

gaceta **CCOO** sindical

Confederación Sindical de CCOO **CS** Edición nº 474 - Marzo 2022



8M *Marzo*

De las palabras **LOS HECHOS**
PARA LA IGUALDAD
TENEMOS UN PLAN

Este **8M**, Día Internacional de las Mujeres, **CCOO** subraya la importancia de los planes y las medidas de igualdad como herramientas para llevar el feminismo a los centros de trabajo, donde las situaciones de discriminación laboral de las mujeres respecto de los hombres siguen siendo una realidad.

En **CCOO** llevamos en nuestro ADN fundacional el compromiso con la defensa de la igualdad real y efectiva, y la lucha ante cualquier forma de discriminación y en contra de todas las violencias machistas. Una sociedad mejor, más justa, pasa por llevar el feminismo a las empresas, por el sindicalismo feminista de **CCOO**.

#TenemosUnPlan

“
EL
SINDICALISMO
DE CLASE,
EL QUE
REPRESENTA
CCOO, SE
HA CONVERTIDO
EN EL PRINCIPAL
AGENTE DE
IGUALDAD EN
LAS EMPRESAS”

De las palabras a LOS HECHOS



PARA CCOO SIEMPRE ES 8M

Todos los días, **CCOO** trabaja defendiendo la igualdad real y luchando con y por las mujeres en la reivindicación de sus derechos, desde un feminismo sindical.

Esta actuación cotidiana llevó a la aprobación unánime y muy aplaudida de la inclusión del feminismo como principio estatutario en el último Congreso del sindicato, de modo que lo que se implementaba en la práctica pasó a norma y nos obliga a toda la organización a asumir el feminismo y la perspectiva de género en todas y cada una de nuestras políticas de manera transversal.

Tras el enorme éxito de las protestas feministas en las calles en los últimos años, de una revolución feminista que no cesa y que ha situado los problemas que afectan a la igualdad en el centro del debate público, creemos que el ámbito laboral también es un espacio al que llevar la energía reivindicativa el **8 de marzo**.

Ya que, aunque la acción sindical se despliegue siempre, el **8M** no es un día cualquiera, y los derechos de las mujeres no se paran a la puerta de las fábricas, administraciones y/o oficinas.

Para introducir la igualdad se ha contado siempre con la negociación, los convenios y acuerdos, pero desde 2007 la negociación se ha incrementado con las medidas y planes de igualdad.

Se ha abierto una nueva competencia sindical y ha sido la de lograr negociar y aplicar medidas de igualdad en todas las pequeñas empresas y planes de igualdad en las Administraciones Públicas y grandes empresas.



“*CCOO trabaja día a día en el objetivo de conseguir mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres con hechos concretos*”

“**CCOO, CON CERCA DE UN MILLÓN DE AFILIADAS Y AFILIADOS, ES LA ORGANIZACIÓN FEMINISTA MÁS GRANDE DE ESPAÑA. UN FEMINISMO INCLUSIVO, INTEGRADOR Y TRANSVERSAL**”



MANIFIESTO DEL 8M

De este modo, el sindicalismo de clase se ha convertido en el principal agente de igualdad en las empresas.

Conseguir negociar, implementar y evaluar estos planes de igualdad se ha convertido en una herramienta sindical de primer orden para modificar la histórica discriminación laboral que vienen sufriendo las mujeres.



“**CONSEGUIR NEGOCIAR, IMPLEMENTAR Y EVALUAR LOS PLANES DE IGUALDAD SE HA CONVERTIDO EN UNA HERRAMIENTA SINDICAL DE PRIMER ORDEN PARA MODIFICAR LA HISTÓRICA DISCRIMINACIÓN LABORAL QUE SUFREN LAS MUJERES”**

“

Ha llegado el momento de actuar para avanzar y pasar “de las palabras a los hechos. Este 8M tenemos un plan, un plan de igualdad”

El 25 de febrero tuvo lugar el curso “*Algunas pautas de actuación en materia de planes de igualdad y valoración de puestos de trabajo, desde el punto de vista sindical*”, destinado a las Secretarías de las Mujeres de CCOO.

El objetivo era exponer buenas prácticas para la negociación de planes de igualdad y explicar en qué consiste la valoración de puestos de trabajo.

