

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

A LA CONSEJERÍA DE EMPLEO

Realizar un estudio con perspectiva de género, en el plazo de seis meses desde la formalización de este acuerdo, de los 667 convenios colectivos (sectoriales de ámbito provincial y autonómico, de empresa y de las distintas administraciones públicas de aplicación a las personas trabajadoras con derecho a la negociación colectiva) existentes en Castilla y León, para detectar las posibles cláusulas discriminatorias y proceder a su corrección.

Establecer nuevos parámetros en el control de legalidad de los convenios colectivos, que permitan realizar requerimientos en materia de igualdad, para corregir la discriminación por razón de género y, en particular, la discriminación salarial.

La Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales de la Junta de Castilla y León, establecerá los mecanismos necesarios para que los Planes de Igualdad de las empresas sean registrados, para su depósito y publicación, en el registro legalmente establecido al efecto (REGCON)

Promover planes de igualdad negociados en las empresas de 50 o más trabajadores y trabajadoras.

En las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, se promoverá el desarrollo de medidas de igualdad para mejorar el acceso al empleo, la formación y promoción interna en las empresas, clasificación, medidas en materia de retribuciones (garantizar el principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor), ordenación del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, la salud laboral, los derechos de las víctimas de violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y combatir las brechas de género.

Establecer como criterio de valoración en la concesión de subvenciones la adopción de medidas de información sobre la estructura salarial y transparencia retributiva así como la puesta en marcha de actuaciones efectivas tendentes a eliminar la brecha salarial.

Desarrollar actuaciones formativas en materia de Igualdad, conciliación, corresponsabilidad al personal en coordinación con la Dirección General de la Mujer.

Desarrollar programas específicos de mejora de empleabilidad, acceso y permanencia en el empleo, estableciendo mecanismos de participación equilibrada en la formación para el empleo, prácticas laborales y en las actuaciones de inserción laboral, con especial atención a mujeres con dificultades especiales. Así mismo se pondrán en marcha medidas tendentes a impulsar la participación de mujeres y hombres en actividades y sectores donde exista infrarepresentación con el fin de equilibrar su presencia en todos ellos.

En las normativas de los órganos de participación institucional (Consejo Regional de Trabajo, Consejo Regional de Salud Laboral, Consejo Regional de Empleo, Consejo Regional de economía Social, Consejo Regional de formación Profesional...), se realizarán las modificaciones necesarias, para adaptarse a la nueva Ley de apoyo a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y eliminación de la brecha salarial, de manera que permitan la aplicación efectiva de la misma.

A LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

Incrementar la inversión en la formación del profesorado y profesionales de apoyo, incidiendo especialmente en la educación en la igualdad y la diversidad sexual y de género.

Desarrollar actuaciones que tengan por objetivo combatir el sexismo y los estereotipos de género a través de la transmisión de valores en igualdad y corresponsabilidad e incluir en todos los niveles educativos contenidos curriculares dirigidos a fomentar la crítica hacia estereotipos y roles de género. Garantizar que en todos los centros educativos públicos, así como a través de los equipos de orientación académica, profesional y vital con formación en género se pongan en marcha programas de orientación dirigidos a combatir la segregación en elección de estudios y profesiones (ESO Y BACHILLERATO).

Poner en marcha programas que favorezcan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en toda la Comunidad Educativa y para todos sus miembros.

A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Darle un impulso a la campaña de “Medidas y Planes de Igualdad” para exigir la elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad en las empresas que en virtud del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas por Ley a negociarlo y aprobarlo. Y sobre todo, aplicar sanciones en aquellas en las que no se ha negociado ni aprobado dicho Plan, o a aquellas a las que se les han establecido uno, dos o incluso más plazos para hacerlo y siguen en la misma situación.

También dentro del Programa de Medidas y Planes de Igualdad entendemos que debe incrementarse la acción de la inspección en la campaña de “Seguimiento y ejecución de medidas y planes de igualdad”, para vigilar y sancionar a las empresas que no están haciendo estas actuaciones.

Actuar con mayor incidencia en la campaña de “Acoso sexual y acoso por razón de sexo” en el sentido de que las empresas cumplan con lo establecido en la Ley Orgánica de Igualdad sobre el establecimiento de procedimientos específicos de prevención, de denuncia y reclamación ante este tipo de acosos, lo que denominamos Protocolo.

También queremos incidir en la campaña sobre “Discriminación salarial”, donde entendemos que deben incrementarse las actuaciones e incorporarse elementos de análisis dirigidos a examinar las estructuras salariales que permitan detectar la aplicación discriminatoria de los conceptos salariales que componen la retribución salarial de las empresas incluyendo conceptos discrecionales como incentivos, pluses, complementos, pagos extraordinarios variables, ligados a resultados individuales o de la empresa, con un importe no conocido de antemano... los pagos por horas extraordinarias: tanto estructurales, como no estructurales, en especie,... Así mismo solicitamos se examine las valoraciones de los puestos de trabajo, clasificaciones de los mismos y la aplicación de la retribución correspondiente

A LA CONFEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DE CASTILLA Y LEÓN (CECALE)

La negociación colectiva es la herramienta adecuada para incorporar la igualdad de género en el ámbito de las relaciones laborales, por ello proponemos a la Patronal CECALE, incluir en todos los convenios colectivos sectoriales de Castilla y León, que las empresas de más de 50 personas trabajadoras cuenten con un plan de igualdad, que deberán registrar para su depósito y publicación en el registro legalmente establecido al efecto (REGCON).

En todos los convenios colectivos sectoriales se garantizará el desarrollo de medidas de igualdad para mejorar el acceso al empleo, la formación y promoción interna en las empresas, clasificación, medidas en materia de retribuciones (garantizar el principio de igualdad salarial por trabajos de igual valor), ordenación del tiempo de trabajo para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad, la salud laboral, los derechos de las víctimas de violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y combatir las brechas de género.

Les proponemos igualmente que aseguren el ejercicio del derecho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y que sea además de forma corresponsable. Para ello es necesario que las empresas de Castilla y León se implique de forma efectiva en poner en marcha medidas estructurales y organizativas tendentes a alcanzar jornadas razonables y horarios flexibles que permitan compaginar positivamente los tiempos de trabajo y los tiempos de vida de las personas trabajadoras facilitando el desarrollo de los propios proyectos vitales. Es necesario además que impulsen el ejercicio del derecho a conciliar por parte de los hombres y que faciliten y favorezcan la permanencia de las mujeres en sus puestos de trabajo a través de los mecanismos de conciliación como por ejemplo la aplicación del artículo 34.8 del ET, entre otras medidas.

Las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT proponemos a la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), realice un estudio desde la perspectiva de género en 18 empresas (2 empresas por cada provincia) de hasta 49 personas trabajadoras de nuestra comunidad, a propuesta de las partes y de manera voluntaria, al objeto de realizar un diagnóstico para la detección de necesidades, para que en un plazo de tiempo determinado se puedan corregir las posibles discriminaciones de género y remover los obstáculos que impiden la plena y efectiva igualdad de género en la empresa

Para ello, proponemos a la Junta de Castilla y León:

- Compromiso para realizar el estudio.
- Facilitará los medios necesarios.
- Aquellas empresas que participen en este diagnóstico la Junta de Castilla y León, les hará entrega de una identificación de buenas prácticas.