
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



**DECLARACIÓN DEL
CONSEJO DE RELACIONES LABORALES
SOBRE LA IGUALDAD DE LA MUJER
EN EL TRABAJO**

I. Introducción

II. Acceso al empleo y contratación, formación, clasificación y valoración de puestos de trabajo

III. Negociación colectiva

IV. Medidas e instrumentos de aplicación para eliminar la discriminación

V. Comisión de seguimiento

I. Introducción

La integración de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad ha sido creciente en los últimos tiempos. Después de largos períodos de relativo estancamiento o al menos lenta evolución, durante el presente siglo se han superado, al menos en Occidente, las desigualdades legales, de modo que hoy en día puede afirmarse que prácticamente no existe en los textos normativos discriminación formal entre hombres y mujeres.

Sin embargo, esta igualdad formal no se corresponde exactamente con la realidad de los hechos. En efecto, a pesar de los indiscutibles avances hacia la plena integración, subsisten en menor medida discriminaciones y desigualdades que, aunque van adoptando formas cada vez más sutiles, siguen siendo relevantes y teniendo efectos reales. Estas desigualdades y discriminaciones se producen en todos los órdenes de la vida social y, en consecuencia, también en el orden laboral.

Se puede así constatar que, a pesar de la creciente incorporación de la mujer al trabajo que, sin duda, es la gran innovación de este siglo, se mantienen formas de discriminación en los distintos aspectos de la vida laboral: el propio acceso al empleo, las dificultades de promoción interna a puestos de responsabilidad, la clasificación profesional, las diferencias de retribución, la misma negociación colectiva e incluso la representación legal del personal, ostentada de forma abrumadoramente mayoritaria por hombres.

Es cierto, sin embargo, que las desigualdades que se perciben en el ámbito del trabajo no son mayores que las que se producen en otros campos de la vida social. Y esto hay que destacarlo, habida cuenta de que la incorporación masiva de la mujer al trabajo en Euskadi es muy reciente y de que se ha producido en un entorno laboral de tradición marcadamente masculina, como es el industrial.

No obstante, a pesar de la rapidez de la integración laboral de la mujer y la definitiva superación de desigualdades jurídicas formales, quedan aún en el mundo del trabajo elementos de discriminación que es preciso superar.

Por esta razón el Consejo de Relaciones Laborales, (integrado por miembros en representación de las organizaciones sindicales ELA, CC. OO., UGT y LAB, y por miembros en representación de la organización empresarial vasca (ConfeBask), ha decidido realizar un esfuerzo para que se superen las situaciones de desigualdad, que no benefician a nadie. Y en este sentido declara:

- que el derecho al trabajo es un derecho incuestionable de las mujeres. Por ello considera que la adopción de medidas de acción positiva encaminadas a potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones en el mundo laboral es uno de los instrumentos internacionalmente elaborados y aceptados más válidos para salvar los obstáculos para que la igualdad entre hombres y mujeres se haga real.
- que, junto a ello, la competitividad de las empresas depende, en un país sin recursos naturales, de las tecnologías, el servicio, la calidad y, en definitiva, de una serie de factores subordinados en última instancia al único recurso con que se cuenta: el humano. Y la mitad de ese valioso recurso es, precisamente, femenino. La plena potenciación de todos los

hombres y mujeres, sin discriminaciones ni diferencias que no provengan de la capacitación y el esfuerzo de cada cuál, se convierte en el principal activo de las empresas vascas. En ese sentido, igualdad es requisito de competitividad.

- Por las razones expuestas, el Consejo de Relaciones Laborales manifiesta su voluntad de que se eliminen progresivamente elementos discriminatorios a través de actuaciones en los siguientes campos: Acceso al empleo y contratación, formación, clasificación y valoración de puestos de trabajo.

II. Acceso al empleo y contratación, formación, clasificación y valoración de puestos de trabajo

a) Acceso al empleo y contratación

El Consejo de Relaciones Laborales, constatadas las dificultades que encuentran las mujeres para acceder al empleo, declara que:

- la oferta de empleo no debe discriminar a las mujeres. En ella deberá utilizarse un lenguaje neutro y no contendrá condiciones que resulten adversas para ninguno de los dos sexos.
- en los procesos de selección no se deben utilizar criterios subjetivos, sino solamente las cualidades profesionales y la idoneidad de las personas y, en consecuencia, las convocatorias para cubrir puestos de trabajo se deben hacer atendiendo a estos únicos criterios de capacitación profesional sin distinción alguna por razón de sexo.

b) Formación

El Consejo constata que el proceso de integración en igualdad de las mujeres exige un esfuerzo de capacitación que es necesario potenciar a través de la promoción de la formación continua, que debe dedicar especial atención a aquellos puestos o especialidades en los que la presencia de las mujeres es menor. Con este objetivo se considera necesario:

- favorecer la participación de las mujeres en los cursos de formación que se realicen, de forma que puedan superar las situación de desigualdad en las que se encuentran muchos grupos de trabajadoras en el interior de las empresas.
- que esta formación sea específica e integral y se dirija a mujeres que han de ocupar puestos en los que la presencia femenina es pequeña o que precisen algún tipo de formación para reanudar su actividad después de períodos de baja maternal o excedencia.

c) Clasificación

La acción formativa debe estar necesariamente complementada por la clasificación y la promoción profesional. Deben eliminarse los estereotipos que asignan trabajos diferentes a mujeres y hombres y crearse las condiciones para una integración racional y no sexista de las personas en los puestos de trabajo de las empresas, cualesquiera que sean éstos.

