

La difícil y azarosa senda de la igualdad y la conciliación

Primero la Comisión y ahora el Plan... Ambos de Igualdad, ¡por supuesto!

MARGA ROIG
Cabe la posibilidad de que alguien crea que, de repente, el nivel de conciencia de la socie-

dad ha tenido un subidón y como por arte de magia, no sólo en la sociedad, sino tampoco en las empresas queda ni rastro del compor-

tamiento machista y discriminatorio. Se constituyen Comisiones de Igualdad y se prometen Planes de ídem. ¡Estamos salvadas!

Pero no. Teniendo ya una trayectoria de relación con las empresas en estos asuntos, es evidente para mí que ni nos han regalado nada ni lo van a hacer. Aunque también sé que las empresas pueden jugar a ser los primeros en aplicar las normas y quizás ir "pelín más allá" de las mismas, pensando en sacar un rendimiento sustancioso, como hacen con el dinero ¡y con el trabajo de sus plantillas!

¿Cuál es el papel de los sindicatos en los nuevos foros que van apareciendo para el asunto de la igualdad hombre-mujer y de la conciliación de la vida familiar y laboral de ambos? El objetivo es el mismo que en cualquier tipo de negociación entre el trabajo y el capital: tener nuestro propio diagnóstico de la situación en lo que atañe a estas dos cuestiones en cada empresa, marcarnos objetivos lo más concretos posibles para que se conviertan en reglamentos de la empresa y luego vigilar que se vayan cumpliendo. Y por supuesto seguir insistiendo hasta su aceptación.

Y como quiero concretar todo lo posible, empiezo advirtiendo, en primer lugar, a quienes crean que las leyes contienen toda la información necesaria y que solamente tenemos que vigilar su cumplimiento, que no es así. Es preciso hacer un análisis pormenorizado de las disposiciones, que por supuesto son obligatorias, pero que si nos fijamos un poco comprobaremos que alguien, naturalmente la empresa, tiene vías para zafarse de su "obligado" cumplimiento. La ambigüedad de muchos redactados les favorece. Y para superar estos obstáculos, he hecho un repaso por las ambigüedades de la nueva normativa con la intención de que las comisiones de igualdad en las que participemos y los planes de igualdad que contribuyamos a poner en marcha en las empresas sean lo más útiles posible. Sin creer ni que lo hemos "pillado" todo ni que a partir de estas instituciones ya hemos cumplido objetivos. Va a ser una pelea continua para que las empresas cumplan, incluso, lo que ellas mismas han firmado.

Algunas cuestiones a tener en cuenta:

- Necesidad de que figure claramente que las disposiciones aplicables a los nacimientos lo sean también a las adopciones.

- Intentar un reconocimiento específico de que la promoción profesional del trabajador/a no se verá negativamente afectada cuando se acocja a los derechos reconocidos para cuidado de hijos, hijas y familiares mayores.

- Que los derechos reconocidos para el cuidado de descendientes sean aplicables también al de ascendientes.



Es necesario que las disposiciones aplicables a nacimientos lo sean también a las adopciones. eoficina.e.telefonica.net



La promoción no debe verse afectada por el cuidado. www.ciudadalegria.org

- Reconocimiento explícito de la posible aplicación de medidas positivas. Es decir: que en casos de igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, se pueda actuar a favor de las segundas.

- Establecimiento de alguna disposición que permita asegurar el disfrute de los derechos establecidos en la Ley para el caso en que surgiesen desavenencias entre la empresa y el trabajador/a. Es un peligro que subyace en todas las normas cuya concreción se deja al acuerdo entre las partes. En esta línea, queremos señalar una duda con la que nos encontramos en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las cuales tienen

la obligación de materializar las medidas de igualdad mediante la elaboración de un plan, negociando con la representación legal de la plantilla. Pero, nos preguntamos con Paula, del Gabinete Jurídico Confederal de CGT, ¿la obligación marcada por la Ley obliga a negociar o a llegar a un acuerdo? La experiencia de largas e inútiles negociaciones con las empresas nos hace temer lo peor.

