



Secretaria de Polítiques de Dona i Igualtat

XARXA D'AGENTS PER LA IGUALTAT

El 4 de desembre de l'any 2001, la UGT de Catalunya va fer un nou pas endavant per tal de ser el primer sindicat en la defensa dels drets de les dones treballadores. Amb la creació dels agents sindicals per la igualtat a les empreses –eina per donar resposta a totes aquelles realitats i problemàtiques que envolten les dones treballadores- preteníem ser pioners en propostes socials i de negociació col·lectiva que afavoreixin per igual a totes les persones que treballen, en especial les dones.

La figura dels agents per la igualtat es va crear amb la finalitat de donar resposta i especial atenció a totes les dones treballadores des d'un espai més proper, com és el de les seves empreses, i per tenir interlocutors dins les seccions sindicals de **la UGT** en temes d'igualtat i no-discriminació.

La voluntat de la UGT de Catalunya és enfortir aquesta figura, tot incloent en el seu objectiu la lluita per l'eradicació de totes les discriminacions que puguin esdevenir-se en les empreses per raó de gènere, d'edat, d'orientació sexual, de manca de salut, etc.

S'obre així un nou període per als agents sindicals per la igualtat en què hauran de ser vigilants, tal com ho són fins ara per raons de gènere, d'altres desigualtats entre treballadors i treballadores que poden dur a situacions d'exclusió i insolidaritat.

Així, les tasques que han de portar a terme els agents sindicals per la igualtat són principalment:

- Informar les treballadores i els treballadors dels seus drets laborals.

- Assessorar i donar resposta a les consultes que els siguin plantejades.
- Actuar davant de qualsevol situació de discriminació que pugui produir-se en el si de les empreses (assetjament sexual i/o moral, manca d'adaptació de llocs de treball per a persones amb discapacitat; incompliment de lleis com la Llei de conciliació, la Llei d'integració social dels minusvàlids, incompliments de la negociació col·lectiva,...).
- Participar activament en la negociació dels convenis, plantejant clàusules d'acció positiva vers col·lectius especialment vulnerables.

Com es fa tot això

- Establint una comunicació directa i personalitzada entre totes les treballadores i treballadors de l'empresa.
- Fent difusió de la informació i de la Secretaria de Polítiques de Dona i Igualtat de la UGT de Catalunya als mitjans d'informació de la secció sindical de les empreses.
- Augmentant l'afiliació de dones i de persones que es troben en situació de vulnerabilitat a la UGT per aconseguir tenir més força en el moment de plantejar les reivindicacions a les empreses i en el mateix sindicat.
- Millorant les nostres propostes en matèria de negociació col·lectiva, introduint clàusules que ampliiïn i millorin drets que la llei no reconeix o solucionant aquelles deficiències que s'hi observen.

Per poder desenvolupar aquesta tasca diària a les empreses amb una projecció de futur, a part de la resolució dels conflictes diaris sorgits en les empreses, i per implementar tota aquesta feina que diàriament duen a terme els i les agents per la igualtat, cal millorar el servei d'assessorament, canviant el nostre llenguatge, introduint la perspectiva de gènere i d'igualtat en totes les polítiques sindicals, fent propostes a nivell polític i social per a introduir canvis en les lleis, més d'acord amb la realitat social i adreçades a aconseguir més equitat entre les persones, qüestionant les normes jurídiques en els jutjats, obrint noves bretxes en els raonaments jurídics a l'hora d'interpretar la llei de conciliació de la vida familiar i laboral, arribant a ser pioners en tot el territori estatal i

autonòmic, en matèria de conciliació, com així ho reflecteixen algunes sentències.

En definitiva, tot allò que hem aconseguit millorar en matèria d'igualtat i no-discriminació en bona part es deu a la participació dels i de les agents per la igualtat a més de la tasca de difusió, informació i denúncia. D'altra banda, ha complert una altra missió bàsica: traslladar a la direcció del sindicat d'una manera clara totes aquelles directrius de per on havíem d'encaminar les nostres propostes i les nostres negociacions com és la necessitat de millorar els serveis que dóna en matèria d'assessorament.

