

Trabajo Fin de Grado

Relaciones Laborales y RRHH

Aproximación al mundo laboral de las mujeres: el
caso de Comisiones Obreras.

Ignacio Checa Olóriz

Directora:

M^a Ángeles Millán Muñío

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2015

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. - BREVE HISTORIA DE CCOO	6
1.1- FUNDACIONES DE CCOO	8
1.2- FEDERACIONES	8
2.- ESTRATEGIAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015	12
3.- LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	18
3.1-CARACTERISTICAS DE LAS MUJERES ACTIVAS ESPAÑOLAS	19
3.2 -POBLACIÓN ACTIVA Y TASA DE ACTIVIDAD EN ARAGÓN EN EL AÑO 2014	21
3.3- POBLACIÓN OCUPADA EN ARAGÓN	22
4. -LA MUJER EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA CCOO (AFILIADAS)	24
4.1-DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDAD AUTÓNOMA	25
4.2-DISTRIBUCIÓN POR SECTOR	26
4.3-DISTRIBUCIÓN POR GRUPO OCUPACIONAL	27
4.4-DISTRIBUCIÓN POR NIVEL FORMATIVO	27
4.5-DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATO	28
4.6-DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE JORNADA	28
4.7-EL SUBEMPLEO POR SOBRECUALIFICACIÓN	29
4.8-LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN LOS SECTORES DE INDUSTRIA DE CCOO	30
4.9-LA MUJER EN LOS SECTORES DE INDUSTRIA DE CCOO EN ARAGÓN	30
5.- LA BRECHA SALARIAL	32
5.1-¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?	32
5.2-CAUSAS DE LA APARICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL	33
5.3-POSIBLES SOLUCIONES PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	35
6- COMISIONES OBRERAS: SECRETARIA DE LA MUJER	40
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFÍA	49

INTRODUCCIÓN

A lo largo de mi período de prácticas realizadas durante mis estudios de grado en RRLL –RRHH en el sindicato CCOO sentí curiosidad por la incorporación de las mujeres a la vida laboral en España y el papel y relevancia que desempeñan en sus puestos de trabajo.

Es realmente interesante poder ejercer de testigo, a través de la historia más reciente de nuestro país, de uno de los hitos que marca un antes y un después en vida de cualquier mujer de este siglo y del pasado.

Las mujeres han ejercido y siguen ejerciendo un papel fundamental en la sociedad por la conciliación con la que, una gran parte de ellas, ha de lidiar en su día a día, repartiendo su tiempo entre el cuidado de su familia y la atención a su deber, su trabajo.

Son muchas las empresas, aunque todavía queda mucho por hacer, que ofrecen a sus mujeres trabajadoras unas condiciones flexibles que permiten esa conciliación antes mencionada, sin tener que renunciar a una de las facetas de su vida y pudiendo de esta forma compaginar ambas responsabilidades, de la misma manera que esas posibilidades de conciliación son ofrecidas también a los varones.

Con la elaboración de este trabajo, voy a intentar mostrar qué papel tienen las mujeres en la sociedad actual, señalar e intentar buscar posibles soluciones a las enormes desigualdades que sufren en muchas ocasiones.

Principalmente, nos centraremos en la enorme desigualdad que existe en la remuneración salarial que perciben los hombres y las mujeres, subrayando sobre todo el mercado laboral español, pero sin olvidar la situación laboral que tiene la mujer en Europa, y las medidas que quiere poner en práctica la Comisión Europea con el fin de intentar acabar con la desigualdad existente.

Quiero mostrar como la discriminación que sufren las mujeres en la contratación, el acceso a la formación, las promociones y ascensos, además de la enorme desigualdad que existe en el reparto de las obligaciones domésticas y familiares, repercute de manera directa en la remuneración que reciben las mujeres.

Voy a señalar diferentes aspectos que remarcan la existencia de la brecha salarial, con el objetivo de hacer que su detección sea más sencilla e intentar en lo posible, corregir dicha brecha.

El hecho de que las mujeres perciban menos dinero que los hombres, hace que el reparto equitativo de las responsabilidades familiares y del hogar sea mucho más difícil de lograr, lo que desencadena que muchas mujeres decidan dejar sus empleos. Es urgente que para poder lograr una igualdad efectiva total entre hombres y mujeres, los gobiernos y las empresas adopten y lleven a cabo políticas de igualdad en todos los niveles, así como también se comprometan a elaborar planes de igualdad de género.

Intentar solucionar las brechas de remuneración existentes entre hombres y mujeres es fundamental para los siguientes aspectos:

- lograr un cambio en los estereotipos que sufren las mujeres a la hora de optar a un determinado trabajo y/o empleo.
- lograr incrementar las pensiones de las mujeres con el objetivo de reducir el riesgo de pobreza durante la vejez.
- conseguir que las mujeres tengan menos posibilidades de caer en la pobreza.
- ampliar la capacidad que tienen las empresas para poder contratar a las mejores trabajadoras.

Otro de los objetivos de este trabajo es poner de manifiesto el papel que tiene la mujer en el mercado laboral español, y compararlo con el de los hombres, centrándome en particular en el papel de las mujeres afiliadas a CCOO, y observar qué puestos de trabajo son en los que predominan.

No quiero dejar de destacar el papel tan importante que juega CCOO para tratar de lograr la igualdad entre mujeres y hombres. El hecho de tener una Secretaria de la Mujer propia en muchas ciudades españolas es una muestra del compromiso del sindicato con las mujeres.

Aunque como señalaré más adelante, resulta sorprendente que un sindicato de estas características no tenga un Plan de Igualdad propio, así como tampoco tiene un Protocolo de Acoso.

Pero lo que más destacaría de CCOO es el trabajo que realiza con el fin de concienciar a la sociedad de las enormes desigualdades que sufren las mujeres, tanto a nivel laboral como social.

Hablaré de la labor que desarrolla CCOO un día tan señalado como el 25 de noviembre, día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer.

Considero que la violencia contra las mujeres es una lacra social, y que para poder eliminarla de manera definitiva, ha de haber cambios muy importantes en las formas de socialización de las personas que tienen poder en los ámbitos sociales, educativos, sanitarios, laborales, jurídicos y policiales. Para erradicar completamente esta lacra, como señalo más adelante, creo que lo más indicado es introducir nuevas escalas de valores, que refuercen principalmente los derechos y libertades fundamentales, y la igualdad entre hombres y mujeres, y para ello, todos los componentes de la sociedad deben de aportar y deben de ayudar para sensibilizar y concienciar a toda la sociedad de lo dañina que es esta terrible lacra. Se trata, en resumen, de una cuestión de educación.

También mostraré la labor que realiza CCOO el 8 de marzo, día internacional de la Mujer.

El hecho de haber realizado mis prácticas en CCOO me ha permitido poder consultar documentación que ha sido de enorme utilidad a la hora de abordar esta investigación.

En el apartado de las conclusiones, además de sintetizar lo expuesto a lo largo de este trabajo, he querido subrayar la importancia que ha tenido en lo personal y en mi forma de pensar, le haberme acercado a una cuestión de tanta importancia como es la desigualdad entre géneros, una realidad que debe ser estudiada y analizada para poder ser transformada.

1. - BREVE HISTORIA DE CCOO

En lo que concierne al origen de la formación de CCOO, hemos de centrarnos en el momento en que Franco obtiene su victoria en 1939, para ser testigos de que, el movimiento obrero sufrió una fuerte represión, ya que muchas de sus organizaciones fueron ilegalizadas, se incautaron la mayoría de sus bienes, y un gran número de sus militantes fueron encarcelados, ejecutados o exiliados. En los años siguientes, y especialmente en la década de los 50, tienen lugar luchas por reivindicaciones relativas al trabajo, y es, a partir de 1953, cuando militantes de oposición, miembros de la Acción Católica¹ y trabajadores que no están conformes con sus condiciones laborales, intentan formar candidaturas alternativas a las oficiales, organizadas por los sindicatos verticales. Gracias a estos hechos, comenzó a gestarse lo que posteriormente se conocerían como las comisiones de trabajadores.

Este movimiento tuvo lugar en zonas industriales y urbanas como Madrid, Barcelona y Vizcaya, entre otros, y es, en este fenómeno, donde radica el origen de las Comisiones Obreras, refrendado por la huelga organizada por una Comisión Obrera, en una mina de Gijón en el año 1957.

Es en la década de los 60, cuando el movimiento de Comisiones Obreras experimentó un gran crecimiento, sobre todo debido a las varias elecciones sindicales de 1960, 1963 y 1966, y fundamentalmente por la negociación colectiva que permitió la Ley de Convenios de 1958. Además, en el período 1966-1967 se elaboraron sus primeros documentos, aunque el régimen franquista de la época puso en marcha acciones represivas contra la expansión de las Comisiones, como fue declararla ilegal en 1967, o despidos, detenciones y penas de cárcel. Especialmente llamativo fue el denominado proceso 1001, en donde los diez miembros de la dirección de Comisiones Obreras fueron detenidos y condenados a diversas penas de cárcel.

Tras la muerte de Franco, CCOO tuvo un papel importante en la transición a la democracia, y fue uno de los miembros constitutivos de la misma, como puede comprobarse en la Constitución Española de 1978.

¹ La Hermandad Obrera de Acción Católica (HOAC) es una organización española, fundada en 1946. Sus militantes desempeñaron un papel muy importante en la reconstrucción del movimiento obrero español, siendo decisiva su colaboración en la fundación de la USO y en la formación de las primeras Comisiones Obreras.

Ese mismo año, Marcelino Camacho², vivió las primeras elecciones sindicales libres como secretario general. Desde entonces y hasta 1986, CCOO, experimentó un proceso de concertación social centralizada, esto es, un proceso de intercambio político entre Estado y autonomía colectiva con el objetivo de llegar a un acuerdo.

Tras la interrupción de los acuerdos centrales en 1985, se originaron diversas huelgas generales como las de 1985, 1988, 1992 y 1994, todas ellas en contra de las políticas económicas y laborales del gobierno socialista que debilitaron el mercado de trabajo y endurecieron la accesibilidad a las pensiones. Más adelante, en 1987, Antonio Gutiérrez fue elegido secretario general de CCOO, entrando a formar parte en 1990 de la Confederación Europea de Sindicatos.

En los últimos años, CCOO se ha caracterizado por responder con diversas huelgas generales a las diferentes reformas laborales aprobadas por los distintos gobiernos, y cuyas consecuencias más notorias han sido la desregularización y precariedad de las relaciones laborales.

En el año 2000, José María Fidalgo fue elegido secretario general, y posteriormente, en 2008, el elegido para el puesto fue Ignacio Fernández Toxo, quien en la actualidad todavía sigue al frente de la organización.

Como podemos ver, es notable la ausencia de mujeres en todo el proceso de formación de CCOO, aunque este no es un hecho aislado de este sindicato en concreto, ya que hasta hace no muchos años, eran muy pocas las mujeres que lograban situarse en cargos de responsabilidad de empresas y organizaciones. Afortunadamente, en la actualidad este hecho está cambiando, aunque todavía estamos muy lejos de lograr una igualdad absoluta entre mujeres y hombres en este ámbito laboral.

