

#8MSiempre



Propuestas de **CCOO**

IGUALDAD,
UN CAMINO SIN RETORNO

CCOO

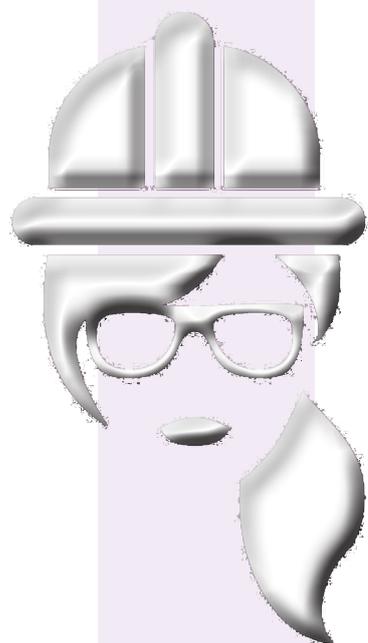
Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CC00

Realización: Secretaría Confederal de Comunicación de CC00

Madrid, abril de 2018

ÍNDICE



PRESENTACIÓN.....	5
1. SEGREGACIÓN EDUCACIONAL, PROFESIONAL Y OCUPACIONAL.....	7
2. DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL.....	8
1. Acceso al empleo y contratación.....	8
2. Clasificación y promoción profesional.....	8
3. Sistema retributivo. Brecha salarial.....	9
4. Corresponsabilidad y conciliación.....	10
5. Instrumentos para actuar contra la desigualdad en el mercado de trabajo: Medidas de acciones positivas, planes de igualdad y agentes de igualdad.....	10
6. Transversalidad de género en salud laboral.....	11
3. PROTECCIÓN FRENTE A LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL.....	12
1. Régimen sancionador e Inspección de Trabajo....	12
2. Tutela judicial.....	13
3. Reforzar los correspondientes organismos de igualdad	13
4. PROTECCIÓN SOCIAL IGUALITARIA.....	14
5. VIOLENCIA MACHISTA.....	15

PRESENTACIÓN

Hoy, más que nunca, la lucha por la Igualdad es una necesidad y demanda social. Muestra de ello fue el amplio respaldo y la masiva participación en las movilizaciones del pasado 8 de marzo, donde mujeres y hombres exigieron **BASTA YA DE VIOLENCIA MACHISTA. BASTA YA DE DESIGUALDAD ESTRUCTURAL**, que condena y penaliza al 99% de las mujeres.

Para **CCOO**, que una vez más ha participado activamente en este 8M, el trabajo y la aportación sindical deben seguir avanzando, y por ello nuestra lucha continúa. Es el momento de fijar objetivos, estrategias y un plan de acción que consolide nuestro trabajo. Tenemos propuesta que desarrollar a través de los que creemos que son los escenarios idóneos para llevarlas a cabo: la negociación colectiva y el diálogo social. Pero debemos tener claro que solo la verdadera voluntad, unida a la necesidad de asumir las responsabilidades que nos ocupa en esta materia, será el motor que permita conseguir estrategias eficaces a la hora de mejorar el desarrollo laboral de trabajadores y especialmente de las trabajadoras.

Con el deseo y propósito de conseguir una sociedad más justa, igualitaria, inclusiva y solidaria, en la que hombres y mujeres puedan vivir en libertad, con igual autonomía y oportunidades desde la corresponsabilidad, la conciliación y la sostenibilidad; es imprescindible que tracemos como prioridad acabar con las brechas de género en el ámbito laboral.

Este documento recoge las propuestas de **CCOO** en la conquista de estos derechos y nuestra estrategia para:

- Acabar con la segregación educacional, profesional y ocupacional.
- Atajar las desigualdades y discriminaciones del mercado laboral.
- Proteger y defender frente a la desigualdad y discriminación por razón de género y diversidad sexual.
- Implantar una protección social igualitaria.
- Terminar con la violencia machista.

