

CELIA PEREIRA PORTO  
**A DISCRIMINACIÓN DE XÉNERO NO EMPREGO: UNHA  
ASIGNATURA PENDENTE PARA A NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA**



Unha reelaboración do libro *Igualdade e discriminación de xénero na negociación colectiva sectorial en Galicia: vellas inercias e novos retos para a igualdade* (Universidade da Coruña, 2005) para a Comisión Técnica de Xénero do Consello da Cultura Galega

A chamada “sociedade da información” na que vivimos no mundo opulento, na que circulan velozmente unha inxente cantidade de datos, adoita ofrecernos moitas cifras coas que convivimos pacificamente malia expresar, en moitas ocasións, realidades cheas de inxustiza, miseria e terror. É o caso das cifras que amosan o número de persoas que pasan fame, que morren a consecuencia de guerras e terrorismos varios (terrorismo de estado, terrorismo empresarial, terrorismo machista, entre outros, etc). Cando as frías cifras aparecen desagregadas por sexo (cousa aínda pouco frecuente, malia conter sempre ese dato información relevante) preséntase ante nós unha nova realidade: vemos entón, por exemplo, que a denominada “violencia de xénero” ou “violencia doméstica” (ás veces empregadas como expresións sinónimas) é, en verdade, violencia contra as mulleres porque elas son as súas principais vítimas. O mesmo ocorre coas cifras relativas ao emprego que poñen de manifesto que o paro e a precariedade laboral afectan maioritariamente ás mulleres. Calquera estatística nesta materia, polo menos até a actualidade, tanto no nivel estatal, no comunitario europeo ou no galego, coincide en sinalar que son as mulleres as que máis padecen o paro e a precariedade laboral, aínda que en Galiza as cifras son peores, como tamén o son as que se refiren ás mulleres máis novas.

Un dos primeiros prexuízos que se causa ás mulleres no relativo ao emprego é non considerar como “traballo”, en termos sociais e económicos, a enorme cantidade de horas e esforzo dedicado ao coidado da casa e da familia. Son maioritariamente mulleres as que levan a cabo ese traballo sen que o seu labor sexa recoñecido socialmente nin valorado economicamente, tanto se se dedican a el exclusivamente (as coñecidas como “amas de casa”) como se o compatibilizan coa realización doutro traballo remunerado. O traballo doméstico, o que xenera o fogar e as persoas que o habitan, adoita quedar á marxe de calquera estatística e non se ve favorecido con ningún dereito laboral nin de seguridade social; permanece no limbo do aparentemente non relevante política nin xuridicamente.

Mais tamén cando consideramos o traballo remunerado vemos que son as mulleres, especialmente as máis novas, as que sufren unha taxa máis elevada de paro, de temporalidade e inestabilidade no emprego, de xornadas a tempo parcial, de menores salarios, etc. Esas cifras dan conta da desigualdade social que aínda existe entre os homes e as mulleres, por iso compre preguntarse como actúan fronte a ese panorama as leis, as normas laborais. A resposta é que as leis prohiben a discriminación das mulleres con carácter xeral e, concretamente, no emprego. Porén, mais non son quen por si mesmas de rematar con ela, en primeiro termo, porque non é posíbel que unha norma xurídica poña fin a unha actuación, unicamente cabe que a condicione nun ou noutro sentido. Para alén diso, as normas xurídicas, polo menos até a actualidade, non teñen posto todos os medios ao seu alcance para avanzar cara a igualdade de homes e mulleres.

