

“Soldata tartearen deritzoguna zera da, orduko diru-sarreraren gordinan dagoen ezberdintasun erlatiboa emakume eta gizonezkoen artean, ekonomiaren sektore guztietan”.

Hauek dira Euskadiko CCOOk egindako gidak jasotzen dituen neurrietako batzuk:

- Oinarrian egon behar dute hezkuntza eraldatzailea eta hezkuntza orientazioa, sexistak ez diren roletan oinarrituta estereotipoak deseraikitzeko.
- Legez, 250 langile baino gehiagoko enpresetan eta Administrazio publikoan garatu behar da. Negoziazio kolektiboaren bitartez derrigorotasun hori enpresa txikiagoetara ere zabaldu dezakegu.
- Neurri positiboak derrigorrezkoak dira enpresa guztientzat eta aurrera egin behar da betebeharraren eginkizunean. Askotan dagoeneko hartzaren kolektibo askoren barruan daude, baina zehatzagoak behar dute eta jarraipen eta ebaluazio argiagorekin.
- Hautaketa prozesuaren aurretik, enpresak berdintasuneko espaziotzat hartu behar dira, instalazioak berak ere horretara egokituta.
- Hautaketa prozesuak berdintasunean prestakuntza duten pertsonen zuzendu behar dituzte. Prozesuetan ez dira lanpostua eskuratu nahi duten pertsonen baldintza pertsonalen inguruko galderak onartuko.
- Borondatezkoa ez den denbora partzialeko kontratazioa gelditzea ordu osagarriak mugatuta eta lanaldi partzialak lanaldi osoetara zabaltzea sustatuz.
- Amatasun, aitasun edo eszedentziatik bueltatzean langileen birziklapen ikastaroak erraztea, baita ere, derrigorrez lan harremana eten behar izan duten indarkeria matxistaren biktima diren emakumeentzat.
- Baldintza berdintasunean ematen den sustapenerako hutsik dauden lanpostuen plumbikazioan gardentasuna eskatu behar da.
- Negoziazio kolektiboaren bitartez hautematen diren soldata diskriminazio guztiak salatzea.
Benetako kontziliaziorako enpresaren lan egiteko eran aldaketak egiteko erresistentziak kendu behar dira.

**ES EL
MOMENTO!**

aurrerantz

UNEA IRITSI DA!

**IRAILA
2018**

Lanberriak

[WWW.CCOO.EUS](http://www.ccoo.eus)



Combatiendo la violencia económica

La brecha salarial, enraizada en una sociedad discriminatoria, es una de las lacras que como mujeres trabajadoras sufrimos.

Debemos analizarla, para buscar soluciones, contando con todos los factores que la provocan.

Tanto desde las Secretarías de Acción Sindical y Mujer de CCOO de Euskadi como para el conjunto de la organización desmontar esta situación es uno de nuestros retos y hemos creado esta guía para dar respuesta en las empresas.

La guía recoge una serie de reflexiones y propuestas para orientarnos en la elaboración de las plataformas reivindicativas y en la negociación de los planes y medidas de igualdad en las empresas.

Además, el documento sirve para conocer las medidas que desde CCOO de Euskadi estamos planteando en los ámbitos institucionales.

“La brecha salarial se define como la diferencia relativa que existe en la media de los ingresos brutos por hora, de mujeres y hombres, en todos los sectores de la economía”.

Gida honek hainbat hausnarketa eta proposamen jasotzen ditu enpresetako aldarrikapen plataformak egitean eta berdintasun neurri zein planen negoziazioan orientabide moduan lagungarri izateko. Gainera, txostenaren bitartez Euskadiko CCOOk erakundearen aurrean planteatzen ari den neurrien berri izan dezakezue.

Este es el decálogo de bloques en los que se insertan las medidas propuestas:

Una práctica educativa transformadora

- La educación transformadora y la orientación educativa basada en roles no sexistas que desmonte estereotipos debe estar en la base.

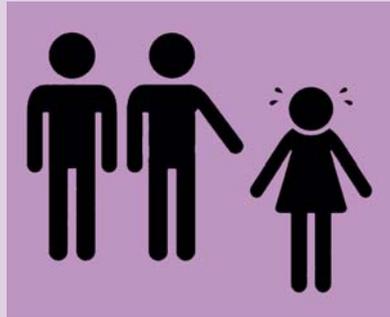
Planes de igualdad

- Los planes de Igualdad deben de negociarse con la representación de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Por ley, se debe completar su desarrollo tanto en las empresas de más de 250 personas trabajadoras como en la Administración Pública. A través de la Negociación colectiva podemos ampliar esta obligatoriedad a empresas de menor volumen.

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

Medidas de Igualdad

- Las medidas positivas son obligadas para todas las empresas y se debe avanzar en el cumplimiento de esta obligación. Muchos forman ya parte del contenido de muchos convenios colectivos, pero deben ser más concretas y con un seguimiento y evaluación clara.



Reclutamiento

- En el momento previo al proceso de selección las empresas deben ser vistas como espacios igualitarios y sus propias instalaciones deben estar adaptadas para serlo.

Proceso de Selección

- Los procesos de selección deben ser dirigidos por personas con formación en igualdad. En estos procesos no se permitirán preguntas relativas a las condiciones personales de las personas que opten al puesto de trabajo.

Contratación

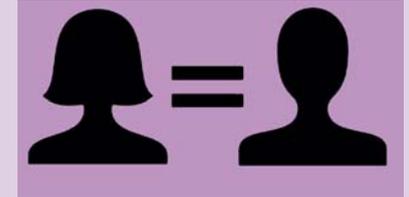
- Frenar la contratación a tiempo parcial involuntaria limitando las horas complementarias a su mínima expresión y fomentando la ampliación de jornadas parciales a jornada completa.

Formación

- Diseñar de un modo compartido con la Representación de las plantillas los Planes de Formación desde una perspectiva feminista.
- Facilitar el acceso a los cursos de reciclaje del 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.

Promoción y ascensos

- Exigir transparencia en la publicación de los puestos vacantes.
- Incluir acciones positivas en los sectores donde las mujeres estén infrarrepresentadas en las bases de la promoción interna a igualdad de méritos



Política salarial. De un trabajo de igual valor igual remuneración

- Denunciar a través de la negociación colectiva todas aquellas discriminaciones retributivas detectadas.
- Articular en lo relativo a complementos salariales ligados a la productividad, que no se considere absentismo los días de permisos de maternidad o paternidad, de acumulación de lactancia, de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, así como las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal versus 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, más allá de la reducción diaria de las mismas y en base a la voluntad de la persona trabajadora que la utilice.