Per tot això, en les resolucions del 12è Congrés de la UGT de Catalunya es fa un pas més en la consolidació de la Xarxa d'Agents Sindicals per la Igualtat (XASI), convertint-la en un instrument més del sindicat en la lluita pel benestar social de les persones. I reflex d'aquest avenç és la constitució del **Consell Nacional de la Xarxa d'Agents Sindicals per la Igualtat (XASI)** com a òrgan de debat en polítiques d'igualtat i no-discriminació, i assessor de la Secretaria de Polítiques de Dones i Igualtat de la UGT de Catalunya, per a dissenyar les actuacions que ha de desenvolupar la nostra organització en aquestes matèries.

Les discriminacions per raó de gènere segueixen tenint un paper important en les relacions laborals, cada vegada augmenta més la precarietat laboral i l'atur entre les dones. La legislació actual no afavoreix poder compartir la vida laboral i la vida familiar dels homes i les dones. La maternitat / paternitat segueix essent penalitzada i es mantenen les desigualtats salarials. Cada vegada augmenta l'assetjament sexual i moral a la feina com a forma de violència laboral envers les dones. Apareixen "nous conflictes laborals", més subliminars, que tenen a veure amb les dones treballadores i que demanen noves formes d'atenció personalitzada. Els / les agents per la igualtat, a les seccions sindicals de la UGT, treballem per aconseguir eliminar qualsevol discriminació per raó de gènere a l'empresa.

Alhora altres velles i noves discriminacions són presents a les empreses: la no-adaptació dels llocs i horaris de treball per a persones que tenen una discapacitat, una malaltia mental, o que pateixen malalties cròniques com per exemple la sida; les proves de detecció del VIH o de consum de drogues; la incomprensió vers les persones amb addiccions; el rebuig de les persones transsexuals; els prejudicis cap a les persones homosexuals; les dificultats de conciliació per a l'atenció de familiars en situació de dependència; l'estigmatització que viuen les persones que han estat o es troben en situació de privació de llibertat; la insolidaritat que viuen persones migrades d'altres països, etc.

Aquestes discriminacions no sempre són fàcils de detectar, sovint no es comuniquen i les treballadores i els treballadors les viuen en silenci. Fins i tot, moltes vegades la discriminació es produeix en el moment de selecció, condicionant l'accés de la treballadora o del treballador a l'empresa. És per això que una de les principals tasques dels agents sindicals per la igualtat ha de ser la sensibilització i la informació vers els drets de les persones.

Des que es va crear la figura de l'agent per la igualtat, hem treballat de valent i avui podem dir que comptem amb gairebé 200 agents. La majoria ha seguit un itinerari formatiu en temes d'igualtat, la conciliació de la vida familiar i laboral, l'assetjament sexual, la discriminació, entre d'altres. Comptem amb un servei de consultes consolidat i uns mecanismes de comunicació i informació establerts, tothom sap on adreçar-se.

La xarxa d'agents per la igualtat està fent que tant a les taules de negociació com als acords de les empreses s'estiguin introduint clàusules que facilitin la conciliació i que estableixin un codi de conducta davant els casos d'assetjament sexual, discriminació, ... Som els primers a l'hora de qüestionar l'aplicació de les lleis en els jutjats amb sentències pioneres a tot el país, que no haurien estat possibles sense la participació dels / les agents sindicals per la igualtat. A banda, estem marcant la pauta en l'ordre de prioritats del sindicat i fent que totes les estructures estiguin incorporant la perspectiva de la igualtat.

Són aquests resultats els que han marcat el camí per demanar la regulació de la figura de l'agent per la igualtat per llei, equiparant-la als delegats i delegades de prevenció en riscos laborals. Creiem que aquesta figura és absolutament necessària en el si de les empreses i que només així farem de l'empresa un àmbit igualitari.