PARA LA IGUALDAD TENEMOS UN PLAN

LOS PLANES DE IGUALDAD SON UNA HERRAMIENTA FEMINISTA EN LOS CENTROS DE TRABAJO

Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los centros de trabajo, empresas y Administraciones Públicas.

- Todas las empresas con más de 50 personas en plantilla están obligadas a negociar, aplicar y evaluar planes de igualdad y, desde la aprobación del Real Decreto 901/2020, se refuerza la participación de la representación legal de las personas trabajadoras y de la representación sindical en las mesas de negociación del plan de igualdad, donde no hay RLPT.
- Los planes de igualdad constituyen la herramienta negociadora más efectiva



para eliminar discriminaciones y barreras laborales para las mujeres, además de para implementar medidas de acción positiva que promuevan la igualdad.

- ▶ Para acabar con ese 24% de brecha salarial que seguimos soportando las mujeres en España y que denunciábamos en el reciente informe **'Igualdad real, contra la brecha salarial'** (**accede aquí al informe**).
- ▶ Para que las empresas cumplan y valoren adecuadamente los puestos de trabajo, evitando en todo caso categorías laborales que segreguen por sexo o complementos salariales injustos.
- ▶ Para que se promuevan políticas de conciliación y corresponsabilidad que contribuyan a una igualdad real y eviten sesgos de género.
- ▶ Para que las trayectorias vitales no penalicen las trayectorias laborales de las mujeres y que en la salud laboral se tenga en cuenta que se trata de cuerpos de hombres y de mujeres y que, por tanto, sus necesidades son distintas.
- ▶ Además, los planes deben ir acompañados de protocolos para prevenir y tratar el acoso sexual y por razón de sexo, un tipo específico de violencia que las mujeres sufrimos en los trabajos.

MEJORAS EN LA NORMATIVA

Todo esto lo veníamos negociando **CCOO** desde 2007, pero a día de hoy se han sumado nuevas normas que ordenan y facilitan esta acción sindical: el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Se trata de un importante avance que supone multiplicar por cuatro las empresas obligadas a la negociación, registro, implementación y evaluación a partir de esta nueva normativa: en toda España hay cerca de 25.000 empresas que cumplen los requisitos, con más de 50 personas trabajadoras en su plantilla.

Además, al margen de los planes de igualdad, la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LOIEMH) impone a todas las empresas la obligatoriedad de adoptar medidas de igualdad dirigidas a conseguir la misma y a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.



“
CCOO
AFRONTA ESTE
8M DESDE EL
CONVENCIMIENTO
DE QUE
LA IGUALDAD
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES SERÁ
LA REVOLUCIÓN
DEL PRÓXIMO
SIGLO.
UNA REVOLUCIÓN
QUE ESTÁ
TENIENDO,
UNO DE SUS
PRINCIPALES
ESCENARIOS
EN LOS CENTROS
DE TRABAJO,
DONDE CCOO
TIENE UN PAPEL
PRIMORDIAL”



¿QUÉ CUESTIONES SE ABORDAN EN LOS PLANES DE IGUALDAD?

Los planes de igualdad deben incluir un diagnóstico que, según la normativa vigente, tiene que abordar al menos las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Una vez realizado el diagnóstico, “una fotografía” lo más descriptiva, real y detallada posible de las condiciones laborales que tienen los hombres y las mujeres en la empresa, se pasa a la negociación de medidas sobre cada una de estas materias.

Cada medida responde a un objetivo concreto y deben ser ejecutables en un periodo de tiempo definido. También debe ir acompañada de indicadores que permitan determinar su evolución por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan.

UNA VEZ FIRMADO, EL PLAN ACABA DE EMPEZAR

Los planes de igualdad no terminan una vez que se han firmado, sino que en realidad acaban de comenzar. Si se trata de una empresa es preciso su registro y depósito en el REGCON y la aprobación por el órgano correspondiente si se trata de una Administración. Es a partir de ese momento cuando se han de poner en marcha las medidas acordadas y se ha de evaluar su resultado.

Lograr que los derechos conseguidos pasen del papel a hacerse realidad es una labor de la que se ocupa la representación legal de las personas trabajadoras.

Además, tan importante como realizar un buen diagnóstico, es el correcto seguimiento posterior. Por lo que no deben acordarse planes de igualdad sin indicadores de las medidas negociadas. 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 la Comisión de Seguimiento, que debe quedar acordada en el propio plan.



