

Síntesis de la intervención de D^a. Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Consejería de Empleo

En el camino hacia la igualdad cabe destacar diversas actuaciones normativas:

1ª Fase: Igualdad formal, reflejada en el artículo 14 de la Constitución.

2ª Fase: Se introducen nuevos elementos:

- Medidas de acción positiva.
- Concepto de discriminación indirecta

Ninguno de estos elementos han sido efectivos.

3ª Fase: En la Cumbre de Pekín (1995) se acuña el concepto de transversalidad de género.

La Ley de Igualdad obliga a los poderes públicos y privados, por lo que constituye un paso fundamental.

El Estatuto de Autonomía de Andalucía también es un ejemplo de transversalidad. En su artículo 167, fija el principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en todas las políticas de empleo.

La UE reconoce como objetivo prioritario de la negociación colectiva el garantizar los derechos fundamentales. El diálogo social tiene que promover la igualdad en el ámbito laboral, por lo que se obliga a los Estados a impulsar el diálogo social a fin de promover la conciliación.

En 2007 se elaboró un catálogo de recomendaciones que abarcan todos los aspectos de la igualdad de género en el empleo:

- Acceso al empleo: medidas de acción positiva para evitar la segregación horizontal y vertical.
- Se reconoce la mayor temporalidad de las mujeres.
- Se impulsa la acción positiva para favorecer la promoción femenina.
- Evitar discriminación sexista en la denominación de las categorías profesionales.
- Igualdad de retribución por trabajo de igual valor.
- Tratamiento de la jornada laboral, flexibilidad para promover la conciliación.
- Evaluar la aplicación de los convenios, desde la perspectiva de género, por comisiones paritarias.

La negociación colectiva andaluza.

La medida más importante son los avances en conciliación: flexibilidad en el tiempo de trabajo, sin olvidar que es tanto para hombres como para mujeres.

La importancia de las recomendaciones a la negociación colectiva en materia de igualdad de género se basa en:

1. Recomendaciones a los poderes públicos:
 - Compromiso transversal.
 - Asesorar a las PYMES para la organización del trabajo desde la perspectiva de género.
 - Promover los planes de igualdad, el empleo femenino y el autoempleo.
 - Ofrecer la oportunidad de acceder a formación específica, presencial y no presencial
 - Reforzar el control de legalidad de los convenios colectivos.
 - Alcanzar la representación equilibrada en las mesas de negociación, encaminada a la paridad.

2. Recomendaciones en el ámbito privado:
 - Deber de negociar los planes de igualdad.
Para ello es fundamental el diálogo y el consenso.
En la elaboración de los planes de igualdad se contemplan tres fases:
 - i. Diagnóstico.
 - ii. Implantación.
 - iii. Seguimiento y Evaluación.