DIRECCIONES DE LA SECRETARÍA DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS EN CASTILLA Y LEÓN

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.

Plaza Santa Ana, 7 Teléfono 920 222 564 05001 ÁVILA

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.

C/ San Pablo, 8 Teléfono 947 203 185 09002 BURGOS

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.

Roa de la Vega, 21 Teléfono 987 234 422 24001 LEÓN

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.

Plaza Abilio Calderón, 4, 2,° Teléfono 979 741 417 34001 PALENCIA

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.

C/ Juan de Almeida, 2 Teléfono 923 264 464 37001 SALAMANCA

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.

C/ Severo Ochoa, 2 Teléfono 921 420 151 40002 SEGOVIA

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.

C/ Vicente Tutor, 6 Teléfono 975 233 644 42001 SORIA

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.

Plaza Madrid, 4, 4.° Teléfono 983 291 516 47001 VALLADOLID

UNIÓN SINDICAL DE CC.OO.

Alfonso IX, 8 Teléfono 980 522 778 49002 ZAMORA

U.S. DE CASTILLA Y LEÓN

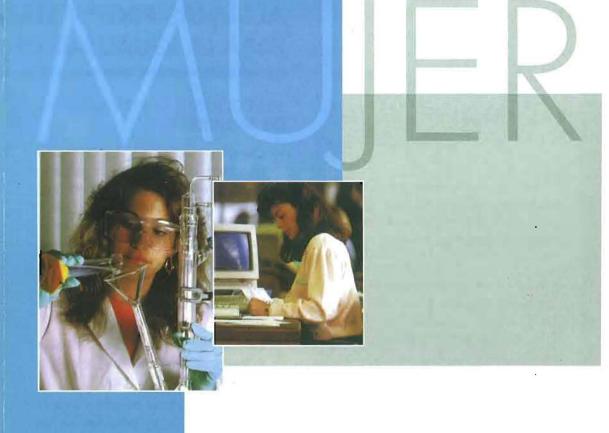
Plaza Madrid, 4, 7.ª planta Teléfono 983 391 516 47001 VALLADOLID





secretaría de la mujer de castilla y león Pza Madnd, 4, 7.º planta - Telf 983 391 516 - 47001 VALLADOLID





La igualdad de género en el trabajo:

UNA PRIORIDAD
DE COMISIONES OBRERAS





secretaría de la mujer de castilla y león Pza, Madrid, 4, 7 º planta - Telf 983 391 516 - 47001 VALLADOLIO



CC.OO. se propone impulsar una actuación intensa y generalizada de la igualdad de oportunidades mediante una campaña entorno al tema de igualdad de género en el trabajo.

A pesar de los avances que se han ido dando en la legislación a favor de la igual-dad y no-discriminación, del alto nivel de formación que tienen las mujeres, de su paulatina incorporación al mercado laboral a pesar incluso de las medidas de apoyo a la contratación indefinida de mujeres, aún no se ha conseguido modificar significativamente su situación desfavorecida en el ámbito laboral.

La mujer soporta la doble o triple tasa de paro en Castilla y León; soporta la segregación ocupacional, lo que supone relegar a las mujeres a las categorías inferiores y peor remuneradas, soporta la menor valoración y remuneración de los puestos de trabajo por esto hoy el salario mensual de las mujeres sólo supone el 76 % frente al de los hombres.

Porque esta situación es grave, ya que la mitad de la población, las mujeres están siendo consideradas en el mercado laboral como sujetos de segunda clase, en CC.OO. estamos empeñados en incidir con propuestas claras en la negociación colectiva.

Por esto proponemos introducir en la negociación de los convenios las siguientes medidas:

ALGUNAS PROPUESTAS DE CC.OO. EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE MUJERES

- Cláusulas o artículos en los Convenios colectivos que establezcan sistemas objetivos en las pruebas de selección a fin de que éstas midan sólo la capacidad para el desempeño del puesto de trabajo y no otras habilidades distintas.
- Establecer medidas compensadoras que favorezcan la selección de las mujeres en igualdad de mérito y capacidad.
- Las vacantes a cubrir deben hacerse a través de anuncios que animen a candidatos de ambos sexos.
- Establecer objetivos concretos para la reducción de la temporalidad de las mujeres, mediante porcentajes anuales, así como la conversión de contratos temporales fijos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

- Cláusula de principio de igualdad retributiva, donde figure que debe pagarse la misma retribución por trabajo de igual valor.
- Regulación de un sistema de clasificación profesional con definiciones de criterios objetivos y sistemas de valoración del trabajo que se realiza.
- Deben definirse las condiciones de los complementos y pluses para que no queden sometidos a la discrecionalidad del empresario.

- Revisión de los criterios de los complementos retributivos que estén en entredicho como discriminatorios.
- Fijación de un salario mínimo.
- Aplicación de incrementos salariales suplementarios para equiparar grupos profesionales o categorías que siendo equivalentes perciben salarios inferiores.

PROMOCIÓN

- Arbitrar procedimientos de promoción transparentes, objetivos y no-sexistas.
- Creación de una comisión mixta para la igualdad de oportunidades, con capacidad de intervención en los procesos de selección, formación y promoción.

FORMACIÓN

- Cláusulas que relacionen la formación en la empresa con la promoción, incluyendo cursos abiertos a diferentes categorías.
- Negociar que parte de la formación se haga dentro de la jornada laboral.

- Formar a las mujeres en aquellas categorías donde estén menos representadas.
- Vincular más directamente la formación que se da con el empleo a ocupar por mujeres.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

 Desarrollo de la ley de Conciliación de la vida familiar y laboral, incorporando mejoras a la misma.

ACOSO SEXUAL

- Sensibilizar a toda la plantilla para combatir y evitar el acoso sexual.
- Definir el acoso sexual, estableciendo un protocolo de actuación.
- Cláusula de declaración de principios donde la empresa se comprometa a prevenir y erradicar situaciones del acoso sexual cualquiera que sea el ámbito en que se produzca.

CLÁUSULAS GENERALES QUE TIENEN UN EFECTO POSITIVO PARA LAS TRABAJADORAS

- 1.- COMISIÓN MIXTA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- 2.- ADAPTACIÓN INMEDIATA DE LA NORMATIVA SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
- 3.- PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO.
- 4.- ACCESO DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJORES A INFORMACIÓN SOBRE MATERIA DE IGUALDAD.
- REVISAR Y CORREGIR LOS ESCRITOS DE LA EMPRESA, GARANTIZANDO UN USO NO-SEXISTA DEL LENGUAJE.