

¿QUÉ DEBEN GARANTIZAR LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD?



Que el derecho constitucional de igualdad sea real y efectivo



Protocolos de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo



Conocer las desigualdades existentes en los centros de trabajo



Fomentar la corresponsabilidad y medidas de conciliación laboral, personal y familiar tanto para los hombres como para las mujeres



Detectar, prevenir y actuar en casos de discriminación sexual y laboral



Crear mejores condiciones de trabajo y asegurar mayor protección laboral



Crear valores esenciales para una empresa socialmente responsable



Que los empleos de las mujeres sean acordes a su capacitación



Seamos realistas. La Igualdad no es una utopía

Las Elecciones Sindicales son una oportunidad para avanzar en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras y reforzar la sensibilización y negociación de nuestras propuestas en materia en medidas contra las desigualdades y por los Planes de Igualdad tanto en el sector privado como público.

La presencia de delegadas de CCOO en la negociación colectiva es garantía para incorporar medidas y planes de igualdad que eliminen las discriminaciones.

Secretaría de la Dona CCOO PV

UNA SOCIEDAD QUE DISCRIMINA NO ES UNA SOCIEDAD JUSTA

Por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:
Un derecho de las trabajadoras y trabajadores



Seguimos apostando para que CCOO sea un sindicato de mujeres y hombres,

¡NOS FALTAS TÚ!



EN EL PAÍS VALENCIANO:

SE PROTAGONISTA DE TUS REIVINDICACIONES



Las trabajadoras siguen ganando un 33% menos que los hombres, por lo que persiste la discriminación salarial



El 75% de mujeres tienen peor trabajo, con jornadas a tiempo parcial y/o no de carácter fijo



Las mujeres sólo ocupan el 34% de los puestos de responsabilidad. No se fomenta la promoción profesional



El 90% de las denuncias por acoso sexual son de mujeres



Sólo el 14% de los hombres utilizan las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar



La participación de las mujeres en la formación profesional es menor cuando se realiza fuera de la jornada laboral



La tasa de riesgo de pobreza es mayor entre las mujeres (20,6%) que entre los hombres (18,3%)



Las trabajadoras se concentran en las actividades feminizadas, más precarias y devaluadas: comercio, hostelería, actividades de hogar, otros servicios personales



Las mujeres tienen una menor tasa de cobertura de prestación por desempleo

Para que los trabajos feminizados estén valorados

Para no llegar a la jubilación con peores pensiones

Para que el lenguaje nos haga visibles, porque las mujeres existimos

Para que no haya discriminación en el acceso al empleo

Para eliminar el techo de cristal, esas normas no escritas que impiden alcanzar a las mujeres puestos de responsabilidad

Para que las tareas de cuidado sean compartidas. Reparto de cargas familiares

Para que la Negociación Colectiva garantice la igualdad

Para conseguir Planes de Igualdad negociados y consensuados

Para que la maternidad no suponga una discriminación "oculta" que condicione el acceso, permanencia y promoción en el empleo

Para que la empresa forme en igualdad

Para que las mujeres consigan trabajos acordes a su formación y capacitación

Para que en las empresas haya protocolos eficaces que protejan del acoso. Exigir respeto y respetar

Para que haya relaciones laborales igualitarias



QUÈ HAN DE GARANTIR ELS PLANS I LES MESURES D'IGUALTAT?



Que el dret constitucional d'igualtat siga real i efectiu



Protocols de prevenció contra l'assetjament sexual i per raó de sexe



Conèixer les desigualtats que hi ha en els centres de treball



Fomentar la coresponsabilitat i les mesures de conciliació laboral, personal i familiar tant per als homes com per a les dones