La conquista y defensa de la igualdad en los derechos económicos y laborales son la base para conseguir que nuestra sociedad viva en libertad con igual autonomía y oportunidades sin distinción de género.

Situar a la mujer en el lugar que le corresponde, conquistando sus derechos sociales y laborales es para **CCOO**, como sindicato de clase y feminista, nuestra obligación y propósito.

Elena Blasco Martín

Secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO



1. SEGREGACIÓN EDUCACIONAL, PROFESIONAL Y OCUPACIONAL

- Fomentar una enseñanza laica, coeducativa, inclusiva e igualitaria, pública y de calidad. Incrementar la inversión en centros públicos, por su importancia para la difusión de valores culturales y sociales.
- Recuperar e 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.
- Eliminar cualquier subvención con fondos públicos a centros que segreguen por sexo.
- Incluir en todos los niveles educativos contenidos curriculares dirigidos a fomentar la crítica hacia estereotipos y roles de género. Propiciar elecciones personales y profesionales libres de sexismo.
- Garantizar en todos los centros educativos públicos, equipos de orientación académica, profesional y vital con formación en género que pongan en marcha programas de orientación dirigidos a combatir la segregación en elección de estudios y profesiones.
- Incremento sustantivo de la oferta de formación profesional inicial, vinculada a sectores no tradicionales.
- Aumentar los presupuestos dedicados a formación para el empleo y garantizar programas formativos que se adecuen a necesidades de cualificación y formación de las mujeres, tanto ocupadas como desempleadas.
- Reconocimiento y valoración social y económica de los trabajos desarrollados por mujeres (sectores y ocupaciones feminizadas), especialmente los vinculados al cuidado o asistencia de personas, resaltando la contribución al bienestar social.



2. DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

1. Acceso al empleo y contratación:

- Vigilar, detectar, combatir y eliminar cualquier forma de discriminación de las mujeres en el acceso al empleo y en la contratación.
- Detectar, denunciar, eliminar y sancionar las ofertas de empleo sexistas.
- Garantizar la transparencia y objetividad en la selección y procesos de contratación.
- Combatir el abuso y el uso fraudulento de la contratación temporal y a tiempo parcial en las mujeres, con el objetivo de aumentar su participación en el empleo estable.
- Modificar el régimen del contrato a tiempo parcial, para garantizar una retribución suficiente y una seguridad en la organización del tiempo de trabajo.
- Mejorar la empleabilidad de las mujeres y actuar contra la segregación laboral mediante el establecimiento de acciones positivas, incluidas cuotas que garanticen resultados.
- Instar a la dignificación del empleo doméstico y su equiparación laboral. Y exigir al Gobierno la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

2. Clasificación y promoción profesional:

- Establecer criterios de valoración objetiva y neutra de los puestos de trabajo.
- Reconocimiento y adecuada valoración en los sistemas de clasificación profesional de las cualidades, capacidades, esfuerzos y responsabilidades en las tareas desempeñadas por las mujeres.



- Obligación legal de revisar las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- Combatir la segregación vertical y horizontal con acciones positivas que impliquen garantías en resultados en la promoción de las mujeres, para romper el techo de cristal y el suelo pegajoso.
- Eliminar la penalización laboral y resistencia empresarial a la promoción y ascenso profesional de las mujeres como consecuencia de su maternidad y su mayor asunción de los cuidados y responsabilidades familiares.