La definición de categorías profesionales, no debería servir para establecer, de forma directa o indirecta, diferenciaciones por razón de sexo de forma que puedan hacerse coincidir algunas de las categorías femeninas con las escalas más bajas de remuneración y de cualificación profesional.

En este sentido, el Consejo manifiesta su voluntad de que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre categorías femeninas y masculinas, así como que la mujer trabajadora tenga en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre, en lo que se refiere a ascensos y asunción de funciones de mayor responsabilidad.

d) Valoración de puestos de trabajo

Por lo señalado en el punto anterior, es necesario introducir en la valoración de puestos de trabajo criterios objetivos y evaluables que garanticen la no discriminación por razón de sexo, de forma que dicha valoración se haga en función de las características propias de cada puesto o tarea, sin consideración alguna distinta a éstas. El Consejo de Relaciones Laborales considera por tanto necesario:

- establecer sistemas de valoración basados en criterios comunes a hombres y mujeres que no establezcan discriminación de ningún tipo y que tengan en consideración la directiva comunitaria TS/117 relativa a la no discriminación entre trabajadores masculinos y femeninos en materia salarial que hace referencia a salario igual por trabajo de igual valor o responsabilidad.
- revalorizar los puestos de trabajo con amplia presencia femenina, de manera que se dé igual consideración a las características de los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres que a las de los puestos similares pero ocupados mayoritariamente por hombres.

III. Negociación colectiva

El Consejo de Relaciones Laborales proclama el principio de igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo. Nadie deberá sufrir discriminación alguna en el ámbito del trabajo en razón de su sexo. Todos los trabajadores, hombres y mujeres, tienen derecho al respeto a su dignidad y a la protección de su intimidad. Y es deseo del Consejo que el principio de igualdad de oportunidades y de trato sea aplicado de forma plena en la negociación colectiva, de modo que ningún trabajador o trabajadora pueda ser discriminado por razón de su sexo.

Con este objetivo el Consejo de Relaciones Laborales promoverá los siguientes principios y acciones:

a) Lenguaje neutro

La utilización de un lenguaje no sexista, como elemento fundamental para la disminución de la discriminación de las mujeres.

b) Eliminación de la segregación ocupacional

Desde el Consejo de Relaciones Laborales se entiende como un problema serio la segregación ocupacional que afecta a las mujeres y que lleva a lo que se conoce como feminización de algunas profesiones. Es por esto que, desde este

organismo, se señala como necesaria la desaparición de la consideración, explícita o implícita, de femenina de algunas categorías, así como la denominación sexuada de las mismas. Este aspecto no es sólo un problema puramente semántico, sino que se convierte en un condicionante de la contratación y de la promoción profesional.

Del mismo modo, en las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas. La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el hombre a efectos de promoción o de desempeñar tareas de mayor responsabilidad.

c) Eliminación de la discriminación salarial

Como ya ha quedado indicado en el apartado sobre clasificación, con el fin de evitar la discriminación salarial consecuencia de algunos sistemas de clasificación profesional, se hace necesario que desaparezcan determinadas categorías profesionales que, sin obedecer a necesidad organizativa alguna, encubren distinciones entre hombres y mujeres que, por el mero hecho de serlo, reciben retribuciones diferentes. En este sentido, es necesario reiterar la necesidad de no realizar discriminaciones salariales por trabajos de igual valor.

Con este objetivo, resulta necesario acometer la supresión de estas formas de discriminación real, de manera que, una vez identificadas, se proceda a establecer el procedimiento de eliminación mediante la determinación de las medidas a adoptar, evaluación de las repercusiones económicas y pautas de actuación.

d) Salud laboral y mejoras sociales familiares

El Consejo de Relaciones Laborales estima que la maternidad, entendida ésta desde la gestación hasta la crianza de los hijos, no constituye una cuestión que concierne exclusivamente a la mujer; y al considerarla como una aportación a la sociedad de valor incalculable, debe ser amparada y protegida por el conjunto del colectivo social.

La entrada en vigor de la nueva normativa sobre prevención de riesgos laborales, que aborda específicamente la problemática de la mujer en el trabajo, supone una protección adicional respecto a los riesgos derivados de la actividad laboral.

