

IGUALES (SÍ o SÍ)

ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ

Recientemente he tenido la oportunidad -a propósito de unas Jornadas sobre igualdad organizadas por nuestro Sindicato-, de escuchar y aprender de un nutrido elenco de mujeres y hombres (pero, sobre todo, de mujeres), que nos explicaron a la perfección, desde sus respectivas áreas de conocimiento y experiencia, cuán lejos estamos aún de alcanzar una sociedad plenamente igualitaria, ajena a la discriminación por razón de sexo y libre de violencias machistas.

Por desgracia, siguen siendo necesarios los discursos públicos, contundentes y meridianamente claros, en relación con la necesidad de materializar un derecho, tan intrínseco como poco respetado, de nuestro sistema democrático, como es el de la igualdad de género.

No hay discriminación “pequeña” o menos grave. Detrás de cada situación o acto que pone a las mujeres en una posición de desventaja, por cotidiano o socialmente tolerado que sea, se esconde uno de los miles de pilares que siguen sustentando la desigualdad. Y extrapolando este razonamiento al mundo del trabajo, cada euro que cobran menos las mujeres desarrollando un trabajo del mismo valor, cada promoción profesional que ningunea a una mujer por el hecho de serlo, cada techo de cristal que no se logra romper, cada complemento que “premia” la disponibilidad de quien, en el hogar, no es corresponsable, está contribuyendo a perpetuar la discriminación y las menores oportunidades laborales y sociales de las mujeres.

Por eso, en la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras, creemos que es necesario convertir el trabajo en un catalizador de la igualdad. En las mesas de negociación y en el diálogo social podemos y debemos impulsar medidas efectivas que despejen su camino. Un camino que, en los últimos años, hemos venido retomando con nuevos hitos, como la equiparación de permisos para ambos progenitores por nacimiento y cuidado del lactante, las obligaciones para las empresas respecto a contar con un registro retributivo por sexos, protocolos de prevención frente al acoso, las auditorías salariales vinculadas a los planes de igualdad, la extensión de la obligación de negociar estos planes a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras o, más recientemente, con la equiparación de derechos laborales en materia de desempleo para las empleadas de hogar.

A nivel europeo, podemos señalar, como avances más recientes, la entrada en vigor de la Directiva sobre conciliación de la vida laboral y familiar, y la aprobación de la Directiva sobre equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas, iniciativas largamente reclamadas por las organizaciones sindicales, con las que se empiezan a superar las desigualdades entre estados y a dar un enfoque global y vinculante en la materia.

En la Región de Murcia, hace unos años, iniciamos la negociación de la Estrategia regional para la eliminación de la brecha salarial de género, lo que supuso un valorable primer paso para promover, también desde nuestro ámbito territorial, la erradicación de la discriminación laboral y salarial que soportan las mujeres. Lamentablemente, los débitos que se mantienen con quienes hace unos días clamaban, incluso, contra las becas Piedad de la Cierva, hacen presagiar que esta vía se mantendrá estancada, y seguiremos careciendo de políticas autonómicas eficaces y a la altura, en materia de igualdad.

En cualquier caso, la transversalidad es la mejor estrategia para lograr eliminar las desigualdades de género e impulsar auténticas tendencias de cambio social en relación a un problema que es estructural.

No puede obviarse los importantes déficits que soporta nuestro estado de bienestar, y cómo las mujeres suplen de forma asimétrica las carencias de los sistemas públicos de cuidados. En este sentido, resulta obligado intensificar también, con vocación de permanencia, las políticas en materia de salud, dependencia, educación... como complemento indispensable de las medidas para el fomento de la corresponsabilidad y la inserción laboral de las mujeres.

En la Región de Murcia, las tasas de actividad y empleo femeninas son de las que presentan mayor diferencia con las masculinas. Concretamente, y según la última EPA, hay casi diez puntos de diferencia entre la tasa de actividad de mujeres y hombres, y más de 12 puntos en relación a la tasa de empleo. Son el 89% de las personas que se declaran inactivas por dedicarse a “labores del hogar” y sus salarios son un 20% inferiores a los de los hombres.

Es evidente, por tanto, que siguen profundamente arraigados roles sociales y prejuicios machistas que trascienden al ámbito laboral, y por los que se minusvalora el trabajo desempeñado por mujeres y se reducen sus oportunidades laborales.

Además, la expresión máxima de la desigualdad de las mujeres, que es la violencia física, sexual o moral a las que se las somete, por el mero hecho de serlo, es una lacra que no sólo persiste, sino que, en muchos casos, está acrecentándose, como muestran reiteradamente las estadísticas. Por ello, el 25 de noviembre, nos movilizaremos con motivo del Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, llamando a empresas, poderes públicos y ciudadanía a combatirla desde todos sus frentes, y a despreciar los irresponsables discursos negacionistas que pretenden volver a invisibilizarla.

Antonio Jiménez Sánchez es secretario general de UGT de la Región de Murcia