² Fue fundador y primer secretario general de Comisiones Obreras (CCOO) entre 1976 y 1987

1.1- FUNDACIONES DE CCOO

La historia de Comisiones Obreras viene determinada por sus diferentes fundaciones, entre las que conviene destacar cuatro:

-Fundación 1º de Mayo: formada en 1988 por la Confederación Sindical de CCOO con el objetivo de investigar los problemas que rodean a los/las trabajadores, a los/las ciudadanos/as y al sindicalismo. Para llevar a cabo dicha investigación, La Fundación organiza proyectos de investigación, seminarios y estudios.

-Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga: organización no gubernamental constituida en 1989 por CCOO, con el objetivo de trabajar en la Cooperación Sindical Internacional. Basada principalmente en la solidaridad y en los derechos, su creación fue fundamentalmente para ayudar en el desarrollo económico y social de los pueblos, para promover los derechos humanos y luchar contra la pobreza, y para concienciar a los trabajadores y trabajadoras españoles sobre los problemas de carácter social, laboral y económico que suceden en el mundo e intentar involucrarlos en acciones de cooperación internacional.

-Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): fundación creada por CCOO cuyo objetivo es impulsar actividades de progreso social con la intención de poder mejorar las condiciones de trabajo, proteger el medio ambiente y promover la salud de los trabajadores y trabajadoras en España.

- Fundación para la Formación y el Empleo “Miguel Escalera”: uno de los principales objetivos de CCOO es el de mejorar los niveles de formación y capacitación profesional de trabajadores y trabajadoras, y por ello nace esta Fundación.

1.2- FEDERACIONES

CCOO, con su estructura sectorial, intenta integrar a todos los trabajadores y trabajadoras desde el puesto de trabajo que desempeñan, teniendo en cuenta la rama a la que pertenecen. Estas son las Federaciones de CCOO. Responden a la siguiente clasificación:

- Servicios
- Servicios a la ciudadanía
- Agroalimentaria

- Construcción y Servicios
- Industria
- Enseñanza
- Pensionistas y Jubilados
- Sanidad y Sectores Sociosanitarios

1.3- COMISIONES OBRERAS EN ARAGÓN

En Aragón, Comisiones Obreras abarca las siguientes áreas:

- **Acción sindical:** se caracteriza principalmente por 5 puntos básicos:

- Elaborar criterios de negociación generales.
- Intervenir en el marco político y en los presupuestos de la Comunidad.
- Desarrollar en Aragón las modificaciones normativas laborales y los Acuerdos Interconfederales que tienen lugar.
- Apoyar a las estructuras del sindicato que deben negociar.
- Concertación social.

- **Formación para el empleo:** a través de ARAFOREM, se desarrollan acciones formativas dirigidas a trabajadores/as desempleados/as y en activo, mediante cursos enfocados principalmente a colectivos como mujeres, inmigrantes, discapacitados, autónomos o empleados públicos. Todos estos cursos se ofrecen de manera gratuita.

- **Institucional:** CCOO de Aragón tiene representación en distintas instituciones a nivel estatal, autonómico y local.

- **Internacional y Cooperación:** CCOO a través de la Fundación Paz y Solidaridad, ayuda en el desarrollo económico y social de los pueblos y en la lucha contra la pobreza y la promoción de los derechos humanos.

- **Juventud:** la Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras de Aragón es un espacio creado por y para los jóvenes, donde se planifican, se organizan y se evalúan actividades y proyectos relacionados con los principales problemas de la juventud como la vivienda, la formación o el empleo.

- **Medio Ambiente:** desde esta área se ofrece formación e información para hacer entre todos, un mejor uso de los elementos que nos rodean, como el agua y la energía, así como intentar concienciar a la sociedad acerca del cambio climático.

- **Representación de los trabajadores:** para poder ser representante de los trabajadores/as de una empresa, se deben de cumplir los siguientes requisitos:

- Ser mayor de edad.
- Haber trabajado en la empresa un mínimo de 6 meses.
- En las empresas que tienen de 6 a 49 trabajadores se eligen delegados de personal.
- En las empresas con más de 50 trabajadores se procede a la elección de comité de empresa.
- El mandato será de 4 años.

- **Migraciones:** CCOO fomenta de manera activa la lucha contra la discriminación de los trabajadores inmigrantes y la defensa de sus intereses y de sus derechos sociales y laborales. Para poder llevar a cabo esta misión, CCOO dispone de los CITE (Centro de Información al Trabajador Extranjero), cuya función es asesorar e informar en materia de extranjería.

- **Política Social:** es la responsable de elaborar las propuestas y actuaciones concretas que contribuyen a mejorar nuestro sistema de Bienestar-Social. La Política Social se encarga de tareas como:

- Asesorar en temas de Política Social.
- Elaborar informes y estudios sobre la realidad social.
- Proyectos de inserción social.
- Campañas de sensibilización social.
- Confeccionar propuestas que cooperen a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

- **Salud Laboral:** tiene como objetivo defender la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, y para ello, esta área ofrece:

- Asesoría técnica en prevención de riesgos laborales.
- Ofrecer un entorno para los delegados y delegadas de prevención.

- Convocatorias, jornadas, cursos, etc.
- Legislación.
- Una postura y actitud sindical.
- - **Mujer:** su principal objetivo es de lograr la igualdad real entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida. Esta área será tratada en profundidad en el capítulo 6 de este trabajo

2.- ESTRATEGIAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2010-2015

En los últimos años hemos sido testigos de diferentes progresos dentro del ámbito de la Unión Europea orientados a lograr una mayor igualdad entre hombres y mujeres. Estos han mejorado la calidad de vida de muchos ciudadanos y ciudadanas europeas y han servido para establecer unas bases sobre las que poder construir una sociedad totalmente igualitaria.

El aumento de la presencia y la importancia de la mujer en el mercado laboral, así como sus logros en educación y formación, son indicadores muy importantes de igualdad. Sin embargo, en muchos ámbitos sigue existiendo una gran diferencia entre hombres y mujeres, especialmente en sectores laborales, en los que las mujeres están peor retribuidas que los hombres, y donde es extraño ver a mujeres desempeñar puestos de gran responsabilidad.

También hay que destacar cómo la maternidad sigue teniendo una influencia negativa en las tasas de empleo femenino, así como el hecho de que en las tareas domésticas las mujeres siguen trabajando más horas que los hombres sin recibir ninguna retribución económica por desempeñar dichas funciones.

Hay que tener claro que las desigualdades entre hombres y mujeres violan derechos fundamentales. El rol que se le asigna a cada sexo, su construcción social y cultural, lo que se denomina concepto de género³, influye de manera muy importante en decisiones individuales que van a marcar de manera irremediable el futuro, como puede ser la educación, los estudios y la maternidad. Este cúmulo de decisiones tiene un impacto directo en la economía y en la sociedad, por lo que es importante ofrecer distintas alternativas, tanto a mujeres como hombres, a lo largo de las diferentes fases de sus vidas.

La igualdad entre mujeres y hombres es uno de los cinco valores en los que se fundamenta la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ensalza esta igualdad y prohíbe la discriminación por razón del sexo.

³ Existen muchos estudios al respecto, pero el término se acuña fundamentalmente a partir del artículo de Joan Scott "El género: Una categoría útil para el análisis".

Para ello, la Carta de la Mujer adoptada en marzo de 2010 por la Comisión Europea, renueva su compromiso por la igualdad entre los sexos y el afianzamiento del enfoque de género en todas sus políticas.

Esta Carta, muestra seis estrategias de diferente índole con el objetivo de lograr una mayor igualdad entre mujeres y hombres. Se trata, a nuestro modo de ver, de unos principios fundamentales cuyo análisis conviene desarrollar.

1. - Igual independencia económica

La independencia económica es un requerimiento previo para que mujeres y hombres puedan controlar sus vidas y tengan verdadera libertad para poder elegir. Esta independencia es más sencilla de llevar a cabo si la mujer puede “ganarse la vida” por sí misma. En la década pasada, el nivel de empleo femenino creció hasta el 62,5 %. Por otro lado, entre 2000 y 2009, en la Unión Europea, las mujeres desempeñaron 9,8 de los 12,5 millones de empleos adicionales⁴. Este incremento de la participación, ha ayudado de manera muy notoria al crecimiento económico de la UE. Para poder lograr el objetivo de Europa 2020 de que la tasa de empleo de mujeres y hombres alcance el 75%, se ha de poner especial hincapié en la participación en el mercado de trabajo de las mujeres de mayor edad, de aquellas mujeres que viven solas con sus hijos, de las que sufren algún tipo de discapacidad y de las que son inmigrantes o pertenecen a alguna minoría étnica. Los índices de empleo de estos colectivos son todavía relativamente bajos, y por ello es necesario disminuir las disparidades existentes entre ambos sexos.

También es importante destacar el papel que tienen los hijos y las hijas hoy en día en la participación de las mujeres en el mercado laboral, ya que muchas mujeres siguen pensando que deben elegir entre potenciar una carrera profesional o la maternidad.

Por otro lado, hay que destacar que la tasa de empleo de las mujeres inmigrantes sigue siendo especialmente baja, sobre todo durante los tres primeros años de estancia en el país de acogida, y es por este motivo por el cual es muy importante ayudar a estas mujeres desde el principio, y realizar un seguimiento del efecto de esta ayuda.

En definitiva, las acciones clave, que se precisa llevar a cabo para lograr una igual independencia económica son:

⁴ Datos obtenidos de Eurostat (Oficina Europea de Estadística)

- Apoyar la igualdad entre los sexos en la aplicación de todos los aspectos e iniciativas más importantes de la Estrategia Europea 2020.
- Impulsar el espíritu empresarial y la actividad autónoma de las mujeres.
- Analizar las diferencias existentes en relación con los permisos por motivos familiares.
- Informar sobre los resultados de los Estados miembros en lo referente a las ofertas de guarderías.
- Fomentar la igualdad entre sexos en todo lo referente a la inmigración y su integración.

2.- Salario igual a trabajo y trabajo de igual valor

En los Tratados de la Unión Europea está recogido el principio que habla de la igualdad de retribución entre mujeres y hombres por un trabajo igual. A pesar de este principio, la disparidad salarial existente, es decir, la media de la diferencia entre los ingresos brutos por hora de mujeres y hombres en todos los sectores de la economía, sigue siendo en la Unión Europea de un 17,8 %⁵. Esta es una situación que debería haber cambiado radicalmente, de acuerdo a lo establecido en los Tratados de la Unión Europea.

En la actualidad, los motivos de esta gran diferencia de retribución entre hombres y mujeres, van más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un puesto de trabajo igual. El primer motivo se basaría en el hecho de que hay una gran diferencia entre el nivel de estudios que alcanzan las mujeres y sus objetivos profesionales, por lo que es necesario poner más énfasis a la transición entre la educación y el mercado laboral, aunque esta circunstancia está cambiando en los últimos años, y cada vez hay más mujeres con una formación superior a la de los hombres. En este sentido, esta justificación deja de sostenerse.

