



Monográfico:

8 de Marzo

Día de la mujer

Gai bakarreako:

Martxoak 8

Emakumearen Eguna

Reforma de las pensiones Roban aun más a las mujeres

Nosotras tendremos muchas más dificultades para acceder a una pensión digna porque:

En la CAPV el 27,1 de las mujeres trabajan a tiempo parcial, frente a sólo el 3,8% de los hombres.

El sector público ocupa al 21 % de las mujeres, por lo que los recortes en el empleo en este sector nos afectan de forma especial condenándonos a trabajar en los sectores con peores salarios.

Se bonifican los contratos a tiempo parcial que seguimos ocupando las mujeres (en buena parte para poder acometer las tareas de cuidado que los hombres no asumen), lo que no nos permitirá tener carreras de cotización suficientes para obtener una pensión digna.

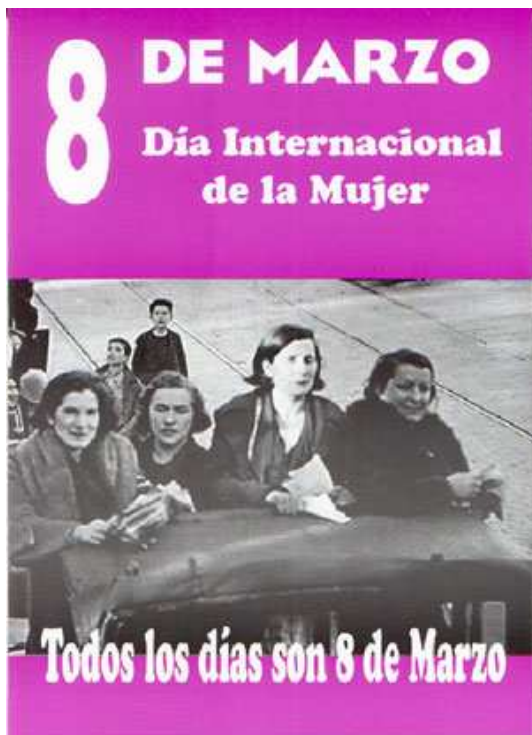


La media de años cotizados para quienes se jubilan a los 65 es de 41 años para los hombres y 30 para las mujeres, por lo que el aumento de la edad a los 67 años incidirá especialmente en las mujeres.

Más del 90% de las personas que se ocupan de los cuidados de dependientes en el hogar son mujeres con prestaciones que en la mayoría de casos son de 300€ al mes.

QUÉ FUE DEL PLAN DE IGUALDAD

Se confirma lo que temíamos: El Plan de Igualdad de TUVISA no ha servido para nada. Ni siquiera se ha puesto en marcha.



Dicen que lo que mal empieza mal acaba y la verdad es que con nuestro plan de igualdad o mucho mejoramos o va a ser todo un fiasco.

No vendrá mal un poco de historia para ponernos en la situación actual y lo que nos ha llevado a ella.

Desde que se promulgó la Ley de Igualdad, que imponía a todas las empresas de más de 250 personas de plantilla la obligación de elaborar e implantar planes de igualdad, Tuvisa vio esa implantación como una obligación, como algo que no era del agrado de la Empresa. Así lo evidenció Joaquín Esteban (Presidente del Consejo de Administración) cuando hace ya cuatro años, en la exposición de intenciones para la legislatura no mencionó la elaboración del Plan de Igualdad y ante nuestro reproche por ese “olvido” se excusó diciendo que aun no éramos 250 personas en plantilla cuando ya superábamos las 275. Ningún otro grupo político hizo tampoco alusión alguna al

tema, demostrando con ello y con la apatía que después han seguido mostrando que era algo que no les preocupaba demasiado.

Esa misma actitud contraria a la elaboración del Plan y a todas las cuestiones relacionadas con la igualdad han mostrado tanto el Gerente como todos los sindicatos presentes en la Empresa. Siempre que desde ESK hemos puesto sobre la mesa nuestro interés porque el Plan salga adelante con unos contenidos interesantes, hemos chocado con una actitud contraria, tanto desde la Empresa como desde los Sindicatos. Su respuesta más habitual era que en Tuvisa no hay ningún problema de desigualdad y que, por tanto, la elaboración del Plan no podría aportar nada a mejorar una situación que creían perfecta.

