



NEXUS 71

Marzo 2018

ATGA: Manifest día 8 de Març.

DIFERENT, NO VOL DIR *DESIGUAL...*

En aquest Dia de la Dona, volem fer balanç de la situació en què ens trobem les dones, quan ja fa 11 anys de l'entrada en vigor de la Llei Orgànica per a la Igualtat Efectiva de dones i Homes i en fa 14 de la Llei Integral contra la Violència de Gènere.

La igualtat legal entre homes i dones és reconeguda, però en canvi la igualtat real no s'ha aconseguit. Les desigualtats persisteixen en contra de les dones i, com a conseqüència de la crisi, aquesta desigualtat s'ha aguditzat.

La bretxa salarial de les dones respecte als homes és un 30% inferior. Aquestes situacions es deuen a diversos aspectes com ara la situació de major precarietat de les dones, els contractes a temps parcial (imposats en contra moltes vegades de la seva voluntat), o períodes de major interrupció de la vida laboral, que afecten la seva carrera i promoció professional. Les dones també tenim una taxa d'activitat inferior als homes i en canvi tenim una taxa d'atur superior als homes.

Una altra conseqüència d'aquestes condicions del treball de les dones és que les pensions de les dones són un 40% inferiors als homes i el 71% de les pensions estan per sota del salari mínim, amb el resultat de portar tota una vida treballant i al final no es pot tenir una vellesa digna.

Pel que fa a la violència envers les dones, aquesta sembla que no té fi, tal com s'extreu d'estadístiques esfereïdores. Si les mesures plantejades en el Pacte d'estat contra la violència de gènere no es doten d'un acompanyament pressupostari, no pot combatre's aquesta xacra.

Fa falta un gran canvi de les polítiques i un impuls d'iniciatives que combatin les desigualtats, perquè per si soles les coses no canvien si no hi ha una forta pressió social favorable a un canvi real de la situació de la dona en l'ocupació, en els salaris, jornada, contractació i protecció social i en les condicions que es pateixen amb la violència de gènere que de forma criminal s'estan produint.

Les dones, juntes aquest 8 de març, volem alçar la veu i dir que ja n'hi ha prou de precarietat laboral que acompanya moltes dones des de l'inici de la seva vida. Diem no a la diferència salarial, no a l'atur femení, no a violència que s'exerceix envers les dones. Cal que la conciliació sigui un fet per a homes i dones, i que no es discriminin les carreres professionals de les dones. Cal portar a terme polítiques en què homes i dones treballin per aconseguir que la igualtat i la no violència siguin fets reals i els pilars que sostinguin una societat més justa.

Aunque las mujeres han logrado verdaderos avances, los hechos nos recuerdan continuamente que todavía queda mucho por hacer para que la igualdad entre hombres y mujeres sea una realidad.

El secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-moon, afirmó que “la igualdad para la mujer es progreso para todos”. Aún más, es un acelerador para el logro de todas las metas planteadas en la Agenda 2030, desde la reducción de la pobreza hasta el crecimiento económico sostenible.

Cuando hablamos de igualdad entre hombres y mujeres, nos referimos a cosas tan elementales como igual salario por igual trabajo; posibilidades de ascenso laboral equitativas (que reconozcan las necesidades diversas de mujeres y hombres); el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la representación paritaria en altos cargos decisorios.

Actualmente, son múltiples las herramientas para hacer efectiva esta igualdad al interior de las organizaciones, y las mujeres han demostrado, de sobra, que cuentan con las mismas capacidades que los hombres para desempeñar cualquier cargo de forma exitosa. Es más, las empresas que apuestan por la participación activa de mujeres en todos los niveles han reportado importantes beneficios internos y externos.

Desde siempre, ATGA se ha distinguido por su apoyo a la igualdad de género en todos sus ámbitos. No solo apostando por la paridad en sus listas, sino además participando activamente y promoviendo desde sus orígenes un plan de igualdad que apoyara las tres áreas de desarrollo principal:

- **Equidad de género.**
- **Violencia contra la mujer.**
- **Empoderamiento.**

En el año 2012, el Grupo Suez firmo un acuerdo europeo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Ese mismo año ya comenzamos a trabajar con la Dirección de, en su momento, Aqualogy Services Company, para firmar el primer plan de igualdad por el cual conseguimos el compromiso de establecer y desarrollar políticas que integrasen la igualdad de trato, y oportunidades entre mujeres y hombres, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, formación, comunicación, condiciones de trabajo, salud laboral, ordenación del tiempo y conciliación.

Cronología:

2012 – Primeras reuniones y creación del primer comité de Igualdad en Agualogy Services Company.

2013 – Curso de Sensibilización e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

2014 – Firma del primer plan de Igualdad en Synectic. Establecimiento y firma de un protocolo de Acoso. Creación de una guía de buenas prácticas.

2015 - Firma del primer acuerdo de conciliación con las siguientes mejoras:

- Flexibilización de entrada y de comida.
- Ampliación de la jornada intensiva a los periodos de Semana Santa y Navidades, así como una semana más en septiembre.
- Posibilidad de compactación del horario de trabajo para las embarazadas a partir de la semana 30.

2017 – Firma del segundo acuerdo de conciliación con las siguientes mejoras:

- Mejoras en los permisos retribuidos para visitas médicas del trabajador, hijos y familiares dependientes.
- Acumulación de las horas de lactancia.
- Mejoras en el permiso de paternidad.
- Preferencias para cambios de centro de trabajo a personas con menores de 12 años a su cargo.
- Mejoras en la excedencia por cuidados de familiares.
- Posibilidad de adaptación de la jornada laboral para trabajadores con niños menores de 3 años o familiares dependientes.

2018 – Revisión de los datos del 2017 y renovación del plan de igualdad

Apostar a la igualdad de género no solo trae beneficios internos. Hacia afuera, las empresas comienzan a ser percibidas como socialmente responsables, de acuerdo con los desafíos globales y contribuyendo a erradicar la discriminación y la desigualdad.

¡Apostemos por la Igualdad!

Feliz día de la mujer trabajadora.

8 de marzo del 2018