

actividades realizadas

número 9

El papel de las comisiones de seguimiento de los planes de igualdad

Uno de los elementos clave para el correcto desarrollo de los planes de igualdad es la evaluación y seguimiento del grado de aplicación de las medidas generales y específicas que forman parte del plan. Para ello, todas las medidas que componen el plan tienen que facilitar esta valoración a través de la designación de indicadores, calendario y personas responsables, lo que nos permitirán evaluar si se han alcanzado o no los resultados previstos, así como el calendario de puesta en marcha de las medidas y la fecha en la que deben estar implementadas. Para la evaluación del grado de cumplimiento de las medidas y de evolución del plan en su conjunto, antes de la firma del plan es muy importante incluir en el mismo un apartado de la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de realizar dicha evaluación y seguimiento. En la negociación de la Comisión de Seguimiento tendremos que definir desde la composición de la comisión (representación sindical por cada sindicato y por parte de la empresa), como las funciones asignadas a dicha comisión (como que pueda proponer medidas) y la periodicidad de las reuniones a lo largo de la vigencia del plan. Respecto a esto último, siempre es recomendable que la Comisión se reúna de manera cuatrimestral a lo largo del primer año de vigencia del plan, y semestralmente a partir del segundo.

22 de febrero, Día Europeo por la Igualdad Salarial

En 2008 el Parlamento Europeo designó el 22 de febrero "Día Europeo por la Igualdad Salarial entre mujeres y hombres". Se seleccionó este día, 22 de febrero, porque si hiciésemos un cálculo medio anual de los días necesarios para que una mujer gane lo mismo que gana un hombre en un año (365 días), tendría que trabajar 418 días, que coincide en el calendario con esta fecha.

La discriminación salarial, o "brecha salarial", es la diferencia media de salario entre mujeres y hombres por hora trabajada, y tiene un importante impacto en los ingresos a lo largo de la vida laboral. Está ligada a una serie de factores legales, sociales y económicos que van más allá del planteamiento de igual salario por trabajos de igual valor.

Según los últimos estudios sobre discriminación salarial publicados en España (*Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Series Estudios número 100 Instituto de la Mujer*) las razones que explican la existencia de la brecha salarial podrían resumirse en:

- La asignación de roles y estereotipos a mujeres y hombres en el mercado de trabajo (la mujer como cuidadora, madre y el hombre como varón sustentador)

- Factores más "invisibles", como la supuesta peor capacidad de negociación del salario de entrada por parte de las mujeres.

- La organización de muchas actividades productivas, que arrastra la concepción tradicional de jornadas laborales "interminables", jornadas partidas por "comidas de negocios", horarios rígidos, la disponibilidad total para el trabajo (atribuible esencialmente a los hombres)

- Procesos de selección, criterios para la promoción profesional, etc., que se basan en factores arbitrarios o en los que la ventaja suele estar del lado de los hombres: flexibilidad horaria, disponibilidad para viajar, capacidad para despertar respeto y autoridad...



noticias del mes

La reforma laboral y sus efectos sobre las mujeres trabajadoras

La USO rechaza de forma categórica la Reforma Laboral que el Gobierno aprobó mediante Real Decreto el pasado mes de febrero. Dicho rechazo se realiza porque desde la USO entendemos que la reforma, lejos de contribuir a la generación de empleo y a la racionalización contractual y de la negociación colectiva vigente en España, coarta las mismas, abarata y facilita más el despido, restringe los derechos de los trabajadores con empleo, e impone a las personas desempleadas actuales y futuras una leoninas condiciones laborales y retributivas para su incorporación al empleo y su permanencia en el mismo.

Asimismo, desde la USO queremos hacer hincapie en aquello que afecta especialmente a la conciliación de la vida laboral y familiar, y en concreto, a la realidad laboral de las mujeres. En primer lugar, destacamos las modificaciones que se han realizado sobre el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. Por encima de todas, señalamos la realizada sobre el apartado 6 de dicho artículo, que limita la concreción horaria para las reducciones de jornada por guarda legal y los permisos de lactancia. El texto, aunque mantiene que será siempre la trabajadora o el trabajador quienes determinen la concreción horaria y el periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, fija que "los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de la empresa". Desde nuestro punto de vista, el derecho a la concreción por parte de los trabajadores queda muy limitado.

Otra de las cuestiones que hay que señalar es lo relativo a las horas extraordinarias para los contratos parciales, ya que más del 75% de estos contratos están en manos de mujeres. Desde la USO consideramos que, aunque se realice una excepción en relación a la cotización (las horas extraordinarias solo cotizan a contingencias profesionales y por accidente de trabajo, excepto las horas extraordinarias de los contratos a tiempo parcial, que cotizarán para todas las contingencias) este tipo de medidas dificultan tanto la conciliación de la vida laboral (¿qué pasará con aquellas personas que no puedan realizar horas extraordinarias?) como la calidad del empleo en los tiempos parciales. El Gobierno, en lugar de combatir el tiempo parcial por lo que este tipo de contrato supone (sobre todo de cara a los derechos de jubilación como al resto de prestaciones) fomenta esta contratación a través de este tipo de medidas, que desde nuestro punto de vista, no facilitan sino que dificultan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

la imagen del mes



El pasado 8 de marzo tuvo lugar una concentración en las inmediaciones del Congreso de los Diputados organizada por la USO para conmemorar el día de la mujer y también para expresar el más rotundo rechazo de este sindicato a la reforma laboral el mismo día que se convalidaba en el Congreso. La jornada culminó con la lectura de un manifiesto por parte de María Susmozas, Secretaria Confederal de Igualdad, y con la entrega de un documento con reivindicaciones en el registro general del mismo.

El Parlamento Europeo y el paro juvenil

El desempleo juvenil se ha incrementado rápidamente y ha alcanzado un nivel sin precedentes, particularmente en los países del este y el sur de Europa, como se puede observar en la infografía. Por ello, tratar de solucionar el desempleo juvenil es una prioridad del Parlamento Europeo, que pide a los Estados miembros desarrollar estrategias globales para los jóvenes que no tienen empleo, estudios o experiencia.

Tasas de desempleo en los países de la UE en noviembre de 2011 (%)

| Total | | Juventud (Entre 15 y 24 años de edad) |
|-------|-----------------|---------------------------------------|
| 22,9 | España | 49,6 |
| 18,8 | Grecia | 46,6 |
| 13,5 | Eslovaquia | 35,1 |
| 15,3 | Lituania | 31,1 |
| 13,2 | Portugal | 30,7 |
| 8,6 | Italia | 30,1 |
| 14,8 | Letonia | 29,9 |
| 14,6 | Irlanda | 29,3 |
| 10,0 | Polonia | 27,8 |
| 10,7 | Hungría | 25,9 |
| 10,9 | Bulgaria | 25,6 |
| 9,8 | Francia | 23,8 |
| 7,3 | Rumanía | 23,4 |
| 7,4 | Suecia | 23,2 |
| 9,4 | Chipre | 23,1 |
| 8,3 | Reino Unido | 22,0 |
| 11,3 | Estonia | 21,8 |
| 7,2 | Bélgica | 21,1 |
| 7,4 | Finlandia | 19,6 |
| 6,7 | República Checa | 19,0 |
| 8,2 | Eslovenia | 15,2 |
| 7,8 | Dinamarca | 14,9 |
| 4,9 | Luxemburgo | 14,7 |
| 6,4 | Malta | 14,3 |
| 4,9 | Holanda | 8,6 |
| 4,0 | Austria | 8,3 |
| 5,5 | Alemania | 8,1 |