Decíamos que el Plan nació con mal pie y para avalar esta afirmación nada mejor que decir que al final fue una actuación de la Inspección de Trabajo la que obligó a Tuvisa, bajo amenaza de sanción, a elaborarlo y desarrollarlo en una determinada fecha.

La Empresa, que hasta ese momento se había hecho la loca, tomo la decisión de contratar con una consultora externa la elaboración del Plan que debería incluir, como dice la ley, un diagnóstico, un plan de acción y un control de la evolución posterior.

El criterio que Tuvisa siguió para elegir la empresa que elaboraría el Plan fue el del precio más barato y eso casi siempre trae aparejada la escasez de horas y de medios para hacer un buen trabajo.

E
L

G
R
A
N

F
I

A
S
C
O

Una de las premisas que debe tenerse en cuenta para poner en marcha un buen plan de igualdad es la participación de la plantilla. Para eso es necesario contar con una comisión en la que tomen parte todos los sindicatos presentes en la Empresa que ayudarán a socializar todas las actuaciones que se lleven a cabo, colaborando en la organización de charlas, cursos, etc que ayuden a la concienciación y haciendo propuestas encaminadas a conseguir esa integración de las mujeres en todos los ámbitos sociales en condiciones de igualdad.

Como la actitud sindical tampoco ayudaba, dieron por bueno nombrar una única persona para colaborar con la Empresa en todo lo relacionado con el Plan. Como no podía ser de otro modo, fue un hombre, representante de CCOO, quien resultó elegido por el Comité para esa tarea, hombre que, en nuestra opinión, no tenía ni la formación necesaria, ni –esto es aun más grave- interés alguno en el tema.

Con todos estos ingredientes el fiasco estaba anunciado. Se elaboró un plan basado en un diagnóstico absolutamente incompleto, plagado de errores que no refleja en absoluto la realidad social de la Empresa y basado en ese diagnóstico un plan de acción que no aporta ni una sola medida útil para el fin que debería perseguir.

Como la Empresa pasa absolutamente del tema, nombra a la contable como persona responsable de llevar adelante la gran mayoría de las medidas que propone el plan de acción, sabiendo que esa persona tiene tal carga de trabajo en sus tareas habituales que no podrá dedicar ni medio minuto a desarrollar el Plan. Para eso ya le dicen que no se preocupe, que la prioridad que tiene el Plan de Igualdad es CERO.

Para postre y como prueba del algodón de donde estamos en materia de Igualdad ya se han dado un par de casos que demuestran la falta de sensibilidad ante esta cuestión por parte de Tuvisa.

Por un lado tuvieron que ser los tribunales los que aclarasen a la Empresa cómo tenía que dar los permisos de paternidad tras la publicación de la Ley de Igualdad, ya que en principio optaron por racanear una buena parte del permiso, aplicando el Convenio del Ayuntamiento en lugar del propio que en este caso nos era más favorable.

Después ha surgido la duda de qué hacer en los casos en los que alguien solicita una reducción de jornada por cuidado de menores o personas dependientes. También la Empresa vuelve a rozar el sobresaliente y, como hacen casi siempre, niegan esa posibilidad de acogerse a esa medidas hasta que el Juzgado se lo imponga.

No tenemos duda de que en los juicios que se verán en breve les volverán a sacar los colores, pero mientras tanto siguen impidiendo las medidas de conciliación.

Creemos desde Esk que no será bueno tener que volver a recurrir a la vía de Inspección de Trabajo para que Tuvisa se decida a actuar en esta materia y para ello solicitamos una vez más, tanto a Empresa como al resto de sindicatos, que nos tomemos en serio el Plan de Igualdad y que, cueste el trabajo que cueste, hagamos de esta materia, hasta ahora olvidada, una de las prioridades en nuestro trabajo.



CHARLA COLOQUIO

REFORMA DE LAS PENSIONES ¿CÓMO AFECTA A LAS MUJERES?

PONENTE: CELIA MUÑOZ

CONVOCA:

“MUJERES DE TUVISA”

CENTRO CÍVICO HEGOALDE

DÍA 7 DE MARZO

10 DE LA MAÑANA Y 5 DE LA TARDE