Aspectos imprescindibles a considerar por el Sindicato ante cualquier posibilidad de acuerdo que tengamos con la empresa:

1. Objetivos: es imprescindible fijarlos, siempre intentando llegar al máximo nivel de concreción: de-

rechos, competencias, ámbito de aplicación, contenido, etc. En las comisiones de igualdad debería especificarse su competencia para intervenir en casos concretos de posible discriminación o vulneración del derecho a conciliar la vida familiar y laboral.

2. Diagnóstico: para que los objetivos puedan ser fijados convenientemente tienen que venir precedidos por un análisis de la situación en la empresa respecto a los derechos de igualdad y conciliación. Marcar las necesidades observadas en los diferentes campos: acceso al empleo, valoración profesional, promoción profesional, salarios, flexibilidad en el horario y acoso por razón de sexo.

3. Estrategias: para alcanzar los objetivos marcados es conveniente que utilicemos distintas vías. Ver cuáles son más convenientes para relacionarnos con la empresa, para trabajar internamente las cuestiones a plantear, para la comunicación con el resto de la plantilla e incluso para llegar a la opinión pública si una circunstancia específica así lo recomienda.

4. Plazos: distinguiendo entre períodos corto y largo, según la urgencia de cada objetivo.

5. Evaluación: ante el peligro de que nos veamos arrastrados por los acontecimientos, es conveniente establecer unos plazos para revisar el cumplimiento de los apartados y hacer ajustes si hace falta.

Todo esto quiere ser una reflexión ante el "curso" que se nos viene encima. Habrá que profundizar más y adaptar la normativa a las peculiaridades de cada sector, así como ver las fuerzas con las que se cuenta, etc.

La Comandanta Ramona y las zapatistas

PAQUI RUIZ

"Encuentro de las mujeres zapatistas con las compañeras mujeres de México y del mundo". Así quedó formulada la convocatoria que recibimos las mujeres del mundo en la clausura del encuentro zapatista celebrado a finales de julio. Tendrá lugar entre los días 28 de diciembre de 2007 y 1 de enero de 2008 en el caracol de La Garrucha y estará dedicado a la Comandanta Ramona, símbolo de la lucha de las mujeres zapatistas. La invitación se realiza después de un largo camino que comenzó antes del levantamiento del 1 de enero de 1.994 y en el que se dio a conocer la Ley Revolucionaria de Mujeres, aprobada tras un largo proceso de consultas, propuestas, debates, discusiones... Y en un principio rechazada por los hombres zapatistas.

El camino recorrido ha estado plagado de dificultades de diferente condición. Por una parte, ha supuesto una ruptura radical con costumbres arraigadas en las que las mujeres no tenían derecho a la participación, ni a la herencia, ni tan siquiera a la palabra, y estaban relegadas al ámbito doméstico, soportando duras condiciones de vida en las que las jornadas de trabajo comienzan desde antes del amanecer y no acaban hasta la noche. Por otra parte, hay que sumar la situación de asedio y resistencia que estas mujeres sufren, con familiares desaparecidos, amenazas de desalojo de tierras recuperadas, incursiones paramilitares, órdenes de aprehensión...

Conquistar su espacio

Y a pesar de todo ello, estas mujeres siguen con su empeño por conquistar su espacio, ya que, como ellas afirman, "en los procesos de organización, resistencia y lucha, las mujeres hemos descubierto nuestra fuerza". Las estamos viendo organizarse y participar en encuentros con las mujeres de México y del resto del mundo, encuentros de mujeres indígenas, celebraciones del 8 de marzo, manifestaciones, forman parte activa del Ejército Zapatista de Liberación Nacional y su comandancia general, de las Juntas del Buen Gobierno... Y todo esto lo han conseguido en un período de tan sólo veinte años, aunque, dicho en sus propias palabras, "apenas estamos comenzando".

Ellas son conscientes de que la lucha de las mujeres es larga y diferente en las distintas partes del mundo, y a veces ven que las mujeres de otros países luchan por cosas que ellas no entienden, pero que quieren conocer, pues quieren contarnos cómo luchan y cómo se organizan, "pero más queremos oír las". Sobre estas diferencias manifiestan: "a lo mejor a alguien le parece que nuestra lucha es muy poquita y que debemos pelear más. Nosotras les decimos que nuestra lucha, como la de muchas mujeres, apenas empieza", ya que "la situación de todas es igual en todas partes porque los que gobiernan son los mismos".