Iso é o que sucede tamén nos convenios colectivos e, concretamente, cos de ámbito sectorial pactados en Galiza. Un estudo sobre os mesmos, que vén de ser recentemente publicado, amosa que a negociación colectiva sectorial galega é cómplice aínda das discriminacións por razón de xénero existentes no eido do emprego. Os convenios colectivos revisados aínda conteñen discriminacións directas e, sobre todo, discriminacións indirectas cara ás mulleres, e, por outra parte, están infrautilizados como instrumento para o fomento da igualdade de mulleres e homes. As *discriminacións directas* entre traballadores e traballadoras, a pesar de existiren aínda, non son as máis numerosas. As máis frecuentes e difíciles de achar son as *discriminacións indirectas*, que son aquelas cuxa comprobación esixe reparar en dúas instancias, unha lingüística e outra extralingüística; de aí a dificultade para as descubrir. Este tipo de discriminacións áchanse nos convenios colectivos en aspectos como a clasificación profesional, a valoración dos postos de traballo, a remuneración que, en consecuencia coa clasificación profesional, se fixa para cada categoría, os criterios para o establecemento de complementos retributivos, etc., non só polas cláusulas que se estipulan, senón tamén, en moitos casos, ao non ter en conta determinados aspectos que afectan ás mulleres e non aos varón. Pola contra, si aparecen recollidos na negociación colectiva aspectos que até agora afectaban aos varóns mais non ás mulleres -como o servizo militar obrigatorio. Os convenios tampouco tratan cuestións que, malia afectaren a homes e mulleres -como as responsabilidades familiares-, se atopan socialmente atribuídas ao “rol feminino”.

Para alén diso, pode apreciarse así mesmo que os convenios colectivos están desaproveitados como instrumento para o fomento da igualdade de xénero. Isto débese, en grande medida, á falta de concienciación, formación e compromiso que existe, tamén entre os interlocutores sociais (empresas, organizacións empresariais, sindicatos e representación do persoal), en materia de igualdade de xénero. Este feito provoca que non se teña introducido aínda na negociación colectiva o principio de transversalidade de xénero e que o traballo remunerado das mulleres -e as propias mulleres como empregadas- continúe a se considerar como algo adicional que se incorpora secundariamente á hora de regular temas moi concretos que lles afectan unicamente a elas, como o embarazo, o parto, a lactancia natural, o acoso sexual, ou que parece como se lles afectasen en exclusiva, como as responsabilidades familiares e o coidado de persoas dependentes. Á vista dos convenios colectivos pactados, cabe afirmar que os suxeitos da relación laboral continúan sendo os varóns, tanto na versión do empresario como na do traballador. As mulleres aparecen só de xeito parcial, en contados supostos

nos que fai acto de aparición a súa “diferenza” (entendida, fundamentalmente, como equivalente a embarazo, parto, lactancia, responsabilidades familiares e coidado de persoas dependentes). Cando a igualdade de xénero se introduce nos convenios colectivos aparece como un engadido, mais non se asumiu aínda na negociación colectiva o carácter transversal da construción dos xéneros (masculino e feminino) e, en consecuencia, a necesidade de revisar integramente as cláusulas pactadas nos convenios colectivos tendo en conta o seu impacto de xénero. É preciso entón, analizar a medida e o xeito no que as disposicións acordadas na negociación colectiva contribúen á reprodución das discriminacións de xénero ou, polo contrario, -o que até o de agora constitúe o suposto máis infrecuente- fomentan ou poden ser un instrumento axeitado para promover a igualdade de homes e mulleres.

Non obstante, hai que ter en conta que os propios poderes públicos non teñen incorporado tampouco aínda o principio de transversidade de xénero, malia os compromisos contraídos no nivel internacional (Declaración de Beijing, de 1995) e rexional europeo, e ter mesmo aprobado, como é o caso de Galiza, unha lei para a igualdade de mulleres e homes en que se afirma (art. 6.1) o deber da Xunta de integrar a dimensión da “igualdade de oportunidades” na elaboración, execución e seguimento de todas as políticas e accións desenvolvidas no exercicio das competencias asumidas no Estatuto de Autonomía.

Aínda que as conquistas sociais son sempre susceptíbeis de sufrir retrocesos, parece que o principio de transversalidade de xénero e o concepto de igualdade que o acompaña comezan a atopar un espazo nas chamadas “sociedades democráticas occidentais” entre o conxunto de ideas culturalmente aceptadas como sensatas e razoábeis. Así o evidencia a incorporación ás declaracións políticas e ás normas xurídicas dese Estados de conceptos antidiscriminatorios, tales como: igualdade, non discriminación, transversalidade de xénero, impacto de xénero, accións positivas, etc. Por iso, porque a loita do movemento feminista continúa, porque as mulleres están cada vez máis e mellor formadas e constituiría un desaproveitamento dese potencial e de investimento que non accedesen ao emprego, porque a lexitimidade do sistema socioeconómico e político precisa evitar unha elevada percepción de conflitos laborais e sociais, parece previsíbel que a idea da igualdade de homes e mulleres seguirá formando parte do acervo cultural común das sociedades democráticas. Porén, continuar avanzando na construción dunha sociedade igualitaria para as mulleres e os homes precisa aínda moitas transformacións: cómpre pasar ás accións concretas encamiñadas a conseguir un reparto máis xusto do traballo, o espazo, o tempo, e o poder entre as mulleres e os homes.

