Castro. Secretaria de la Mujer COO Extremadura



Tedo Castro finaliza exponiendo que CCOO va a liderar la lucha sindical contra la brecha salarial mediante la negociación colectiva y toda la acción sindical, agradeciendo el trabajo colectivo desarrollado en las Jornadas.

Ana Herranz resume en su intervención de Clausura las conclusiones de las Jornadas: hace falta más formación en género y que llegue a más personas en la organización, especialmente e a las personas que están en las mesas de negociación; hemos situado la brecha salarial en la agenda sindical, va a haber informes, datos, materiales, propuestas, herramientas que impliquen intensamente a toda la organización, en territorios y en federaciones, en esta lucha contra la discriminación laboral y salarial. Trabajamos a corto, a medio, a largo plazo, con medidas distintas pero todas razonadas, razonables, posibles, eficaces, tensando la acción sindical para acabar con las discriminaciones causantes, mejorando la calidad del empleo, fomentando un cambio de cultura hacia una cultura de igualdad, corresponsabilidad y paridad.

7. Difusión

- Anuncio Jornadas

. En Web confederal. **II Jornadas Estatales sobre Negociación Colectiva, participación sindical y brechas de género**
[http://www.ccoo.es/cscceo/Inicio:850030--II Jornadas Estatales sobre Negociacion Colectiva, participacion sindical y brechas de genero](http://www.ccoo.es/cscceo/Inicio:850030--II%20Jornadas%20Estatales%20sobre%20Negociacion%20Colectiva,%20participacion%20sindical%20y%20brechas%20de%20genero)

. En Web CCOO. Mujeres.Actualidad. **II Jornadas Estatales sobre Negociación Colectiva, participación sindical y brechas de género**
[http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Actualidad:850030--II Jornadas Estatales sobre Negociacion Colectiva, participacion sindical y brechas de genero](http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Actualidad:850030--II_Jornadas_Estatales_sobre_Negociacion_Colectiva_participacion_sindical_y_brechas_de_genero)

. En sitio Web Proyecto. **II Jornadas Estatales sobre Negociación Colectiva, participación sindical y brechas de género**
[http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_ACCTIOON_EQUAL_PAY:850030--II Jornadas Estatales sobre Negociacion Colectiva, participacion sindical y brechas de genero](http://www.ccoo.es/cscceo/Areas:Mujeres_e_Igualdad:Proyecto_ACCTIOON_EQUAL_PAY:850030--II_Jornadas_Estatales_sobre_Negociacion_Colectiva_participacion_sindical_y_brechas_de_genero)

. En Web CCOO Extremadura. **II Jornadas Estatales sobre Negociación Colectiva, participación sindical y brechas de género**
[http://www.extremadura.ccoo.es/webextremadura/Inicio:850030--II Jornadas Estatales sobre Negociacion Colectiva, participacion sindical y brechas de genero](http://www.extremadura.ccoo.es/webextremadura/Inicio:850030--II_Jornadas_Estatales_sobre_Negociacion_Colectiva_participacion_sindical_y_brechas_de_genero)

- Rueda de Prensa

Con Presencia de:

Julián Carretero, Secretario general de CCOO Extremadura

Tedo Castro, Secretaria de la Mujer de CCOO Extremadura

Ana Herranz, Secretaria de Mujer e Igualdad de CCOO.



MEDIOS QUE ASISTEN:

- TV: Canal Extremadura TV; RTVE. Extremadura.
- RADIO: Radio Nacional de España; Onda Cero; Cadena Ser.
- AGENCIAS: Europa Press; Agencia EFE.
- REFERENCIAS PRENSA:

. Diario.es. Extremadura. **CCOO espera que la negociación colectiva acabe con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres**
http://www.eldiario.es/eldiarioex/sociedad/CCOO_igualdad_salarial_0_396861385.html

. El Periódico Extremadura. **CCOO apunta a la negociación colectiva para acabar con la brecha salarial**
http://www.elperiodicoextremadura.com/noticias/extremadura/ccoo-apunta-negociacion-colectiva-acabar-brecha-salarial_875975.html

