

## No a la discriminació laboral Negociem plans d'igualtat

**Comissions Obreres de Catalunya, en aquest 97è aniversari del 8 de març, Dia Internacional de la Dona Treballadora, reitera el seu compromís amb el desenvolupament de les polítiques d'igualtat per a les dones, que segueixen sent imprescindibles per actuar contra les discriminacions per raó de gènere, i denuncia la insuficiència de polítiques internacionals per avançar cap a societats més justes, equitatives i democràtiques que eliminin les situacions de violència, pobresa i desigualtat que viuen les dones en diferents llocs del món.**

Hi ha obstacles directament relacionats amb la posició social i laboral que ocupen les dones i persisteixen grans diferències en el mercat de treball, tant quantitatives com qualitatives, respecte als homes.

Les dones continuen sent les responsables majoritàries de la cura i de la reproducció de la vida, cosa que explica en part que les seves taxes d'activitat i d'ocupació siguin més baixes. A la vegada, les dones també presenten una taxa superior de desocupació i suporten més que els homes la temporalitat contractual i la contractació a temps parcial, que afecta especialment el col·lectiu de dones joves i emigrants.

Així mateix, les dones perceben un salari inferior al dels homes, no sols perquè estan en sectors menys productius i en categories professionals més baixes, sinó també perquè pateixen discriminació salarial. Aquestes diferències entre homes i dones tenen caràcter general a Catalunya, a Espanya i a tot Europa.

A més, les dones es troben amb problemàtiques específiques, com ara la violència de gènere dins la família o l'assetjament sexual, que no sols en disminueixen la inserció i el desenvolupament laboral en igualtat de condicions amb els homes sinó que en minen l'estat de salut i, de vegades, de forma terrible, posen fi a les seves vides.

Per avançar en la consecució d'un mercat de treball més just i al mateix temps més productiu i competitiu, així com per assolir una societat més justa i lliure de violència, cal augmentar la quantitat i la qualitat de l'ocupació i ampliar i millorar els sistemes de protecció social. Això s'ha de fer amb mesures que impulsin la integració laboral de les dones —mitjançant l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats i la no-discriminació per raó de sexe—, la participació equilibrada d'homes i dones en l'exercici de les responsabilitats familiars i professionals i la lluita per eradicar la violència masclista, inclosos l'assetjament per raó de gènere i l'assetjament sexual.

El desenvolupament de la Llei d'igualtat ha estat una oportunitat perquè les propostes vinculades a la igualtat d'oportunitats, de no-discriminació i de foment del repartiment de tasques de cura entre homes i dones de les organitzacions sindicals fossin recollides i aprovades. De fet, aquestes propostes s'han negociat amb el Govern però han estat rebutjades de manera frontal per la patronal espanyola. No obstant això, Comissions Obreres ha seguit defensant algunes de les mesures no incorporades, i en aquest sentit cita la patronal catalana per iniciar un procés de negociació per concretar en cada sector i en cada empresa els esmentats plans d'igualtat que eliminin les discriminacions i promoguin la igualtat.

Encara que la Llei d'igualtat no recull totes les nostres demandes, plasma peticions històriques com ara el permís de paternitat, millores en les prestacions i la cotització de la Seguretat Social, millores en la protecció

davant l'acomiadament, etc. És d'una rellevància especial la consecució del deure de negociar plans i mesures d'igualtat en diferents àmbits, com ara l'accés a l'ocupació, l'estabilitat en la contractació, la formació, la promoció i diversificació professional i retributiva, etc. Fer efectiva aquesta possibilitat suposa un repte sindical i una gran oportunitat per contribuir a modificar l'actual escenari de desigualtat i discriminació vers les dones.

CCOO, tot i la valoració globalment positiva de la Llei d'igualtat, continua mantenint la necessitat d'un permís de paternitat més llarg i independent de la mare i l'eliminació de períodes de cotització per accedir a les sis setmanes obligatòries de descans per maternitat.

CCOO també valora positivament que la llei garanteixi els drets de les persones dependents, però demana que el seu desenvolupament permeti més equilibri entre homes i dones tant en l'accés a l'atenció social com en el repartiment de la cura.

CCOO denuncia la violència de gènere com una de les discriminacions més greus vers les dones i que cada cop més té un caràcter mundial. És en aquest sentit que insta l'Administració a seguir desenvolupant les accions de prevenció, atenció i protecció a les víctimes recollides en la Llei integral contra la violència de gènere. Així mateix, saluda el procés iniciat pel Govern català en l'elaboració de la futura Llei de drets de les dones contra la violència masclista.

CCOO reitera aquest 8 de març el compromís amb la igualtat d'oportunitats de les dones i, en aquest sentit:

**Declara** la necessitat d'igualar, mitjançant la negociació col·lectiva, els drets de conciliació entre homes i dones.

**Denuncia** tota pràctica discriminatòria per raó de gènere i es compromet a continuar treballant per la no-discriminació de les dones en el mercat de treball a partir d'exigir l'acompliment de l'Acord interprofessional de Catalunya en tot el que fa referència a l'organització del temps de treball, igualtat salarial, etc. Així mateix, exigirà a la patronal catalana l'elaboració de plans d'igualtat com a instruments per caminar cap a la igualtat real en les empreses.

**Exigeix** que el desenvolupament de la Llei de dependència permeti la creació d'una xarxa de serveis d'atenció pública que asseguri la cura de les persones que no poden valdre's per si mateixes, que generi llocs de treball de qualitat relacionats amb la cura i que permeti un equilibri major en les responsabilitats de cura entre homes, institucions i dones.

**Demana** que s'accelerïn els tràmits per a l'aprovació de la Llei de drets de les dones contra la violència masclista, que fa més flexible, fàcil i ràpid l'accés de les dones víctimes de violència als drets reconeguts; estableix mesures adreçades a col·lectius específics, i assumeix l'heterogeneïtat i les diferents necessitats de les dones que pateixen violència. Entendre que existeixen realitats diferents fa més efectives les actuacions de prevenció, atenció i reparació dels danys produïts per la violència.

**CCOO crida** a la participació de les dones treballadores en les nostres candidatures per incrementar el nombre de delegades sindicals, i perquè hem de ser les dones les protagonistes en les negociacions de les nostres condicions de treball.

8 de març de 2007