Para que a negociación colectiva se convirta nun instrumento eficaz para artellar unhas relacións laborais non discriminatorias e máis igualitarias para as mulleres e os homes, é necesario que empresas e sindicatos comprendan a importancia da igualdade de xénero e se comprometan na súa consecución real nas condicións de emprego. Contan para iso cunha base normativa xurídica, aínda que insuficiente e mellorábel, que non só permite senón que esixe a adopción de medidas que contribúan á igualdade de xénero no emprego e á erradicación das discriminacións contra as mulleres neste eido.

Cómpre, así mesmo, que os poderes públicos se comprometan verdadeiramente na consecución da igualdade de xénero no emprego e que poñan en funcionamento todos os resortes necesarios ao seu dispor con esta finalidade. A ampla base normativa

existente (no nivel internacional, rexional europeo, estatal e autonómico) en materia de igualdade de xénero esixe a adopción de medidas concretas e eficaces con vistas a lograr a igualdade real de homes e mulleres. Con este obxectivo os poderes públicos están obrigados a garantir a ausencia de discriminacións, directas e indirectas, por razón de xénero, concretamente, no emprego, e a introducir o principio de transversalidade de xénero.

Á vista dos resultados acadados no estudo dos convenios colectivos sectoriais galegos cabe propoñer algunhas medidas concretas que conviría introducir na negociación colectiva, como son, por exemplo, as seguintes:

- Empregar unha linguaxe non sexista, que non subordine e xerarquice ás persoas en atención ao seu sexo/xénero.
- Adoptar medidas de acción positiva que den preferencia no acceso ao emprego ás persoas do sexo infrarrepresentado no sector de que se trate. Evitar que a selección do persoal sexa unha decisión exclusiva da empresa, a través da introdución de probas obxectivas e da intervención da representación do persoal no seguimento e control da obxectividade con que se desenvolven os procesos selectivos.
- Mellorar a regulación legal dos contratos temporais e a tempo parcial.
- Dar preferencia para a ampliación da xornada laboral ás persoas (maioritariamente mulleres) contratadas a tempo parcial.
- Dar preferencia ás persoas contratadas temporalmente (mulleres principalmente) de cara á conversión dos seus contratos noutros de duración indefinida.
- Revisar a denominación, a definición e os criterios conforme aos que se adoptan os sistemas de clasificación profesional, e eliminar os que teñan carácter discriminatorio.
- Evitar que a promoción profesional constitúa unha decisión unilateral da empresa, mediante a realización de probas obxectivas, a selección de criterios neutros por razón de xénero, e a intervención da representación do persoal no proceso de promoción.
- Incentivar a formación profesional das persoas do sexo infrarrepresentado en cada sector e, especialmente das mulleres, en postos de dirección e responsabilidade, e tras ausencias debidas á maternidade/paternidade ou ao coidado de familiares.
- Revisar os criterios que dan lugar a complementos retributivos, incentivos, incrementos salariais, así como a súa interpretación, de tal xeito que non prexudiquen inxustificadamente ás mulleres.
- Determinar os criterios que establecen cando os traballos poden considerarse de “igual valor”, así como a valoración dos postos de traballo, evitando que

impliquen discriminacións de cara aos postos ocupados maioritariamente por mulleres.