. Digital Extremadura. **Jornadas estatales Negociación colectiva, participación sindical y brechas de género**
<http://digitalextremadura.com/not/68399/jornadas-estatales-negociacion-colectiva-participacion-sindical-y-brechas-de-genero>

. La Crónica de Badajoz. **CCOO apunta a la negociación colectiva para acabar con la brecha salarial**
http://www.lacronicabadajoz.com/noticias/extremadura/ccoo-apunta-negociacion-colectiva-acabar-brecha-salarial_190394.html

. **La Vanguardia. CCOO apunta a negociación colectiva para acabar con brecha salarial del país**
<http://www.lavanguardia.com/economia/20150609/54432169765/ccoo-apunta-a-negociacion-colectiva-para-acabar-con-brecha-salarial-del-pais.html>

REFERENCIAS WEBS:

- Desarrollo y Conclusiones Jornadas

. En Web CCOO Extremadura. **CCOO sitúa a la negociación colectiva como un instrumento básico para eliminar las discriminaciones de género**
<http://www.extremadura.ccoo.es/webextremadura/Inicio:852862-->
[CCOO situa a la negociacion colectiva como un instrumento basico para eliminar las discriminaciones de genero](http://www.extremadura.ccoo.es/webextremadura/Inicio:852862--)

. En Web Federación Estatal Agroalimentaria FEAGRA de CCOO. **CCOO sitúa a la negociación colectiva como un instrumento básico para eliminar las discriminaciones de género**
http://www.agroalimentaria.ccoo.es/agroalimentaria/Areas:Mujer_e_igualdad:Actualidad:854782--
[CCOO situa a la negociacion colectiva como un instrumento basico para eliminar las discriminaciones de genero](http://www.agroalimentaria.ccoo.es/agroalimentaria/Areas:Mujer_e_igualdad:Actualidad:854782--)

. En Web Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía FSC de CCOO. **II Jornadas estatales sobre negociación colectiva, participación sindical y brechas de género**
<http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/Actualidad:Mujer:Actualidad:852863-->
[II Jornadas estatales sobre negociacion colectiva, participacion sindical y brechas de genero](http://www.fsc.ccoo.es/webfsc/Actualidad:Mujer:Actualidad:852863--)

. En Web CCOO País Valencià. **Acción sindical para cerrar las brechas de género**
http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:dona :actualitat:856360--
[Accion sindical para cerrar las brechas de genero](http://www.pv.ccoo.es/pv/Accio_del_sindicat:dona :actualitat:856360--)

. En Web Federación Estatal de Construcción y Servicios CCOO. **CCOO de Construcción y Servicios participa en las jornadas ACCTIOON EQUAL PAY**
http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Areas:Políticas_de_Igualdad:Noticias:857700--
[CCOO de Construcción y Servicios participa en las jornadas ACCTIOON EQUAL PAY](http://construccionyservicios.ccoo.es/fcs/Areas:Políticas_de_Igualdad:Noticias:857700--)

. En Web Federación Estatal de Industria CCOO. **La acción sindical de CCOO, definitiva para cerrar las brechas de género**
http://www.industria.ccoo.es/industria/Informacion:Por_areas:Mujer:857160--
[La_accion_sindical_de_CCOO,_definitiva_para_cerrar_las_brechas_de_genero](http://www.industria.ccoo.es/industria/Informacion:Por_areas:Mujer:857160--)

- Redes Sociales

. Retransmisión del desarrollo por Facebook y Twitter

Retransmisión II Jornadas Estatales de Cáceres desde el Twitter de la Revista *Trabajadora*: #ACCTIOONequalPAY

<https://twitter.com/hashtag/ACCTIOONequalPAY?src=hash>

Todas las informaciones y álbum de fotos de las II Jornadas estatales de Cáceres, publicadas también en el Facebook de la Revista *Trabajadora*.

<https://es-es.facebook.com/RevistaTrabajadora>

8. Notas finales

. **Reportaje fotográfico.** José Luis Sánchez. Equipo informático de CCOO Extremadura.

. **Grabación en vídeo.** José Luis Sánchez. Equipo informático de CCOO Extremadura.

. **Evaluación** de las personas asistentes en cuestionario anónimo.