3. Sistema retributivo. Brecha salarial:

- Garantizar la transparencia salarial.
- Regulación legal del concepto de trabajo de igual valor, dotándolo de transparencia y seguridad jurídica, y teniendo en cuenta, a tal efecto, las recomendaciones internacionales sobre dicho concepto.
- Mejorar las actuales competencias de la representación legal de trabajadores y trabajadoras (RLT) en materia de igualdad y garantizar su derecho a recibir información periódica sobre retribuciones salariales de mujeres y hombres. Igualmente debe informarse de la distribución de hombres y mujeres y su número en los distintos grupos profesionales, niveles y, en caso de mantenerse, categorías y puestos de trabajo.
- Necesidad de establecer una periodicidad en el análisis de la brecha entre la masculinización y la feminización de los complementos salariales.
- Actuar en pluses y complementos no valorados mayoritariamente en sectores y ocupaciones feminizadas.
- Garantizar las auditorías salariales con la participación de la RLT, definiendo por norma legal su obligatoriedad, contenido y alcance.
- Ley de igualdad retributiva.



4. Corresponsabilidad y conciliación:

- Desarrollar políticas, infraestructuras y servicios públicos para la atención y cuidado de la infancia y de personas dependientes.
- Incrementar y promover el desarrollo de escuelas infantiles públicas, especialmente de 0 a 3 años.
- Dotar presupuestariamente y desarrollar la Ley de Dependencia.
- Garantizar las partidas presupuestarias en los Presupuestos Generales de Estado y que éstas sean estables, concretas y acordes a la demanda y necesidades sociales de cuidados de menores y personas dependientes.
- Erradicar la penalización por cuidados.
- Fomento de acciones positivas para incentivar el uso de los permisos retribuidos por parte de los hombres.
- Creación de nuevos permisos, mejora de los actuales y equiparar los existentes entre mujeres y hombres para favorecer una mayor conciliación y corresponsabilidad (menores y personas dependientes).
- Fomentar la responsabilidad social empresarial en materia de corresponsabilidad y conciliación.
- Instar al Gobierno español a que apoye la propuesta de la Directiva Europea del Equilibrio entre Vida Profesional y Vida Privada.
- Impulsar la racionalización en el uso y gestión de tiempos y horarios para facilitar el equilibrio entre vida familiar, laboral, personal y profesional, como medida de conciliación.

5. Instrumentos para actuar contra la desigualdad en el mercado de trabajo: Medidas de acciones positivas, planes de igualdad y agentes de igualdad:

- Garantizar la aplicación de forma efectiva de medidas de acción positiva recogidas en la normativa igualitaria (LO 3/2007) y su desarrollo a través de la negociación colectiva.
- Establecer el desarrollo reglamentario de la normativa legal so-



bre planes de igualdad para eliminar los déficits existentes que imposibilitan una aplicación y desarrollo eficaz de los mismos.

- Instar al Gobierno para el desarrollo reglamentario sobre registro y consulta pública de planes de igualdad.
- Implantar y regular la figura de agente sindical de igualdad.

6. Transversalidad de género en salud laboral:

- Desarrollar y aplicar con perspectiva de género la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Planificar, identificar, tramitar y desarrollar protocolos de acoso laboral, acoso por razón de sexo y acoso sexual y que los mismos sean negociados y acordados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Identificación, calificación y regulación de enfermedades profesionales feminizadas.
- Establecer la elección de medios de protección colectiva e individual, teniendo en cuenta las características de género.
- Sensibilizar y formar a los agentes sociales en materia de salud laboral con perspectiva de género.
- Instar al Gobierno español que apoye el futuro Convenio y Recomendación de la OIT contra la Violencia y el acoso en el Mundo del Trabajo.
- Tener en cuenta las exposiciones a químicos y a disruptores endocrinos, desde la perspectiva de género.
- Inclusión en el RD de Enfermedades Profesionales de actividades altamente feminizadas.
- Inclusión de las sustancias reprotóxicas en el RD. de Cancerígenos (ó mutágenos).
- Inclusión en el Anexo I del RD de Cancerígenos (ó mutágenos) de un listado no exhaustivo de profesiones relacionadas con el cáncer, entre ellas algunas altamente feminizadas (sector sanitario expuesto a medicamentos peligrosos y citotóxicos, sector de peluquería, etc..).
- Garantizar la protección de la maternidad y la lactancia aplicando



la Guía del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (INSSBT) (no aplicación de la Guía de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO)).