Otro motivo que hay que destacar como consecuencia de esta gran diferencia salarial, radica de la segregación del mercado laboral, ya que, todavía hoy en día, las mujeres y los hombres tienden a trabajar en sectores y tareas diferentes, y en el caso de las mujeres, empleos como la atención sanitaria o la educación, suelen estar peor valorados que los empleos “típicamente” masculinos. También es importante recalcar que las

⁵ Según Eurostat

tareas desempeñadas por las mujeres, las “feminizadas” injustamente por el hecho de serlo, suelen estar peor pagadas y valoradas. Por último, este desfase salarial se puede ver reflejado en otras desigualdades laborales que conciernen en especial a las mujeres, como puede ser la carga tan alta de responsabilidades familiares y los inconvenientes para poder coordinar la vida privada con el trabajo.

Para finalizar, analizaremos las acciones clave que se van a llevar a cabo para intentar acabar con estas desigualdades:

- Se estudiarán las opciones para mejorar la transparencia de las retribuciones y el impacto que tienen para la equivalencia salarial los trabajos a tiempo parcial o los contratos de duración determinada.
- Apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo.
- Establecer un Día Europeo de la Igualdad Salarial, con el objetivo de hacer ver que las mujeres tienen que trabajar bastante más que los hombres, para ganar el mismo salario.
- Incentivar la incorporación de las mujeres a profesiones no tradicionales, como pueden ser las relacionadas con los sectores ecológicos e innovadores

3.- Igualdad en la toma de decisiones

En la gran mayoría de países miembros de la Unión Europea las mujeres siguen teniendo una representación muy baja en los procesos y puestos de selección, pese a que las mujeres constituyen casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de los nuevos licenciados universitarios en la Unión Europea son mujeres. Aunque poco a poco se va logrando un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas, todavía queda mucho camino por hacer, ya que solo uno de cada cuatro miembros de los parlamentos o ministros de los gobiernos es una mujer.

Por su parte, en la economía, la presencia femenina es menor que la masculina a todos los niveles, tanto de gestión como de toma de decisiones. En el año 2005, la UE se fijó como objetivo, que el 25% de los puestos directivos en el sector público de la investigación estuviera ocupado por mujeres. Sin embargo, a día de hoy, solo un 19% de las cátedras universitarias están ocupadas por mujeres.

La Comisión pretende mejorar estos datos a través de 4 acciones clave:

- Mejorar el equilibrio entre los sexos en la toma de decisiones.

- Vigilar el objetivo del 25 % de mujeres en las posiciones con mayor responsabilidad decisoria en la investigación.
- Supervisar el avance hacia el objetivo de que cada sexo esté al menos representado por un 40% de los miembros de comités y grupos de expertos establecidos por la Comisión.
- Apoyar los esfuerzos para fomentar una mayor participación de las mujeres en las elecciones al Parlamento Europeo.

4.- Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista

La violencia doméstica, el acoso sexual o por razón de sexo, son algunas de las muchas formas de violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo. Se calcula que entre el 20 y el 25 %⁶ de las mujeres de Europa han sufrido violencia física al menos una vez a lo largo de su vida.

Por todos estos factores, la Comisión llevará a cabo tres acciones con el objetivo de poner fin a la violencia sexista:

- Llevar a cabo una estrategia común en la UE para combatir la violencia contra las mujeres, usando para ello todos los instrumentos que sean necesarios, incluida la legislación penal, dentro de los límites de la UE, usando como apoyo una campaña de sensibilización sobre la violencia contra las mujeres.
- Velar para que la legislación en materia de asilo tenga en cuenta la igualdad entre ambos sexos.
- Elaborar un informe sobre la salud de los hombres, a continuación del informe sobre la salud de las mujeres de 2010.

5.- Igualdad en la acción exterior

La Unión Europea, mediante el uso de todas sus correspondientes políticas de acción exterior, puede producir una influencia muy importante para promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de las mujeres en todo el mundo. Los países que quieran formar parte de esta medida, deben responsabilizarse de manera íntegra del principio de la igualdad entre mujeres y hombres.

Para poder llevar a cabo estas medidas, la Comisión europea aplicará cuatro acciones:

⁶ European Union Agency for Fundamental Rights.

-Controlar y apoyar el respeto de los criterios de Copenhague para la incorporación a la UE en el campo de la igualdad de trato en mujeres y hombres, e intentar ayudar a los países Balcánicos y a Turquía a transponer y aplicar la legislación.

-Aplicar el Plan de Acción de la UE sobre igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación al desarrollo.

-Incentivar a los países miembros de la PEV, Política Europea de Vecindad, a fomentar la igualdad entre los sexos mediante el diálogo político regular, el intercambio de la experiencia y el estudio de las probabilidades de ayuda del Instrumento Europeo de Vecindad y Asociación.

- Continuar integrando las consideraciones de género en la ayuda humanitaria de la UE.

6.- Cuestiones horizontales

Probablemente el trato horizontal, que requerirá un trabajo en sí mismo, sea una de las relaciones más complejas de aplicar. No obstante, la Carta de la Mujer señala las tres siguientes:

-Los roles en función del sexo, que trata de cambiar la atribución de roles tradicionales rígidos a hombres y mujeres por roles no discriminatorios.

-La legislación, en especial la que tiene la UE que legisla contra la discriminación por razón del sexo.

-La gobernanza y herramientas de la igualdad, que trata que todas las instituciones, como pueden ser los Estados miembros, el Parlamento Europeo o las agencias de la UE, cooperen entre sí para lograr la igualdad entre ambos sexos.

La Comisión, para poder cumplir con estas cuestiones, realiza cuatro Acciones Clave:

-Abordar el papel de los hombres entre la igualdad entre sexos y fomentar las buenas prácticas que hacen referencia a los roles de hombres y mujeres en los campos de la cultura, el deporte, la juventud y la educación.

-Supervisar que se aplica de forma correcta la legislación de la UE sobre igualdad de trato.

- Promover la absoluta aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín.

-Presentar un informe anual sobre los logros en pro de la igualdad de género.

3.- LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL

Población activa: la población activa en España, está formada por aproximadamente 23 millones de personas, de las cuales casi 10.5 millones son mujeres, es decir, el 46 %. Pero hay que destacar, que, a diferencia de lo acontecido en la Unión Europea y en la Eurozona, la población activa española ha decrecido en 2014 en casi 241.000 personas. En la Eurozona, sin embargo, ha crecido en 212.600 personas y en la Unión Europea, donde la población activa se ha incrementado en 189.100 personas.⁷

Analizando la distribución total entre ambos géneros, podemos apreciar como la tasa de actividad de las mujeres sigue estando bastante por debajo de la de los hombres, aunque cabe destacar, que las mujeres españolas muestran una tasa de actividad superior a las observadas en el conjunto de la Unión Europea, lo que muestra un mayor dinamismo en la incorporación femenina al mercado laboral en España, con unos números que han superado a la de los países de nuestro entorno más próximo.

El desempleo: de forma paralela, la evolución del desempleo, cómo es sabido, ha sido catastrófica para la población de nuestro país. Entre 2007 y 2013, el número de desempleados en España creció hasta llegar a prácticamente 4,2 millones, pasando de 1,8 millones a casi 5,94 millones en 2013. Un 47% de esta población desempleada eran mujeres.

En 2014, el nivel de desempleo se ha reducido en 515.000 personas aproximadamente, un 8,7 % menos, y el porcentaje de mujeres sobre la población desempleada ha sido del 48 %, aunque hay que destacar que esta reducción se ha producido a diferente ritmo según el género. En el caso de los hombres ha disminuido un 11,6%, aproximadamente 367.000 hombres. Por su parte, en el caso de las mujeres tan solo ha disminuido en un 5,3, es decir, alrededor de 148.000 desempleadas menos. En definitiva, la caída del número de paradas tan solo supone un 29 % del descenso total del volumen de la población desempleada.

Es importante destacar el gran número de parados que hay entre la población joven, independientemente de su sexo, ya que no baja del 50% entre los jóvenes de hasta 24 años. Aunque son las personas de edades comprendidas entre los 35 y los 45 años quienes tienen mayor peso dentro de la población desempleada, puesto que son las que

⁷ Según el INE (Instituto Nacional de Estadística).

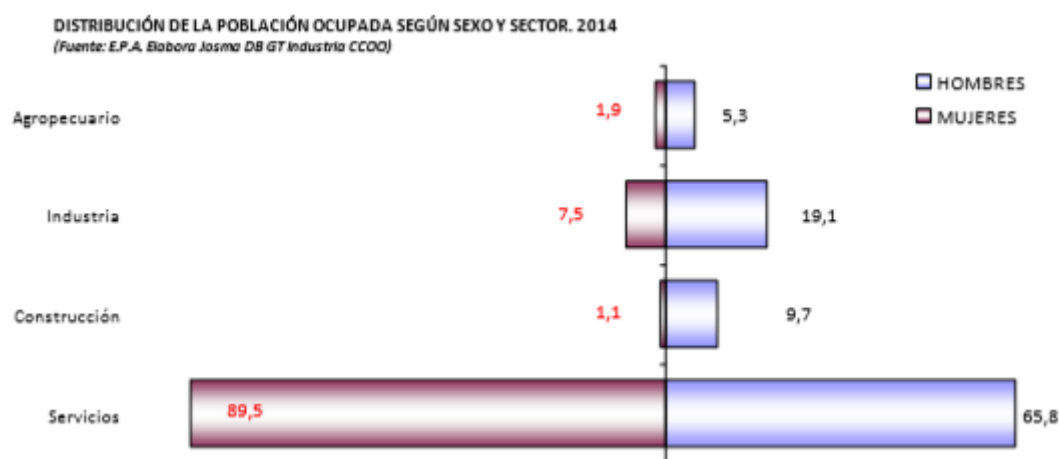
tienen mayores responsabilidades, aparte de una mayor dificultad para reincorporarse al mercado laboral. Este colectivo de mujeres y hombres ha pasado de significar un 45 % en 2007 y un 57 % en 2013, a un 59 % en 2014.

3.1-CARACTERISTICAS DE LAS MUJERES ACTIVAS ESPAÑOLAS

Una de las primeras características que diferencian a las mujeres activas españolas respecto a los hombres es el hecho de que, son ellas las que cada vez tienen más peso entre la población con estudios universitarios y con formación profesional de grado superior. Este fenómeno se ha dado de una manera muy significativa y acelerada desde la eclosión de la crisis, además de que ha sido la población femenina la que ha logrado que la población activa española creciera de manera significativa, a pesar de que su tasa de actividad sigue siendo inferior a la masculina.

Sin embargo, entre lo que siguen siendo clara minoría, hasta el punto de no representar un tercio, es en las categorías de dirección y gerencia, y en todas las relacionadas con la seguridad y el ejército.

Hay que destacar que casi el 46 % de la población empleada en España son mujeres, lo que significa que, de los aproximadamente 17,5 millones de personas que están trabajando en la actualidad en nuestro país, casi 7,9 millones son trabajadoras. Respecto a esta cifra, se hace hincapié en la segregación ocupacional dentro de lo que es la economía española, ya que se concentran en su mayoría en el sector servicios, 89,5 %.