- Considerar como período de servizo o tempo de aproveitamento dos permisos por maternidade e paternidade a todos os efectos e, especialmente, con respecto aos retributivos (pagamento de pagas extraordinarias, de beneficios, retribucións en especie, e demais complementos retributivos).
- Mellorar as condicións de aproveitamento das reducións de xornada, licenzas e excedencias legalmente estipuladas, así como acordar as condicións para o seu disfrute a tempo parcial.
- Pactar un horario laboral flexíbel que facilite a corresponsabilidade da vida laboral e familiar.
- Garantir o aproveitamento das súas vacacións anuais ás traballadoras embarazadas, de forma que non poidan verse fagocitadas polo permiso por maternidade ao que tamén teñen dereito.
- Dar preferencia ás persoas con responsabilidades familiares á hora de escoller o seu período vacacional, como unha medida favorecedora da corresponsabilidade da vida laboral e familiar.
- Atender á saúde e seguridade laboral de homes e mulleres de acordo coas peculiares características físicas de cada sexo e, tratándose das mulleres, antes, durante e despois do embarazo.
- Mellorar as previsións contidas na Lei de Prevención de Riscos Laborais respecto da protección da saúde das traballadoras embarazadas ou lactantes, e complementar a prestación da Seguridade Social para a situación de risco durante o embarazo, de tal xeito que se garanta a percepción do 100% da retribución da traballadora.
- Definir o “acoso sexual” e o “acoso moral por razón de xénero”, introducir procedementos de solución destas situacións que non vaian en prexuízo da vítima, considerar como circunstancia agravante na tipificación destas condutas o feito de que a vítima esté contratada temporalmente, e contemplar o cambio de posto do agresor, e non da vítima, se non cesa a situación ou con carácter transitorio mentres non se resolva.
- Incorporar como obriga da empresa a de ofrecer roupa de traballo axeitada para as mulleres xestantes durante o período do embarazo.
- Eliminar aqueles criterios relativos ao rendemento no traballo que sexan discriminatorios para as mulleres.
- Estipular cláusulas antidiscriminatorias por razón de xénero o máis completas posíbeis e redactar a totalidade do texto do convenio en coherencia con elas. Adoptar medidas para o seguemento e control do seu cumprimento, así como sancións para o caso de incumprimento.

- Adoptar medidas de acción positiva que contribúan ao fomento real da igualdade de xénero no emprego, como, por exemplo, o establecemento de cláusulas de preferencia en materia de acceso ao emprego, formación profesional, ascensos, ampliación de xornada, conversión de contratos temporais en indefinidos, etc.

Non obstante, para que as medidas descritas poidan resultar eficaces é imprescindible que se deseñen como obxectivos concretos para cumprir no curto e medio prazo, que se establezan indicadores que permitan avaliar a consecución deses obxectivos no prazo sinalado, e que se doten dos recursos humanos e materiais necesarios para acadar os resultados que se propoñen. Se estas condicións non se dan córrese un serio risco de que medidas que, en teoría, poderían ser útiles na eliminación de discriminacións entre homes e mulleres queden relegadas, na práctica, a ser simple papel mollado.

Mentres estas medidas, xa formalmente subscritas con carácter xeral, non se adopten na práctica cos requirimentos expostos, os convenios colectivos continuarán a contribuír á discriminación de xénero e á subordinación das mulleres na nosa sociedade. Pese a todo, aínda que as organizacións sindicais e empresariais introduzan a perspectiva de xénero na regulación das relacións laborais e nas condicións de emprego a través da negociación colectiva, hai que insistir na idea de que se continúan a desatender os aspectos materiais anteriormente sinalados, segue desmantelándose o que queda do chamado “Estado do benestar” e persiste a privatización dos servizos públicos e o recorte dos dereitos sociais. Permanecerán, así mesmo, grandes obstáculos para que a igualdade de xénero sexa unha realidade cada vez menos remota, xa que son precisamente as mulleres con menos recursos as que se ven obrigadas a paliar con máis traballo gratuíto ou precario, con máis tempo e dedicación, a carencia de servizos públicos de coidado a persoas dependentes. A tendencia da fase actual do proceso de mundialización cara ao aumento das desigualdades na situación económica entre os distintos países e dentro deles entre a súa poboación, especialmente polo que ás mulleres se refire (o que se coñece como *feminización da pobreza*), xenera novos obstáculos para avanzar cara a igualdade de xénero e introduce o perigo de retroceder nas conquistas sociais acadadas a prol da igualdade entre homes e mulleres.