3. PROTECCIÓN FRENTE A LA DESIGUALDAD Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL

1. Régimen sancionador e Inspección de Trabajo:

- Modificar la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) para actuar sobre las infracciones y sanciones en materia de igualdad y no discriminación por razón del sexo.
- Obligado cumplimiento y sanciones a las Administraciones Públicas en materia de planes de igualdad.
- Incrementar las campañas y actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (acoso sexual, discriminación, contratación, planes de igualdad, maternidad, etc.).
- Analizar las actuaciones en materia de igualdad y el escaso número de infracciones y sanciones interpuestas.
- Incluir las infracciones por acoso laboral, acoso por razón de sexo y acoso sexual en materia de prevención de riesgos laborales.
- Desarrollar y crear áreas especializadas en igualdad entre mujeres y hombres y discriminación por razón del sexo dentro de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como dotarlas de recursos materiales y humanos formados y especializados.
- Campañas específicas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación al control del tiempo de trabajo y tiempo de lactancia



2. Tutela judicial:

- Reconocer el valor probatorio de la prueba estadística.
- Incluir como condena en los juicios por discriminación salarial, el reconocimiento de los salarios correspondientes al puesto de igual valor comparable.
- Formación, información y sensibilización específica para agentes judiciales y todo el personal de los juzgados, especialmente en materia de violencia de género.
- Asegurar la protección legal en demandas de discriminación ante casos de diversidad sexual y de género.
- Registro y difusión de denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo como medida para visibilizar, cuantificar y actuar ante la dimensión del problema.
- Incluir en el Estatuto de los Trabajadores la prohibición de despedir a una trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, en tanto que sólo contempla la reparación, mediante la declaración de nulidad de dicho despido (sentencia del TJUE -Sala Tercera-de 22 de febrero de 2018).

3. Reforzar los correspondientes organismos de igualdad :

- Mayor apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Jurisdicción Social y la Autoridad Laboral.
- Mayor coordinación entre los diferentes organismos que están implicados en los casos de violencia de género.



4. PROTECCIÓN SOCIAL IGUALITARIA

- Establecer acciones positivas en materia de prestación contributiva y asistencial. Encomendar a la Comisión del Pacto de Toledo el estudio de las medidas necesarias, adicionales a las que venimos acordando en los últimos años, para corregir a corto y medio plazo las desigualdades y discriminaciones de género en el sistema de protección social.
- Ampliar los períodos reconocidos como cotizados en situaciones de interrupción de la carrera profesional o reducción de jornada cuando coinciden con el cuidado de hijas e hijos u otros familiares (cuidado de hijas e hijos a cargo, excedencia por cuidado, reducción de jornada por cuidado, períodos de cotización asimilados por parto).
- Mejorar y equiparar los permisos y prestaciones por maternidad y paternidad.
- Mejorar los complementos a mínimos. Complemento que actualmente perciben de forma mayoritaria las mujeres pensionistas.
- Ampliar y mejorar las prestaciones establecidas como protección para las víctimas de violencia de género y, en su caso, sus personas beneficiarias (hijas e hijos, menores y personas dependientes).
- Prestaciones por desempleo. En el conjunto de reformas que **CCOO** reclama como imprescindibles para garantizar prestaciones públicas de duración, cuantía y alcance adecuadas a todas las personas en situación de desempleo, tal y como mandata el artículo 41 de la CE, se encuentran algunas medidas que tienen un impacto de género directo.
 - ✓ Revisión de los aspectos específicos de la protección contributiva y asistencial por desempleo de trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial (más del 72% del empleo a tiempo parcial está ocupado por mujeres) bajo criterios de igualdad y no discriminación.
 - ✓ En el caso del acceso al subsidio por desempleo como consecuencia de la pérdida de un contrato a tiempo parcial, procede revertir de inmediato la reforma del 2012, estableciendo que, en estos casos, se perciba la cuantía íntegra de esta prestación y no la proporcional a la jornada realizada en último término.