En cuanto a la evolución que ha sufrido el empleo femenino según los sectores, podemos apreciar una pérdida muy importante en el sector de la construcción, del que casi 90.000 mujeres ya no forman parte. Esto representa una reducción superior al 50 %,

aunque hay que señalar que en el último año se ha atisbado una ligera recuperación en la Industria y los Servicios.

Pese a que el sector Servicios es el que más ha crecido en el último año, éste se ha decantado de forma mayoritaria por el empleo masculino, que ha crecido un 3,1%, es decir, alrededor de 187.000 trabajadores, mientras que el empleo femenino ha crecido un 0,6%, lo que significa unos 44.000 empleadas, lo que ha repercutido en una ligera caída de la tasa de feminización de los Servicios.

En cuanto a las condiciones en las que se presta la relación laboral, la temporalidad afecta tanto a hombres como a mujeres, si bien cabe señalar que, las tasas de temporalidad se han visto reducidas como resultado de que la reducción del empleo tuvo mucho mayor impacto al principio en el empleo temporal.

En lo que respecta a la tasa de temporalidad, en el caso de las mujeres sigue siendo algo más elevado que entre los hombres en 2014, aunque debido a la precarización que se ha introducido como consecuencia de las reformas laborales más recientes, ha propiciado que el empleo generado en 2014 reúna esta condición precaria, hasta el extremo de que la temporalidad tiende a repuntar.

Por su parte, el empleo que se presta con una jornada parcial es el único que se ha visto incrementado desde que surgió la crisis, hasta el punto de que la población ocupada que tiene este tipo de empleo pasó de ser el 11% en 2007 al 15 % en 2013, datos que se han mantenido en 2014. Cabe decir que se sigue observando un sesgo muy pronunciado dependiendo del género, ya que las mujeres siguen representando casi el 75 % de esta población.

Respecto a la conciliación familiar, podemos observar nuevamente, diferencias según el género, ya que por ejemplo, de las 586.000 excedencias y permisos que se otorgaron en España en 2013, el 58 % correspondieron a mujeres, lo cual denota muy pocos cambios en los últimos años.

Las excedencias para el acogimiento o nacimiento de hijos/as fueron las más solicitadas, con 527.000, es decir, un 90 % del total.

Un dato definitivo respecto a las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, radica en el hecho de que el salario medio de las mujeres españolas es de 13,1 euros la hora, mientras que el de los hombres es de 15, 83 euros la hora. Esto significa que los

hombres en España ganan un total de 2,7 euros más por hora trabajada que las mujeres, es decir, un 20,8 % más.

Esta discriminación puede deberse a que dentro de los grupos profesionales, la designación de las tareas de mayor responsabilidad responda a una distribución excesivamente discriminatoria, como es la distribución por sexos que está presente en las categorías profesionales de gerencias y dirección, donde las mujeres no llegan a un 30 %.

Si nos centramos en sectores determinados, podemos observar que sigue siendo el sector de la Industria donde la diferencia de salarios es la más abultada, ya que el salario de los hombres es 3,57 euros por hora superior al de las mujeres, es decir, el salario de los hombres en el sector Industria es un 27 % mayor que el de las mujeres.

Esto sucede y está teniendo mucha repercusión mediática, incluso en ámbitos privilegiados como es la industria cinematográfica norteamericana.

3.2 -POBLACIÓN ACTIVA Y TASA DE ACTIVIDAD EN ARAGÓN EN EL AÑO 2014

La población activa aragonesa está compuesta por un total de 647.000 personas, de las cuales, 355.100 son hombres, es decir, el 54,86 %, y 292.100 son mujeres, lo que equivale al 45,14 %.

Un dato a destacar es el hecho que se ha dado desde el cuarto trimestre de 2008, por el cual, Aragón ha perdido un 4,85 % de sus activos, hecho generado principalmente por el descenso de los hombres activos, un 8,60 % menos, ya que el número de mujeres activas se ha incrementado ligeramente, un 0,14 %.

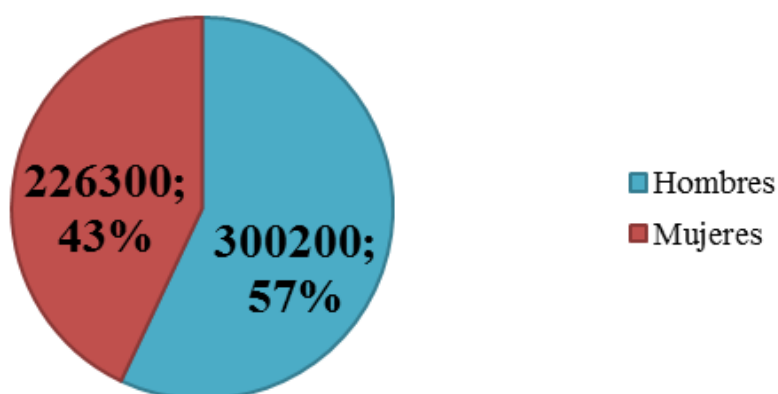
En España se cuenta aproximadamente con 23.026.800 activos, de los cuales 12.282.000 son hombres, el 53,77 %, y 10.644.900 son mujeres, el 46,23 %. Es importante observar como la población activa española ha disminuido un 1,01 % por debajo de la reducción que se observa en Aragón. Este hecho está directamente relacionado con la disminución de hombres activos, ya que en España hay un 5,58 % menos de hombres activos, mientras que en el caso de las mujeres activas, como ocurría con Aragón, ha aumentado en un 4,90 %.

Pese a que se observa un aumento importante en las tasas de actividad femenina, todavía siguen estando por debajo de la tasa de actividad masculina, lo que indica que sigue existiendo una diferencia notoria entre ambos sexos, y que muchas mujeres siguen inactivas, a pesar del incremento que ha tenido lugar en los últimos años.

3. 3- POBLACIÓN OCUPADA EN ARAGÓN

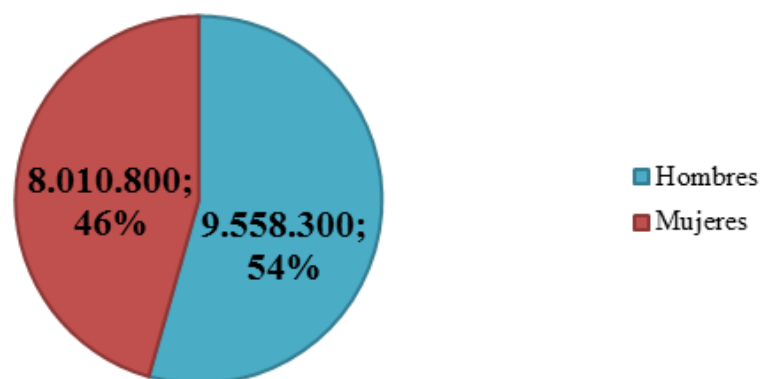
Un total de 526.500 personas componen la población ocupada en Aragón, de las cuales 300.200 son hombres, un 57,12 %, y 226.300 son mujeres, lo que significa un 42,88%.

Población activa en Aragón



1- Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

Población ocupada en España



2- Elaboración propia a partir de datos extraídos del INE (Instituto Nacional de Estadística)

Si lo comparamos con España observamos como el número total de ocupados es de 17.569.100 personas, de los que 9.558.300 (54,40 %) son hombres, y 8.010.800 (45,60%), son mujeres.

4. -LA MUJER EN LOS SECTORES DE LA INDUSTRIA CCOO (AFILIADAS)

A continuación, vamos a centrarnos en el papel que desempeña la mujer dentro del sector de Industria CCOO. En este sector trabajan actualmente 443.000 mujeres, lo que corresponde a un 20,4 % del total de la población que está ocupada en el ámbito de CCOO. Hay que señalar que este porcentaje está varios puntos por debajo de lo que se puede apreciar en la economía española, en la que las mujeres representan el 45 % del total de la población que tiene un empleo.

La crisis ha tenido consecuencias catastróficas para el empleo dentro de CCOO, con independencia del género. Desde el comienzo de la crisis, hasta el año 2013 se perdieron aproximadamente 900.000 empleos, un 29,6 %, confirmando una tasa de reducción mayor a la que podemos observar en la Economía española, y que solo ha sido superada por el sector de la Construcción.

Hay que destacar que en 2014, los sectores de CCOO han recuperado empleo a un ritmo mayor que el de la economía española, un 2.8 % frente a un 1.6%, aunque esta mejora sigue estando por debajo del ritmo de recuperación de la industria, un 3,5 %.

Este 2,8 % de recuperación en CCOO corresponde a un total de 59.200 trabajos que se han recuperado. Si se mantuviese este ritmo de recuperación, se necesitaría más de una década para poder llegar a recuperar los niveles existentes en el año 2008.

Si hacemos una comparativa según el género apreciamos que, del total de 59.200 recuperaciones, 18.413 corresponden a mujeres. Este dato pone de relevancia que dentro de los sectores de CCOO, existe un cierto crecimiento diferenciado a favor de las mujeres, ya que el empleo femenino ha crecido un 4,3, en tanto en cuanto el empleo femenino correspondiente al sector industrial en general ha crecido un 1,5 % y en el total de la economía solo un 0,6 %. Estos datos ponen de manifiesto el diferente comportamiento de la tasa de feminización que se lleva a cabo dentro de los sectores de CCOO respecto a la economía y el industrial.

4.1-DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDAD AUTÓNOMA

DISTRIBUCIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y TRABADORES SECTORES INDUSTRIA CCOO SEGÚN CCAA.2014																	
	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla-León	Cast-La Mancha	Cataluña	Comunidad Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	Euskadi	Rioja
MUJERES	5,9%	4,0%	2,1%	1,2%	2,2%	0,8%	3,7%	4,0%	30,3%	12,1%	0,9%	6,4%	13,9%	2,1%	2,9%	6,3%	1,2%
HOMBRES	11,4%	4,0%	3,0%	2,1%	2,1%	1,4%	5,5%	3,9%	21,4%	11,6%	1,5%	5,9%	11,2%	2,6%	2,4%	9,1%	0,9%

El empleo femenino en los sectores de industria de CCOO se condensa mayoritariamente en Andalucía, Madrid, Comunidad Valenciana, Euskadi y Cataluña. En estas Comunidades el empleo femenino tiene una distribución que se asemeja a la que presenta el empleo masculino, exceptuando en Andalucía, donde los trabajadores tienen una importancia diferencialmente mayor.

Las Comunidades citadas anteriormente son las que tienen mayor peso en el empleo de los sectores de CCOO, y como consecuencia de esto, son en estas Comunidades, donde se han registrado las mayores pérdidas de empleo femenino entre 2008 y 2013, en especial en Cataluña, donde se han perdido más de 64.000. Junto con Madrid, que ha perdido 33.500 trabajadoras y Andalucía, 24.600, congregan más de la mitad de los 195.000 empleos femeninos que se han perdido entre 2008 y 2013.

Si hablamos del crecimiento que ha sufrido el empleo femenino en el último año, hay que decir que pese a que este crecimiento no se haya producido en todas las Comunidades Autónomas, el resultado global ha sido de un 4,3 % de crecimiento conjunto. Cataluña ha sido donde más empleo femenino se ha creado, seguido de Madrid, Comunidad Valenciana y Canarias.

