

Guía para eliminar la brecha salarial

La brecha salarial entre mujeres y hombres es una de las lacras que como mujeres trabajadoras sufrimos. En los datos de la última encuesta de estructura salarial hay un dato demoledor, las vascas anualmente trabajamos más de tres meses gratis.

Nuestras propuestas: Gure proposamenak:

Educación

Se debe empezar por una educación transformadora basada en roles no sexistas con una orientación encaminada a desmontar estereotipos.

Planes de igualdad y medidas positivas

Los planes de Igualdad deben de ser reales y negociados con la representación de las trabajadoras y de los trabajadores. Se debe completar el desarrollo de los planes de Igualdad como marca la ley tanto en las empresas de más de 250 personas trabajadoras como en la Administración Pública. Ampliando a través de la negociación colectiva esta obligatoriedad a empresas de menor volumen.

Para hablar de Planes de Igualdad reales se debe partir de una reflexión conjunta en el diseño de diagnóstico, en las acciones, en el desarrollo y en la futura evaluación.

La brecha salarial debe de estudiarse desde muchas vertientes y contar con todos los factores que la provocan para buscar posibles soluciones. Siendo conscientes que la brecha se enraíza en una sociedad que es discriminatoria para las mujeres.

Errekrutatzea

Enpresak berdintasuneko esparruak izan behar dute eta instalazioak horretarako egokituta egon behar dute

Proceso de Selección

Los procesos de selección deben estar dirigidos por personas con formación en igualdad. Estos procesos deben estar libres de cualquier tipo de preguntas relativas a las condiciones personales.



Contratación

Limitar la contratación a tiempo parcial involuntaria, limitado las horas complementarias a su mínima expresión y fomentando la ampliación de jornadas parciales a jornadas completas.

Desde las Secretarías de Acción Sindical y Mujer de CCOO de Euskadi, y desde todo el sindicato queremos desmontar esta situación. Por ello y centrándonos en la brecha salarial entre mujeres y hombres ambas secretarías hemos realizado una guía para la acción sindical.



Conciliación de la vida laboral, familiar y personal veris la utilización de los tiempos y la corresponsabilidad

Eliminar las reticencias a los cambios en la organización de las formas de trabajo.

Introducir otras posibilidades para la utilización de reducciones de jornada, que además de la reducción diaria de las mismas y en base a la voluntad de la persona trabajadora que la utilice.

Formación

Diseñar de un modo compartido con la Representación de las plantillas los Planes de Formación desde una perspectiva feminista.

Facilitar el acceso a cursos de reciclaje al personal que se incorpora de un permiso de maternidad, paternidad y/o excedencia así como a mujeres víctimas de violencia de género que hayan sido obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral.

Esta guía pretende recoger una serie de reflexiones y propuestas que nos sirvan de orientación a la hora de realizar las plataformas reivindicativas y la negociación de los planes y medidas de igualdad en las empresas.

Maila igoerak

Gardentasuna hutsik dauden lanpostuak argitaratzerako orduan.

Emakumeek ordezkartza gutxiago duten tokietan meritua berdintasunean barne sustapeneren oinarrietan ekingiza positiboak egitea.

Política salarial

"De un trabajo de igual valor igual remuneración"

Aumentar a través de la negociación colectiva todas aquellas discriminaciones retributivas detectadas.

Articular en todo lo relativo a complementos salariales ligados a productividad o al absentismo. No se considera absentismo los días de permiso por maternidad o paternidad, acumulación de lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