- ✓ Debe procederse a la inclusión de las personas que trabajan en el empleo doméstico en el ámbito de la protección por desempleo, tal y como, por lo demás, se promueve desde la OIT. Desde CCOO venimos reclamando la ratificación del Convenio 189 OIT.
- ✓ Asimismo, debe desarrollarse la incumplida previsión de dar cobertura asistencial por desempleo en el sector agrario.
- Garantizar la adecuada incorporación de las mujeres a la titularidad de las explotaciones agrarias, desarrollando y potenciando las normas existentes al respecto, cuyo cumplimiento es muy escaso.
- Renta Mínima Garantizada. La aprobación del Proyecto de Ley Reguladora de una Prestación de Ingresos Mínimos en el ámbito de la Seguridad Social (que se encuentra actualmente en tramitación parlamentaria y que se debe a la Iniciativa Legislativa Popular promovida por CCOO y UGT) servirá como red subsidiaria de protección para todas las personas que lo necesiten y se encuentren en edad laboral y tendría un relevante impacto de género. De hecho, la puesta en práctica de esta prestación, en los términos regulados por nuestra ILP, beneficiaría hoy a más de dos millones de personas, 2/3 de ellas mujeres y 1 de cada seis jóvenes.

5. VIOLENCIA MACHISTA

- Incrementar las partidas presupuestarias en los Presupuestos Generales del Estado para combatir la violencia. Las actualmente previstas resultan absolutamente insuficientes para erradicar la violencia contra las mujeres.
- Es imprescindible desarrollar el Programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de violencia de género, cuya aplicación mandataba la propia LO 1/2004, en tanto que los resultados de las medidas hasta ahora contempladas: contratos de sustitución (237) y contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia (700) son absolutamente insuficientes y caracterizados por la precariedad laboral, más del 75% son temporales.



- Es urgente poner en marcha el Pacto de Estado en materia de Violencia de Género que fue aprobado en septiembre de 2017 por el Pleno del Congreso de los Diputados, con suficiente dotación presupuestaria e incluir en su desarrollo, entre otras, las siguientes medidas:
 - ✓ Potenciar el Programa de inserción socio-laboral para mujeres víctimas de la violencia de género, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas.
 - ✓ Difundir y mejorar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, así como garantizar su utilización evitando cualquier tipo de obstáculo o impedimento.
 - ✓ Trabajar con los agentes sociales para el establecimiento de protocolos que garanticen los derechos laborales de las trabajadoras en situación de violencia y para una implicación más activa de la Inspección de Trabajo cuando las víctimas sufran perjuicios laborales.
 - ✓ Negociación de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y el impulso de la negociación de convenios y planes de igualdad para el desarrollo de los derechos de las víctimas de la violencia de género.
 - ✓ Mejorar la respuesta institucional mediante la formación, cooperación y coordinación efectiva de los distintos organismos implicados, entre el conjunto de las Administraciones, el ámbito judicial y policial, fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.
 - ✓ Incorporar en el ámbito educativo medidas que incluyan valores que fomenten la igualdad entre géneros, la diversidad, la tolerancia y la educación sexual-afectiva, en todas las etapas y niveles formativos.
 - ✓ Aumentar el número de unidades de valoración integral del riesgo y dotarlas de recursos para la prevención y protección de las mujeres víctimas de violencia de género.
 - ✓ Combatir el sexismo en los medios de comunicación, con formación especializada a profesionales e incorporación de la perspectiva de género en los códigos deontológicos.
 - ✓ Reforzar y aplicar los protocolos sanitarios para la detección precoz de la violencia, con programas de formación del conjunto de profesionales sanitarios.





#8MSiempre