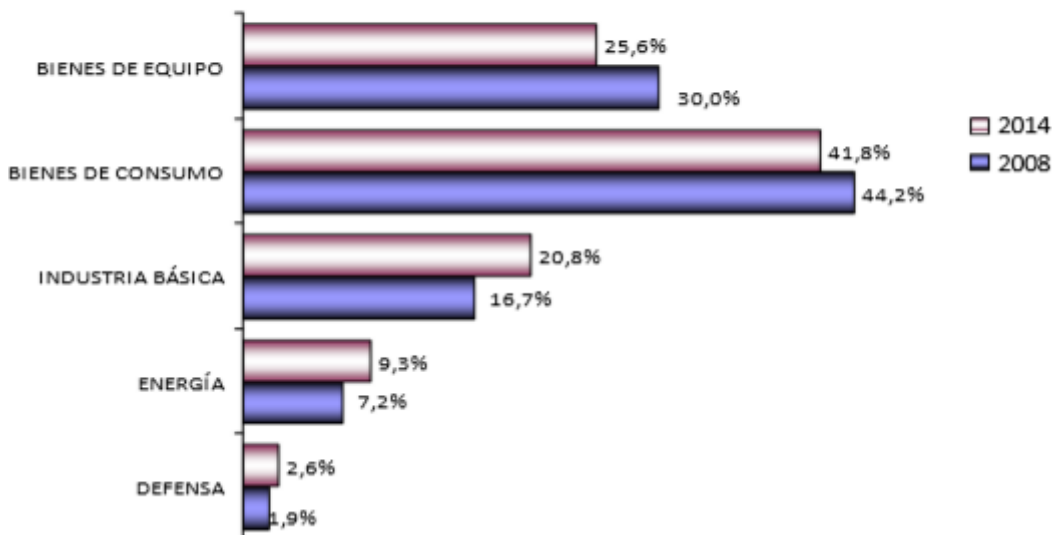
Sin embargo, Castilla y León, Castilla La Mancha, Andalucía y Euskadi han perdido empleo de manera relevante.

En porcentajes, Andalucía con un 20% y Cantabria con un 21 %, son las Comunidades que mayor empleo femenino han perdido.

Por su parte, Cataluña con un 14,5 %, Navarra con un 13 %, y Madrid con un 9 %, son las Comunidades donde más ha crecido el empleo femenino.

4.2-DISTRIBUCIÓN POR SECTOR

DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES OCUPADAS EN SECTORES DE INDUSTRIA CCOO SEGÚN SECTOR.



En el año 2014, el sector que mayor empleo femenino ha congregado es el de Bienes de Consumo, en el que han trabajado el 42 % de las mujeres adheridas al ámbito de CCOO, ya que agrupa a las industrias de textil y moda, 14 %, y a las industrias del auto, 13 %.

El sector de Bienes de Equipo es un sector muy importante, ya que concentra a casi el 26 % de trabajadoras de CCOO, destacando dentro de sus actividades las relacionadas con montaje y mantenimiento, 11 %, y las de bienes y equipos mecánicos, 8%.

Añadir que en la Industria Básica, trabajan el 21 % de trabajadoras de CCOO, mayoritariamente en las actividades de industria química, un 9%, y en la farmacéutica, 7%.

Por el contrario, en el sector defensa prácticamente no hay trabajadoras del ámbito de CCOO.

Industrias como la aeroespacial, la naval o la siderurgia apenas cuentan con trabajadoras de CCOO, ya que generalmente, este tipo de industrias han estado siempre muy masculinizadas, y ese arraigo masculino es muy difícil de cambiar

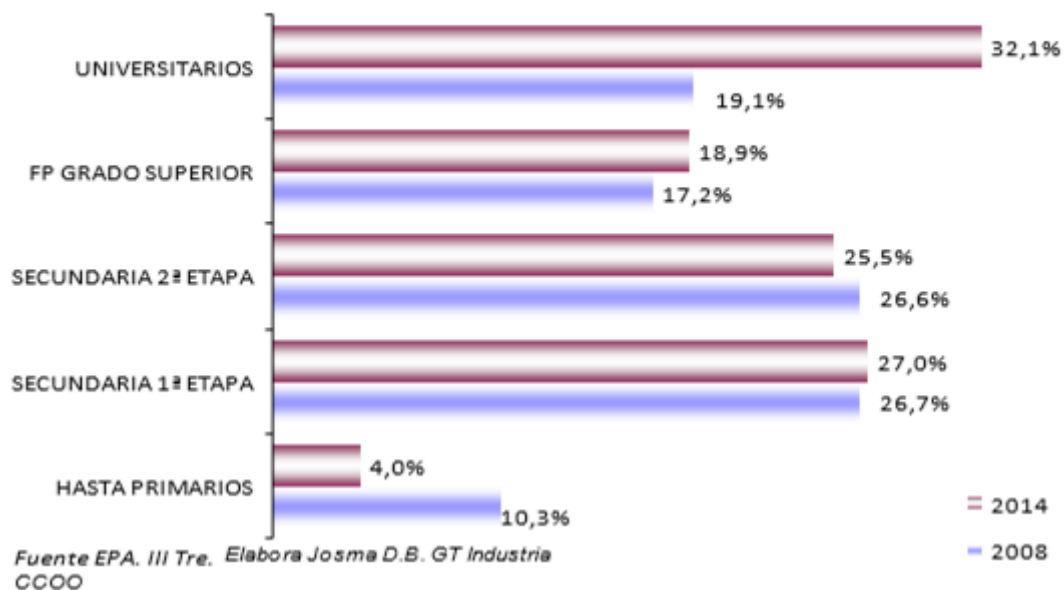
4.3-DISTRIBUCIÓN POR GRUPO OCUPACIONAL

La distribución que presenta la mujer ocupada en los sectores de CCOO según el grupo ocupacional, muestra que la ocupación de empleadas de oficina esta notoriamente feminizada, mientras que en el resto de niveles, predomina de forma mayoritaria el hombre.

Destacar que el 28 % de trabajadoras del ámbito de CCOO se dedican a empleos de contabilidad, administración y similares de oficina. El 17% trabaja como personal cualificado en la instalación de maquinaria y montador, el 16 % con personal técnico y de apoyo, mientras que el 20% trabaja como operadores de instalaciones fijas y maquinaria y montadores.

4.4-DISTRIBUCIÓN POR NIVEL FORMATIVO

DISTRIBUCIÓN DE LAS MUJERES OCUPADAS EN SECTORES DE INDUSTRIA CCOO SEGÚN ESTUDIOS.



El 32 % de las trabajadoras de los sectores de CCOO tienen formación universitaria. La formación de secundaria tiene una representación del 52%, mientras que la FP de grado superior congrega al 19%. Las que no tienen ninguna formación, solamente representan el 4%.

Son los niveles de formación más bajos, los que mayor destrucción de empleo presentan desde la eclosión de la crisis. Y en la actualidad siguen siendo los que más dificultades

tienen para recuperar empleo, mientras que en el caso de las mujeres con estudios universitarios, está creciendo a tasas internas.

Según el nivel de formación, se puede apreciar como la tasa de feminización aumenta cuanto mayor es el nivel formativo, hasta el punto de que es en el nivel universitario, donde la presencia de la mujer corresponde al 33 % de los sectores de CCOO.

Señalar que, a pesar de que las tasas más altas de destrucción de empleo se dieron entre el empleo femenino correspondiente al grupo de mujeres de menor nivel formativo, la mayor parte del empleo destruido tuvo lugar en los niveles de enseñanzas medias. Es ahora, en esta fase de cierta recuperación, donde podemos apreciar como el empleo femenino tiene un papel de flexibilización en la producción, ya que más de la mitad de las mujeres que se han incorporado a la actividad laboral, tienen un nivel formativo equivalente al segundo ciclo de secundaria, pero por otra parte es muy alto el porcentaje de las que tienen estudios superiores, lo que de algún modo, muestra cierto cambio en la disposición del empleo femenino dentro de las empresas de CCOO, adquiriendo mayor importancia las mujeres con capacidades formativas superiores, lo que significa que son mujeres que tienen un potencial mayor para ocupar puestos de responsabilidad.

4.5-DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE CONTRATO

Hay que destacar que el crecimiento de la temporalidad observable en 2014, ha sido como consecuencia del incremento del empleo que ha tenido lugar a través de la contratación temporal, sea cual sea el género.

Si individualizamos únicamente a las mujeres, la población asalariada femenina de los sectores de CCOO, ha visto cómo la contratación de prácticamente el 100% de trabajadoras ha sido temporal, coyuntura discriminatoria con respecto a los hombres, donde el 79 % fueron temporales en 2014.

4.6-DISTRIBUCIÓN SEGÚN TIPO DE JORNADA

En los sectores de CCOO, el empleo a tiempo parcial en el periodo más alarmante de la crisis, siguió una mecánica similar a la que se puede apreciar en la economía y en la industria española, es decir, sufrió rotundas reducciones.

Pero en 2014, el despegue del empleo en los sectores de CCOO, se ha estructurado con una peculiaridad diferencial del empleo femenino en CCOO respecto a la economía y al

sector industrial españoles, ya que, en estos últimos, la población sometida a contratación a tiempo parcial ha continuado creciendo en la misma medida que en el ámbito de CCOO se ha visto reducida. Esto ha podido deberse a que las actividades de CCOO presentan características específicas, tanto de participación y conformación social en los centros de trabajo, (sindicación), como en la capacitación y dedicación que precisan jornadas mínimas para poder lograr una determinada evolución de la productividad y del rendimiento, independientemente de la manera en que cada actividad y sus empresas gestionen el tiempo de trabajo.

En definitiva, recalcar que, el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial en el ámbito de actuación de CCOO se vio reducida un 8%, esto es, más de 5.000 trabajadoras, mientras que la economía creció en un 1,5 % y el sector Industrial un 5,6 %.

Hay que destacar que el 42 % de las trabajadoras a tiempo parcial no están contentas con su jornada laboral, mientras que en el caso de los hombres es del 67 %. Además el 14 % de las mujeres tienen contratación parcial, mientras que en el caso de los hombres solo es del 3%.

4.7-EL SUBEMPLEO POR SOBRECUALIFICACIÓN

SUBEMPLEO POR INADECUACIÓN DE FORMACIÓN Y CATEGORÍA. 2014			
<i>Fuente: EPA, Elabora Jasma DB Gabinete Técnico Industria CCOO</i>			
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
SUBEMPLEADO	391.076	121.296	458.684
TOTAL OCUPADO	1.724.547	443.271	2.054.104
% SUBEMPLEADO	22,7	27,4	22,3
Situación considerada de subempleo: Universitario o FP Grado superior trabajando por debajo de Técnico de Apoyo; o enseñanzas medias trabajando de peón o similar			

No se puede confirmar que las mujeres trabajadoras de la Industria de CCOO presenten unos niveles de subempleo por sobre-cualificación muy superiores a los de los hombres, pese a ser algo mayor. Sin embargo, esta precariedad se está extendiendo de forma importante, ya que en 2014 los índices de desempleo son mayores que en 2013, aumentando considerablemente entre las mujeres a una cifra mucho mayor que la de los hombres. En las mujeres se ha pasado de un 24,5 % a un 27,5 %, mientras que en los hombres ha sido de un 21,8 % a un 22,7 %.