La puesta en práctica y aplicación de la reciente normativa permitirá observar sus lagunas e ineficacias, que podrán ser abordadas conjuntamente por empresas y trabajadores a través de la negociación colectiva. En este sentido, el Consejo de Relaciones Laborales acuerda asignar a la Comisión de Seguridad e Higiene del propio Consejo el seguimiento de la aplicación de la nueva normativa, especialmente en todo lo relacionado con la mujer.

En este sentido se debe remarcar que a pesar de que la reciente Ley de Prevención de Riesgos Laborales regule algunos temas que han estado tradicionalmente pendientes, se cree conveniente seguir trabajando, desde la aceptación del valor social de la maternidad, en la concreción de fórmulas diversas tanto dirigidas a la protección de la misma maternidad como al cuidado de los hijos.

e) Acoso sexual

El Consejo manifiesta la necesidad de prevenir y, en su caso, perseguir las situaciones de acoso sexual, entendiendo por tales las conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseada y ofensivas para la víctima.. Aún cuando no se trata de prácticas generalizadas en las empresas vascas, los miembros del Consejo en representación de la Confederación Empresarial Vasca (ConfeBask) y de los sindicatos ELA, CC.OO, UGT y LAB coinciden en asumir sus respectivas responsabilidades para que cuando se den estos comportamientos, queden erradicados de las empresas, en cuanto que suponen una violación del derecho a la libertad, la seguridad, la salud y la integridad física y mental del personal de éstas.

En este sentido, el Consejo de Relaciones Laborales estima que la negociación colectiva deberá contemplar medidas específicas que inhiban la realización de faltas de respeto a la intimidad o a la consideración debida, cuando tengan naturaleza sexual, ya sean cometidas por empleados ya sean realizadas desde una posición de superioridad jerárquica. Igualmente, el Consejo de Relaciones Laborales se compromete a:

- elaborar, suscribir y divulgar una declaración de principios contra el acoso sexual en el trabajo y realizar campañas de sensibilización y prevención.
- establecer cauces de denuncia que garanticen la confidencialidad, agilidad y resolución del proceso.

f) Expedientes de regulación de empleo

Dado que el trabajo es un derecho individual y no familiar, el Consejo de Relaciones Laborales considera que en los expedientes de regulación de empleo y en las bajas incentivadas no se deberá utilizar la situación familiar de forma discriminatoria.

IV. Medidas e instrumentos de aplicación para eliminar la discriminación

El Consejo considera que para avanzar hacia la igualdad de la mujer, puede ser necesario apoyar las acciones enunciadas en este documento con iniciativas específicas que refuercen la integración femenina y logren así la igualdad plena de la mujer en el mundo del trabajo. Igualmente desea resaltar la importancia que tienen este tipo de medidas para el logro de esta igualdad y el pleno desarrollo humano, social y profesional de la mujer, medidas que pueden además servir a una mayor eficacia y competitividad de las empresas y organizaciones donde dicha integración se logre.

Con este objetivo el Consejo considera de interés este tipo de iniciativas que, aplicadas con medios y métodos modernos y eficaces de gestión, ayuden a combatir usos, sistemas o estereotipos que, en la actual organización del trabajo, den lugar a discriminaciones indirectas, contribuyendo, así, a la expresión más plena de las competencias profesionales de todas las personas ã hombres y mujeresã que conforman los recursos humanos de las empresas.

Del mismo modo, el Consejo de Relaciones Laborales considera que estas medidas propuestas, tendentes a eliminar las desigualdades constatadas, deben evitar incurrir en formulaciones con pretensiones de generalidad y homogeneidad y, aun cuando en su desarrollo convenga que presenten ciertos elementos comunes, en su proceso de aplicación deberán adaptarse con criterios de realismo y eficacia a cada situación concreta en que se pretenda su aplicación.

Por ello, desde un previo compromiso general adoptado en este sentido desde la empresa hacia la sociedad y hacia sus propios trabajadores y trabajadoras, en base a un consenso que con éstos se alcance, resulta igualmente importante el análisis de cada situación concreta de que se trate, como la elección de las medidas que hayan de adoptarse, su proceso de implantación, el seguimiento de su desarrollo y la evaluación de los resultados que se obtengan.

V. Comisión de seguimiento

El Consejo, conocedor de las dificultades que conlleva este trabajo y recogiendo la voluntad de avanzar que indudablemente tienen las partes, decide crear una Comisión de Seguimiento en la que las organizaciones con representación en este organismo (ELA, CC.OO., UGT, LAB y ConfeBask) puedan, a través de sus representantes en el Consejo de Relaciones Laborales, trabajar en la aprobación de medidas concretas relacionadas con la eliminación de las desigualdades constatadas en la presente declaración, así como realizar el seguimiento de la aplicación de las medidas que se vayan adoptando en las empresas.