“

CADA MEDIDA RESPONDE A UN OBJETIVO CONCRETO Y DEBEN SER EJECUTABLES EN UN PERIODO DE TIEMPO DEFINIDO. TAMBIÉN DEBEN IR ACOMPAÑADAS DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR SU EVOLUCIÓN”

OPORTUNIDAD SINDICAL PARA LA IGUALDAD

Los Reales Decretos 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, y el 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, están forzando la negociación en materia de igualdad en las empresas, abriendo un espacio para la acción sindical sin precedentes y ofreciendo un nuevo campo de actuación para un feminismo sindical.

Feminismo sindical que se suma al resto de feminismos este **8M** y se presenta con perfil propio para desarrollar su activismo sindical en los centros de trabajo.

La fuerza organizada de un sindicato feminista y de clase como **CCOO** nos llena de orgullo al poder activar el debate sobre las discriminaciones que las mujeres sufren en sus centros, demandar un plan de igualdad allí donde no lo hay, sentirnos orgullosas donde lo hemos negociado e implantado, y denunciar la falta de cumplimiento si se ha negociado y no se cumple. Pero también de orgullo al compartir el funcionamiento y los derechos que se han logrado en las empresas.

Visibilizar, compartir y debatir en nuestros trabajos el **8M** es una apuesta apasionante que, como sindicalistas, va a ayudar a transformar nuestros entornos laborales y que debe hacernos sentir muy orgullosas. Porque juntas somos más fuertes, hemos pasado de las palabras a los hechos, para la igualdad.

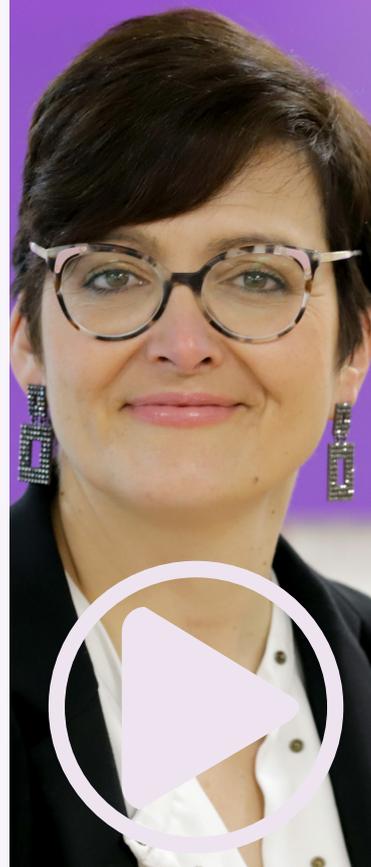
#TenemosUnPlan, EL PLAN DE LA IGUALDAD

ES HORA DE LLEVAR EL FEMINISMO A LOS CENTROS DE TRABAJO, LA HORA DEL SINDICALISMO FEMINISTA DE CCOO

En **CCOO** afrontamos este **8M** desde el convencimiento de que la igualdad entre mujeres y hombres será la revolución del próximo siglo. Una revolución que tendrá, ya está teniendo, uno de sus escenarios principales en los centros de trabajo, donde nuestra organización posee un papel primordial. No en vano **CCOO**, con cerca de un millón de afiliados y afiliadas, somos hoy día la organización feminista más grande de España. Un feminismo inclusivo, integrador, transversal, que nos lleva a luchar, como decía Rosa Luxemburgo, *“por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres”*.

Para lograr este horizonte prometedor, en **CCOO** tenemos dos objetivos claros: acabar con la brecha salarial y exigir políticas de cuidados efectivas. Y contamos con herramientas clave, la reforma laboral, que afronta la temporalidad y refuerza los convenios, y los planes de igualdad en las empresas, junto con las subidas del salario del salario mínimo interprofesional (SMI) y el salario mínimo de convenio.

Porque los derechos no pueden quedarse a las puertas de los centros de trabajo y las fábricas. Una sociedad mejor, más justa, pasa por llevar el feminismo a las empresas, por el sindicalismo feminista de **CCOO**. ■



Carolina Vidal. Secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO.



ACCEDE AQUÍ AL
CORREPALABRAS DEL 8M,
CON UNAI SORDO Y
CAROLINA VIDAL