Este dato indica que prácticamente una de cada tres trabajadoras de los sectores de CCOO, desarrolla su actividad laboral en una categoría profesional para la que presenta una formación superior a la requerida para realizar las tareas que forman dicha categoría.

4.8-LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN LOS SECTORES DE INDUSTRIA DE CCOO

El salario hora de los hombres es 3,75 euros superior al de las mujeres, lo que supone que los hombres ganan un 27 % más que las mujeres.

A pesar de que la brecha salarial se ha reducido de manera notable desde el año 2004, podemos observar un repunte de la misma a partir del 2011, lo que puede deberse a una degradación de las condiciones salariales de las mujeres que forman parte de los sectores de CCOO, como resultado de la remodelación que han sufrido las condiciones del mercado de trabajo y de las reglas que administran la relación laboral.

Si dividimos la crisis en dos periodos, es decir, un periodo del 2004 al 2008, y otro periodo de 2008 a 2012, podemos apreciar como en el segundo periodo, el aumento del salario recibido por las trabajadoras industriales ha crecido la mitad que durante el primer periodo, debido a la pauperización acelerada que he tenido lugar en la clase trabajadora a partir de dicho año, que pese a todo, ha mantenido distintos ritmos según el sexo, ya que la desaceleración en el caso de los salarios de los hombres no ha sido tan notoria como en el caso de las mujeres.

4.9-LA MUJER EN LOS SECTORES DE INDUSTRIA DE CCOO EN ARAGÓN

Con las estadísticas del 2014, podemos destacar que en Aragón, la distribución de las trabajadoras y de los trabajadores en los sectores de Industria de CCOO, es igual, ya que en ambos sexo equivale a un 4%.

Sin embargo, si analizamos la evolución que ha tenido la mujer ocupada en los sectores de Industria de CCOO, apreciamos que durante el periodo 2008-2013 ha habido un total de 6.775 mujeres que han dejado de trabajar en Aragón, del total de 195.311 que dejaron de hacerlo en España.

En el último año, y aunque a nivel nacional se han generado un total de 18.413 puestos de trabajo para mujeres dentro de CCOO, en Aragón el índice sigue siendo negativo, con un total de 515 mujeres que han perdido su empleo, pero se aprecia una mejora importante respecto al periodo 2008-2013.

En porcentaje esto se traduce en Aragón con un crecimiento negativo del 2,8 %, lo que equivale a las 515 trabajadoras anteriormente indicadas. Esto es, en 2013 había en el sector Industria de CCOO en Aragón 18.171 trabajadoras, mientras que en 2014 hay 17.656.

Estas cifras son más alarmantes todavía si se compara con el caso de los hombres, donde solo en Aragón ha crecido en el último año un 5,1 %, es decir, 3.341 trabajadores más, lo que equivale a que en 2014 hay un total de 68.966 trabajadores de la Industria de CCOO en Aragón, en comparación con los 65.625 que hubo en 2013.

5.- LA BRECHA SALARIAL

A la vista de los resultados observados, podemos afirmar que la presencia de una importante brecha salarial entre ambos géneros es notoria.

A continuación vamos a explicar qué es la brecha salarial, por qué motivos tiene lugar y por último, trataremos de buscar propuestas para posibles soluciones con el objetivo de paliar la brecha salarial.

5.1-¿QUÉ ES LA BRECHA SALARIAL?

La brecha salarial entre mujeres y hombres es la diferencia que existe entre los sueldos recibidos por los trabajadores de ambos sexos, computada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores.

Hay que decir que como media, las mujeres de la UE ganan aproximadamente un 16 % menos por hora que los hombres.

La brecha de remuneración entre ambos sexos puede hacer alusión a la disparidad de ingresos por hora, semanales, mensuales o anuales entre hombres y mujeres. Generalmente, la brecha de remuneración entre hombres y mujeres por hora es inferior a la semanal, mensual y anual. Esto es como consecuencia de que las mujeres, generalmente realizan trabajos remunerados durante un número de horas menor que los hombres, debido a que las mujeres continúan asumiendo más responsabilidades familiares y domésticas.

Otro dato a tener en cuenta es el efecto que tiene la brecha salarial a lo largo de la vida de los trabajadores y las trabajadoras, ya que, el impacto que tiene sobre las mujeres, es que reciben menos ingresos a lo largo de su vida laboral, lo que desencadena que tengan pensiones inferiores a las de los hombres, lo que significa mayor riesgo de pobreza en la tercera edad. Por ejemplo en 2012, el 21,7 % de las mujeres mayores de 65 años se encontraban en una posición de riesgo de pobreza. En cambio el porcentaje en los hombres mayores de 65 años era bastante inferior, un 16,3 %.

Un factor a analizar son las diferencias que presentan ambos géneros a la hora de trabajar. La tasa media de empleo entre las mujeres en Europa ronda el 63 %, mientras que la de los hombres se sitúa alrededor del 75 %. Estos datos hacen referencia a las edades comprendidas entre los 20 y los 64 años.

Un dato que muestra claramente la gran diferencia existente entre ambos sexos, es el que hace referencia a los/las trabajadores/as a tiempo parcial en la UE. Un 34,9% de las mujeres trabajan a tiempo parcial, y en cambio, tan solo un 8,6 % de los hombres. Estos datos repercuten de forma muy negativa en las mujeres, ya que sus carreras profesionales, su formación, su derecho a una pensión digna o sus prestaciones por desempleo, se ven perjudicados de forma muy significativa, lo que equivale a efectos en la brecha salarial.

Vistos estos datos queda patente que la brecha salarial existente entre hombres y mujeres significa un gran problema en el que participan diversos factores que suelen estar interrelacionados. Que hoy en día siga existiendo este problema se debe a divergencias de género, en especial en los planos de lo social y de lo económico.

5.2-CAUSAS DE LA APARICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL

A continuación, analizaremos algunas de las causas que dan origen a la brecha salarial.

•**Discriminación en el lugar de trabajo:** en muchas ocasiones se presentan situaciones en las que las mujeres no perciben el mismo salario que los hombres, pese a realizar o haber realizado trabajos del mismo valor. Esto puede ser como consecuencia de la denominada discriminación directa, cuyo significado es que las mujeres reciben un trato menos favorable que los hombres simplemente por el hecho de ser mujeres. También puede estar causado por algunas políticas o prácticas, que aunque no se plantearan con fines discriminatorios, llevan a una desigualdad en el trato dado a hombres y mujeres. Los dos tipos de discriminación están prohibidas por la UE, pero desafortunadamente aún las podemos apreciar en algunos lugares de trabajo.

•**Diferentes empleos, diferentes sectores:** las mujeres y los hombres llevan a cabo trabajos diferentes y generalmente trabajan en sectores diferentes. Por ejemplo, en el sector sanitario, las mujeres forman el 80 % de todos sus trabajadores. Es de destacar el hecho de que, en los sectores donde trabajan un número importante de mujeres, los salarios son inferiores a aquellos sectores en los que predominan los hombres. Uno de los motivos de que la mujer trabaje un menor número de horas, se produce porque son las mujeres las que de forma mayoritaria sustentan el peso del trabajo no remunerado en el hogar o son las que se dedican al cuidado de los niños. Igualmente las mujeres tienden a trabajar en ocupaciones y sectores que les permitan poder conciliar su vida

laboral y familiar. Como consecuencia de todos estos factores, las mujeres suelen llevar a cabo jornadas a tiempo parcial, y por este motivo, tienen más posibilidades de ser contratadas en empleos con una remuneración baja y de no poder optar a puestos de responsabilidad dentro de sus respectivos trabajos.

•**Prácticas laborales y sistemas salariales:** es muy notorio el hecho de que a las mujeres y a los hombres no se les aplican las mismas prácticas laborales. Las diferentes formas de remuneración para los empleados, así como la organización real de los sistemas salariales, pueden dar lugar a disposiciones de remuneración diferentes para los trabajadores de ambos sexos. Generalmente esta discriminación nace como consecuencia de varios motivos culturales e históricos que contribuyen en la manera en la que se establecen los salarios. Es lo que se conoce como techo de cristal, e impide que las mujeres puedan alcanzar los puestos de mayor retribución.

•**La infravaloración del trabajo y las capacidades de las mujeres:** de forma mayoritaria, podemos apreciar cómo las competencias y capacidades de las mujeres suelen estar subestimadas, sobre todo en las ocupaciones en las que las mujeres predominan. Cuando las mujeres forman el mayor número de personas que trabajan en una ocupación determinada, perciben salarios más bajos, cosa que no sucede en el caso de los hombres, que cuanto mayor es su abundancia en una ocupación determinada, más elevados son sus salarios. En muchas ocasiones las aptitudes de las mujeres se menosprecian, ya que se considera que muestran características femeninas, en vez de capacidades y competencias adquiridas. Todos estos factores pueden causar una predisposición fundamentada en el género a la hora de establecer los salarios y de estimar el valor del trabajo que realizan mujeres y hombres.

•**La escasa presencia de mujeres en puestos de liderazgo a alto nivel:** en ámbitos como el de la economía o la política, las mujeres tienen una representación muy baja. Un dato que pone de manifiesto la desigualdad existente es el hecho de que por ejemplo solo un tercio de los científicos e ingenieros que hay en Europa son mujeres. Hasta en los sectores donde hay mayoría de mujeres, estas están muy poco representadas en los puestos de mayor responsabilidad, en especial en los puestos de alto nivel.

•**Tradiciones y roles de género:** estos dos factores delimitan el papel que, tanto hombres como mujeres, desarrollan en la sociedad, empezando a una edad muy temprana. Estas tradiciones y roles de género se ven reflejadas por ejemplo en los

estudios que llevan a cabo mujeres y hombres, aunque esta circunstancia está cambiando, ya que cada vez son más las mujeres que tienen mayor formación que los hombres.

•**Conciliación de la vida familiar y laboral:** por norma general, las mujeres trabajan menos horas que los hombres, y generalmente lo hacen de forma parcial, para poder compatibilizar sus responsabilidades familiares con el ejercicio de un trabajo remunerado. Este hecho repercute de forma directa en las posibilidades que tienen las mujeres para poder progresar en sus respectivas carreras profesionales, y poder optar a un salario mayor. Está demostrado que la brecha salarial entre hombres y mujeres aumenta de manera importante cuando las mujeres tienen hijos y cuando trabajan a tiempo parcial.

Por norma general, son las mujeres las que mayor tiempo ocupan en las tareas del hogar y el cuidado de las personas, mientras que un número muy pequeño de hombres se acoge a bajas temporales o trabajan a tiempo parcial.

Por último señalar que, pese a que los hombres suelen pasar más horas que las mujeres en el lugar de trabajo, si se suman las horas de trabajo remunerado y no remunerado que realiza una mujer, el resultado que podemos apreciar es que las mujeres tienen una jornada laboral notablemente más larga que la de los hombres.