Detectar, prevenir i actuar en casos de discriminació sexual i laboral



Crear millors condicions de treball i assegurar major protecció laboral



Crear valors essencials per a una empresa socialment responsable



Que els llocs de treball de les dones siguen d'acord amb la seua capacitat



Siguem realistes. La igualtat no és una utopia

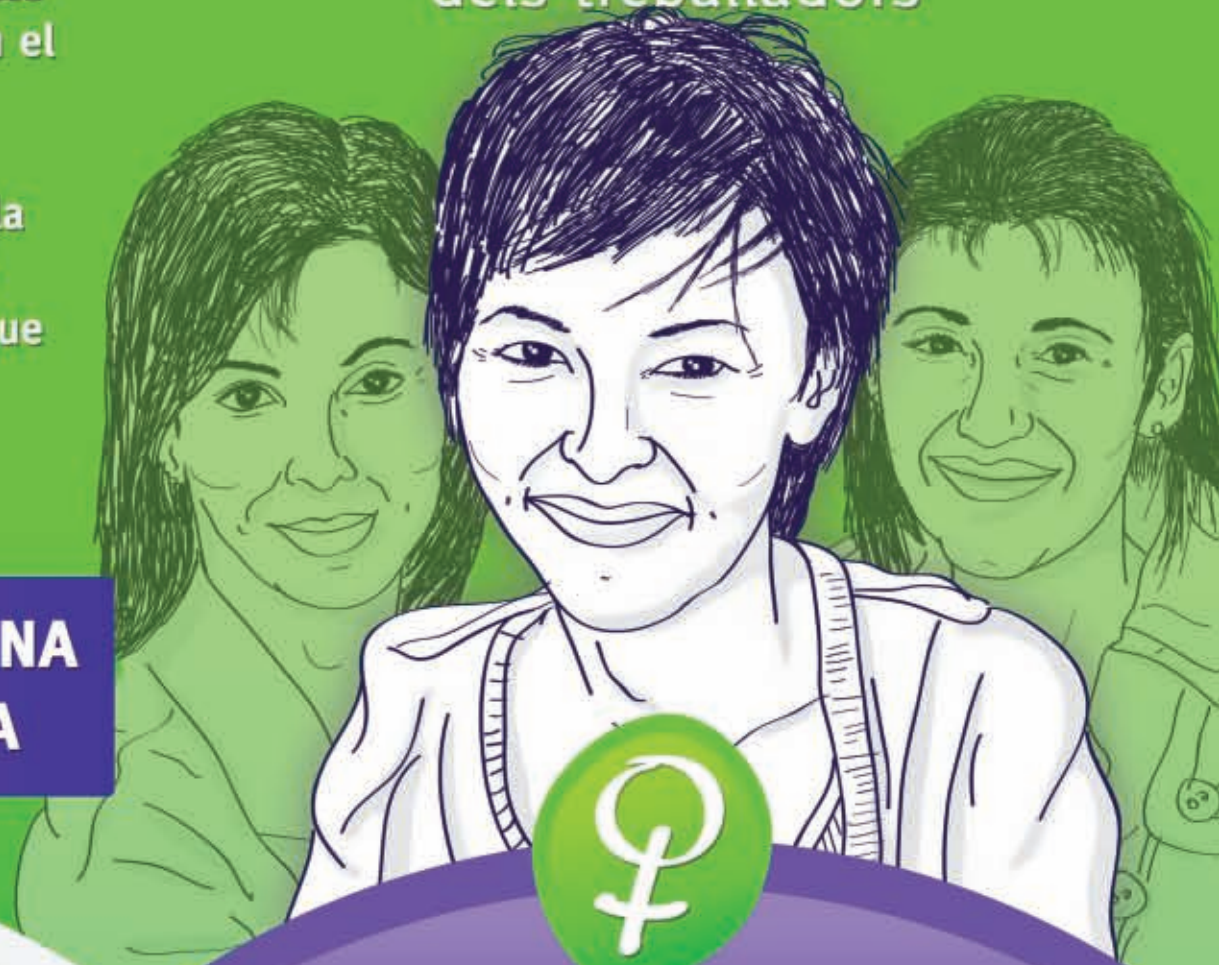
Les eleccions sindicals són una oportunitat per a avançar en la millora de les condicions laborals de les treballadores i reforçar la sensibilització i negociació de les nostres propostes en matèria de mesures contra les desigualtats i pels plans d'igualtat tant en el sector privat com en el públic.

La presència de delegades de CCOO en la negociació col·lectiva és garantia per a incorporar-hi mesures i plans d'igualtat que eliminen les discriminacions.

Secretaria de la Dona CCOO PV

UNA SOCIETAT QUE DISCRIMINA NO ÉS UNA SOCIETAT JUSTA

Per la igualtat efectiva entre dones i homes:
Un dret de les treballadores i dels treballadors



Seguim apostant perquè CCOO siga un sindicat de dones i homes,

ENS HI FALTES TU!



AL PAIS VALENCIÀ:



Les treballadores continuen guanyant un 33% menys que els homes, per la qual cosa persisteix la discriminació salarial



El 75% de les dones té pitjor treball, amb jornades a temps parcial i/o de caràcter fix



Les dones sols ocupen el 34% dels llocs de responsabilitat. No es fomenta la promoció professional



El 90% de les denúncies per assetjament sexual són de dones



Sols el 14% dels homes utilitzen les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar



La participació de les dones en la formació professional és menor quan es realitza fora de la jornada laboral



La taxa de risc de pobresa és major entre les dones (20,6%) que entre els homes (18,3%)



Les treballadores es concentren en les activitats feminitzades, més precàries i devaluades: comerç, hostaleria, activitats de llar, altres serveis personals



Les dones tenen una menor taxa de cobertura de prestació per atur

SIGUES PROTAGONISTA DE LES TEUES REIVINDICACIONS

Perquè els treballs feminitzats estiguen valorats

Per no arribar a la jubilació amb pitjors pensions

Perquè el llenguatge ens faça visibles, perquè les dones existim

Perquè no hi haja discriminació en l'accés a l'ocupació

Per eliminar el sostre de cristall a aqueixes normes no escrites que impedeixen aconseguir a les dones llocs de responsabilitat

Perquè les tasques de cura siguen compartides. Repartiment de càrregues familiars

Perquè la negociació col·lectiva garantisca la igualtat

Perquè la maternitat no implique una discriminació "oculta" que condicione l'accés, la permanència i la promoció en l'ocupació

Per aconseguir plans d'igualtat negociats i consensuats

Perquè l'empresa forme en igualtat

Perquè les dones aconseguisquen treballs d'acord amb la seua formació i capacitat

Perquè en les empreses hi hagen protocols eficaços que protegisquen de l'assetjament. Exigir respecte i respectar

Perquè hi hagen relacions laborals igualitàries