5.3-POSIBLES SOLUCIONES PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CCOO pretende que, a través de una serie de propuestas en diversos campos de actuación, se consiga reducir la brecha salarial lo máximo posible. A continuación, analizaremos las propuestas que se pretenden llevar a cabo en nueve de los campos de actuación más relevantes.

1-Contratación:

Señalaremos cuatro propuestas que a nuestro parecer destacan por encima del resto

-Mejorar las condiciones profesionales de aquellas personas que estén contratadas a tiempo parcial, creando para ello medidas que faciliten su acceso a la formación, a la promoción y al desarrollo de sus carreras profesionales.

-Establecer una serie de reglas para la transformación de los contratos a tiempo parcial en contratos a tiempo completo, y también la regulación para aquellos supuestos en los que la empresa puede hacer uso de este tipo de contratación, impidiendo que la misma recaiga mayoritariamente en las mujeres.

-En la contratación: se deberá dar preferencia a igualdad de condiciones a la contratación de mujeres para todos aquellos puestos de trabajo donde no tengan la suficiente representación cuando se atiendan los principios de idoneidad respecto al puesto que haya que cubrir.

-Por último, se exigirá a las empresas que las ofertas de empleo se escriban en un lenguaje no sexista, para poner de manifiesto que la oferta de trabajo está dirigida a ambos géneros.

2-Clasificación profesional:

En general, las ocupaciones que desarrollan las mujeres tienen menos prestigio social, están peor valoradas y su remuneración es inferior a aquellas ocupaciones que están masculinizadas. Para intentar subsanar estas tendencias cuyos efectos tienen gran incidencia en la brecha salarial, se han propuesto una serie de medidas. A continuación, nombraremos algunas de las medidas que se van a intentar incluir en futuras negociaciones colectivas.

-No incluir en los convenios colectivos puestos de trabajo diferenciados por sexos.

-Delimitar con nitidez los grupos, divisiones y los niveles profesionales.

-Igualar el salario de aquellas categorías feminizadas en relación a su equivalente categoría masculina.

-Escribir las categorías laborales y los puestos de trabajo usando un calificativo que represente a ambos sexos.

3- Promoción:

La negociación colectiva suele tener un papel fundamental a la hora de establecer los mecanismos de ascenso en las empresas, exigiendo para ello, que no exista ningún tipo de discriminación, ya sea directa o indirecta, entre hombres y mujeres. Pese a todo, en la práctica vemos cómo el acceso a los puestos de promoción y mando, por norma general,

están reservados para que la empresa los elija libremente, con lo que se suelen dar casos de discriminación hacia las mujeres.

Para intentar evitar esta discriminación, es necesario que los convenios colectivos incluyan unas cláusulas específicas con las que regular los principios de ascensos profesionales, valorando más, aspectos como los méritos profesionales o los conocimientos, que otros aspectos como puede ser la antigüedad.

Establecer sistemas de cuotas hacia mujeres en los sectores o funciones donde estén infrarrepresentadas, es otra de las medidas que se contempla.

Por último, hay que solicitar a las empresas que publiciten las ofertas de promoción de una manera clara y transparente, y asegurándose que la información sobre requisitos y condiciones de trabajo llegue a todos los trabajadores y trabajadoras.

4-Formación:

La formación es uno de los aspectos que mayor relación guarda con la promoción dentro del ámbito de la empresa, por lo que es importante asegurarse de que dicha formación, llegue a todas las personas trabajadoras, cerciorándose de la presencia de mujeres a través de la ejecución de acciones positivas a tal efecto. Mediante la negociación colectiva, se asegura una mayor participación de las mujeres en la formación.

Estas son algunas medidas que deben incluir los planes de igualdad para favorecer una mayor estabilidad en las carreras profesionales de las mujeres:

- Permitir la asistencia de las mujeres en situación de excedencia o reducción de jornada en los programas de formación de las empresas.
- Impartir cursos de formación en los horarios laborales.
- Implantar cursos de formación específica para mujeres con el objetivo de que puedan acceder a aquellos puestos de trabajo donde se encuentran subrepresentadas.

5-Conciliación de la vida familiar:

Todas las propuestas que se realicen en este ámbito, deben de ir encaminadas a que, el cuidado de los menores y de las personas dependientes sea equitativo entre hombres y

mujeres, y no tanto en consolidar los roles sexistas que influyen de manera negativa en el empleo, salario y condiciones laborales de las mujeres.

El uso de estas medidas hay que hacerla extensiva a los hombres, ya que de este modo, se evitan alusiones estereotipadas, tanto explícitas como implícitas. Además, hay que llevar a cabo una apuesta fuerte por la ordenación flexible de los tiempos de trabajo y descanso, haciendo ver que los permisos de trabajo van dirigidos tanto a hombres como a mujeres.

6-Retribución: complementos salariales:

Mediante la negociación colectiva se deberá asegurar la igualdad en los salarios entre ambos sexos para los mismos puestos de trabajo, para la misma categoría profesional y para los trabajos equivalentes con el objetivo primordial de poder eliminar la brecha salarial.

Un aspecto importante a destacar es el de los complementos salariales, ya que de forma mayoritaria las mujeres se ven discriminadas en este aspecto en comparación con los hombres, es decir, las mujeres no acceden a los mismos complementos salariales a los que acceden los hombres. Por lo tanto, si se trabaja de forma conjunta sobre los complementos salariales, se podrá eliminar una parte importante de la brecha salarial.

7-Complemento de peligrosidad:

De forma general, este complemento es discriminatorio, ya que este tipo de complementos suelen retribuirse a tareas generalmente masculinas, como puede ser el manejo de maquinaria pesada, pero en cambio, este complemento no se da cuando se utilizan productos químicos peligrosos en sectores como pueden ser el textil, el de limpieza o el de sanidad, sectores normalmente feminizados.

Urge, en consecuencia una revisión para que en los convenios colectivos, dicho complemento se vincule a todas las actividades que presenten un determinado riesgo, independientemente de que estas actividades estén masculinizadas o feminizadas.

8-Plus de nocturnidad:

Se puede dar la circunstancia de que haya mujeres trabajando en turnos de noche, embarazadas o en periodo de lactancia, lo cual puede suponer un riesgo para su embarazo y/o lactancia. En este caso el empresario deberá cambiarlas de puesto de

trabajo o de función. A pesar de que por ley, las mujeres que estén en esta situación deberían de conservar la retribución de su puesto de origen, en muchas ocasiones dejan de cobrar el citado plus, ya que a juicio de la empresa, no tienen derecho a cobrarlo.

Es por este motivo, que el convenio colectivo, tiene que recoger de forma específica, que las mujeres que se encuentren en la situación descrita anteriormente, no deben de perder su derecho a cobrar el plus de nocturnidad, ya que significa una penalización y discriminación por razón de sexo.

9-Utilización de lenguaje no sexista en la negociación colectiva:

Se debe evitar usar cualquier tipo de cláusula que tenga un contenido sexista y discriminatorio, y para ello es muy importante que, en la redacción de los convenios colectivos, se utilice un lenguaje inclusivo, ya que el uso de este lenguaje es una acción más de igualdad que no suplanta, no sustituye ni excluye a otras acciones y estrategias de igualdad.

6- COMISIONES OBRERAS: SECRETARIA DE LA MUJER

Desde 1976, CCOO viene llevando a cabo un trabajo determinado en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, antes incluso de su constitución como sindicato. Fue en 1978, cuando la decisión de un amplio número de mujeres del ámbito sindical, tuvo como resultado la creación de la Secretaria Confederal de la Mujer. Más adelante, en el Congreso de 1991, se determina promover la Secretaria de la Mujer e incentivar su creación en todas las estructurales federales y territoriales.

El principal objetivo de las Secretarías de la Mujer tiene que ver con el aspecto sindical y laboral, pero entre sus objetivos también está de manera muy presente el hecho de promover una igualdad real entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la vida.

En lo que concierne propiamente al sindicato, las Secretarías de la Mujer trabajan con la finalidad de aumentar el número de mujeres afiliadas, incentivar su participación y presencia en los órganos de dirección, y por último, certificar un mayor conocimiento de la realidad laboral y social de las mujeres.

Por lo que se refiere al mercado laboral, el objetivo de las Secretarías de la Mujer es el de intentar detectar y luchar contra las discriminaciones que existen contra las mujeres en el acceso, la promoción y el mantenimiento del empleo, denunciar y fomentar que exista igualdad salarial y de condiciones de trabajo de las mujeres respecto a los hombres, y también impulsar iniciativas para prevenir y acabar con problemas específicos a los que las mujeres deben hacer frente en sus puesto de trabajo, como pueden ser el acoso, las dificultades en acceso a la formación o la salud laboral.

Por último destacar, que las Secretarías de la Mujer mantienen relaciones con grupos de mujeres y movimientos feministas que fomentan el acceso de las mujeres, en las mismas condiciones que los hombres, a la cultura, la educación, a la participación social y política.

Además, se oponen a la violencia machista y a cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres, aparte de intentar promover un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en las responsabilidades familiares.

En definitiva, trabajan con el objetivo de lograr cambios legales y actitudes que signifiquen un avance en la situación de las mujeres.

Aparte de todo lo visto anteriormente, hay que destacar la labor que tiene CCOO junto con otro sindicato como UGT, para concienciar a la sociedad en dos días tan señalados como son el 25 de noviembre y el 8 de marzo:



El 25 de noviembre es el día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, y por este motivo, las confederaciones sindicales de Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores unen sus fuerzas desde hace años con el objetivo de poner fin a esta terrible lacra social que afecta a las mujeres.

CCOO y UGT consideran que si bien es cierto, que la LO 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, tiene aspectos muy positivos a tener en cuenta, hay todavía muchos apartados de dicha Ley que no se han desarrollado, en especial aquellos apartados que hacen referencia a la protección de las víctimas.

Es por esto, que CCOO y UGT, consideran necesario una serie de cambios en diferentes ámbitos, como son el laboral, el educativo o el institucional, para frenar esta terrible escalada de violencia.

A continuación, señalaremos algunas de las medidas o propuestas de cambio que CCOO y UGT proponen según el ámbito:

·Ámbito laboral:

- Llevar a cabo campañas informativas y de sensibilización en las empresas con el objetivo de transmitir los derechos y medidas laborales.
- Asegurar el anonimato de las víctimas de violencia de género en los programas de formación de empleo en cada CCAA.

•Ámbito educativo:

-Que en cada colegio haya una persona especializada con el objetivo de elaborar medidas educativas para impulsar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

-Poner en marcha campañas publicitarias, a través de los medios de comunicación y de las nuevas tecnologías con el fin de sensibilizar a la población más joven.

•Ámbito institucional:

-Que todos los casos de violencia tengan un seguimiento específico, con el objetivo de prevenir el riesgo, de que no se denieguen las órdenes de protección de las víctimas o que deje de haber un número tan elevado de renuncias en cada proceso de violencia.

-Volver a poner en marcha las competencias municipales de igualdad que han sido eliminadas tras la reforma de la Administración Local, para la asistencia integral de mujeres que han sufrido violencia de género, incluyendo también a sus hijas e hijos.

En el caso de Zaragoza existe la Casa de la Mujer, un organismo que depende el ayuntamiento y que interviene junto con el Instituto Aragonés de la Mujer, y es dependiente del Gobierno de Aragón, con el objetivo de trabajar en esta realidad social tan problemática y trágica.



El 8 de marzo se celebra el Día internacional de la Mujer trabajadora y como consecuencia del mismo, las confederaciones sindicales de UGT Y CCOO, intentan sensibilizar a la sociedad de la enorme desigualdad que existe entre hombres y mujeres.

Se hace un llamamiento a que toda la sociedad participe en los diferentes actos y manifestaciones que se celebran para conmemorar dicho día.

Ambos sindicatos consideran inadmisibile que el presupuesto designado a los programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y a actuaciones para la prevención integral de la violencia de género en los Presupuestos Generales del Estado, se haya visto reducido en un 27 % en los últimos 4 años, cuando sigue existiendo el asesinato de mujeres como consecuencia de la violencia machista.

CCOO y UGT muestran su total apoyo a las políticas de igualdad, fomentando y desarrollando las actuaciones que mostramos a continuación:

- Instaurar medidas y planes de igualdad que faciliten el acceso al empleo, la formación y promoción, la disolución de la división laboral y la discriminación salarial que sufren las mujeres en las empresas.

- Sensibilizar y concienciar a la sociedad con el objetivo de eliminar la discriminación por razón de sexo e intentar erradicar todas las formas de violencia que padecen las mujeres.

-Impulsar la presencia de mujeres en todos los ámbitos de decisiones y en la negociación colectiva de las empresas, con el objetivo de que las mujeres logren una integración total e igualitaria en el ámbito social y laboral.

CONCLUSIONES

Una vez finalizado este trabajo podemos apreciar cómo existe una desigualdad notoria entre mujeres y hombres en diferentes aspectos de la vida social y laboral. Estas desigualdades, bajo mi punto de vista, deberían ser corregidas lo antes posible, ya que es una lacra muy importante en pleno siglo XXI.

Tengo que destacar que la elaboración de este trabajo, así como, mi experiencia práctica trabajando en CCOO, ha despertado en mí una curiosidad que no existía anteriormente, además de un compromiso mayor con las desigualdades de género.

En primer lugar, considero que las estrategias llevadas a cabo por la Comisión Europea son muy positivas para acabar con la desigualdad existente, ya que son medidas a nivel Europeo y con ellas todos los países miembros de la UE toman conciencia de las enormes desigualdades existentes entre mujeres y hombres. Bajo mi punto de vista, es mucho más fácil acabar con la desigualdad, si todos los países trabajan de forma conjunta, ahora bien deben de ser los gobiernos y las empresas de cada país, quienes deben de llevar la iniciativa, proponiendo y realizando medidas que favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Por otro lado, la situación de la mujer en el mercado laboral Español es muy desigual, ya que si bien es cierto que casi el 46 % de la población activa son mujeres, los puestos de trabajo que desempeñan y los salarios que perciben, son inferiores en la mayoría de los casos, en comparación con los de los hombres.

La brecha salarial es otro de los factores que muestra la enorme desigualdad que existe entre mujeres y hombres, y para poder minimizarla y / o erradicarla, los interlocutores sociales tiene a su disposición dos herramientas muy importantes, como son los convenios colectivos y los planes de igualdad.

Es muy notorio ver cómo en pleno 2015 siguen existiendo en España convenios colectivos, como el de la Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, SL⁸, que alberga una discriminación indirecta tan notoria, cómo se puede apreciar en su artículo 14, ya

⁸ Resolución de 1 de abril de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía Castellana de Bebidas Gaseosas, SL.

que premia la antigüedad mediante puntos, hecho que discrimina a las mujeres, puesto que por norma general, los hombres ostentan una mayor antigüedad.

Esta problemática tiene difícil solución, dado que en la actualidad, la sociedad en general sigue mostrando determinados comportamientos machistas que lleva arrastrando desde hace siglos.

En mi opinión, la clave para erradicar este problema reside en la educación. Considero que si desde la infancia, se concientiza a la sociedad de que debe existir una igualdad efectiva total entre hombres y mujeres, será más fácil poder lograr la igualdad. Es una labor de todos, padres, familias, profesorado, etc.

Considero también que los medios de comunicación tienen una gran responsabilidad en este tema, y que, pese a que cada vez hacen más campañas de sensibilización, todavía podrían hacer una labor mayor en pro de la igualdad especialmente en el trato que dan algunos medios a aspectos como la brecha salarial, o sobretodo el tratamiento que se hace de la violencia de género.

Las empresas son también una parte muy importante para poder lograr la igualdad, ya que ellas son las primeras que deben de dar ejemplo con las medidas a llevar a cabo. Creo que sería muy necesario que empresas y organizaciones de nuestro país, tuvieran cada vez más mujeres en puestos importantes.

De mi experiencia personal en CCOO, llegué a la conclusión de que, pese a que CCOO Zaragoza tiene contratadas de forma directa a un total de 89 mujeres y 41 hombres, existe, entre algún sector de las trabajadoras, la sensación de que no se da las mismas oportunidades a los hombres que a las mujeres para promocionar internamente.

Hay algunas trabajadoras que destacaban el hecho de que prácticamente en todas las áreas de CCOO, los puestos directivos están ocupados por hombres. De hecho en toda la historia de CCOO nunca ha habido un Secretario General que sea mujer.

Una de las cosas que más llamó mi atención, es el hecho de que en un sindicato de esta naturaleza, no exista un Plan de Igualdad ni ningún Protocolo de Acoso. Creo que sería muy conveniente que un sindicato de esta naturaleza tuviera su propio Plan de Igualdad y su propio Protocolo de Acoso, más si cabe, cuando un porcentaje muy elevado de sus

trabajadores son mujeres, y cuando CCOO tiene en muchas ciudades de España una Secretaria propia de las mujeres.

Las medidas que yo llevaría a cabo para que las mujeres tuvieran una mayor presencia dentro de Comisiones Obreras serían las siguientes:

- Suscitar un debate sindical con el objetivo de que las organizaciones pongan en marcha estrategias que permitan dejar atrás los techos de cristal⁹ y aumentar el poder de las mujeres.
- Dar más poder a las secretarías de la mujer creándolas donde no las haya.
- Impartir cursos que formen a las mujeres en liderazgo con el objetivo de favorecer su acceso a puestos de decisión y de alta responsabilidad con el objetivo de que las mujeres ocupen espacios en todos ámbitos de comisiones obreras, no solo en las secretarías de la mujer.
- Dotar de más fuerza y de mayores medios, el asesoramiento sindical y jurídico que ofrece comisiones obreras ante la discriminación, el acoso sexual y la violencia de género.
- Estructurar los tiempos de trabajo y las jornadas con el objetivo de favorecer la conciliación familiar, personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras.
- Establecer una formación y una sensibilización de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para quienes incorporan a la representación sindical así como también para los que llevan tiempo en la representación sindical pero aún no están dotados de esa perspectiva.

Creo que con la aplicación de estas medidas el papel de las mujeres dentro de CCOO cobraría una relevancia mucho mayor, y sus funciones no quedarían relegadas a un segundo plano como ocurre actualmente en muchas de sus áreas.

⁹ Esta barrera invisible aparece cuando las mujeres se acercan a la parte superior de la jerarquía corporativa y les bloquea la posibilidad de avanzar en su carrera profesional hacia cargos de nivel gerencial y ejecutivo.

Por último, la concienciación a la que he asistido, en torno a los días 25 de noviembre y 8 de marzo, me llamó mucho la atención. Con motivo del día 25 de noviembre, Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, este año se va a organizar una jornada para visibilizar la violencia de género más allá de la violencia física, ya que entienden que existen muchas más formas de violencia hacia las mujeres, y que no están reconocidas socialmente. Además se organizarán concentraciones y lecturas de manifiestos, y se colaborará de manera activa con Organizaciones Feministas de Zaragoza.

En cuanto al 8 de marzo, Día internacional de la mujer trabajadora, CCOO Zaragoza organiza jornadas de sensibilización, y son parte activa de la manifestación que se realiza dicho día.

En definitiva, la realización de este trabajo ha sido muy gratificante, ya que he descubierto una realidad que prácticamente era desconocida para mí, y ha servido para concienciarme de un problema muy grave, que bajo mi punto de vista, debería estar erradicado desde hace años, ya que el tener una igualdad total entre mujeres y hombres, debería de ser lo normal en cualquier sociedad del siglo XXI.

Considero que las medidas que llevan a cabo los gobiernos no son suficientes, y que las principales empresas y organizaciones deberían tomar medidas más productivas con el único objetivo de lograr la igualdad.

Por último, creo que el trabajo de los sindicatos es fundamental, en especial el de CCOO, ya que realizan un trabajo fundamental, gracias a tener una Secretaria de la Mujer propia, aunque bajo mi punto de vista, insisto una vez más, un sindicato de esta importancia debería de tener un Plan de Igualdad y un Protocolo de Acoso propio, más aun cuando la mayoría de sus trabajadoras son mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

COMISIÓN EUROPEA. (2010). *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres*. Bruselas.

COMISIONES OBRERAS DE ARAGÓN, GABINETE TÉCNICO; *Trabajo y Sociedad en Aragón 2014*.

Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo). *Boletín Oficial del Estado* núm. 7, 2007, 23 de marzo.

Orden Ministerial por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos (Resolución 20 de mayo de 2011). *Boletín Oficial del Estado* núm. 130, de 1 de junio de 2011.

SCOTT, Joan W (1.990); “El género una categoría útil para el análisis histórico” En AMEZANG, J.S- NASH, M: *Historia y género: las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Valencia; Ed, Alfonso el Magnánimo. IVEI, pp: 23-55.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD DE CCOO (2013); *Crisis, políticas públicas y desigualdad entre mujeres y hombres*.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD DE CCOO (2013); *Estrategias sociales y sindicales para el empoderamiento de las mujeres*.

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD DE CCOO (2015); *La brecha salarial de género: análisis y propuestas sindicales para la negociación colectiva*.

SECRETARÍA DE LA MUJER E IGUALDAD (2015); *La situación de las mujeres de los sectores de Industria de CCOO*.

VALLEJO, R. (2013); *Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*. Zaragoza: Prensas de la Universidad de Zaragoza.

WEBGRAFÍA:

EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS: En <http://fra.europa.eu/en>

INSTITUTO DE LA MUJER. (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de género*. Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER. (2014). *Plan estratégico de igualdad de oportunidades*. Madrid: Publicaciones de la Administración general del Estado.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. Recuperado de <http://www.ine.es/>.

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD. En <http://www.msssi.gob.es/>.

OFICINA EUROPEA DE ESTADÍSTICA (EUROSTAT). En <http://ec.europa.eu/eurostat>

WEB OFICIAL DE COMISIONES OBRERAS: En <http://www.ccoo.es/>

WEB OFICIAL DE LA UNIÓN EUROPEA: Empleo y política Social. En