

Reivindicacións 2021

8M



CONFEDERACIÓN NACIONAL DO TRABALLO

GAL

BRECHA SALARIAL

1. Definición dos elementos determinantes do salario e complementos salariais como contido mínimo dos convenios.
 - *Realización de campañas de oficio pola ITSS que determinen a existencia da brecha salarial nas empresas*
 - *Establecemento de sancións ás empresas nas que exista brecha salarial*
2. Elaboración de estudos en profundidade da brecha indirecta: diferenzas entre convenios e sectores
3. Establecemento de medidas procesais, ben individuais, ben especialmente a través do conflito colectivo, que permitan o exercicio de accións pola discriminación indirecta en sectores de actividade en comparación con sectores equivalentes rexidos por diferentes convenios.
4. Realización dun diagnóstico oficial da brecha salarial sectorial coa participación sen discriminación dos sindicatos e as organizacións feministas.

ACCESO AO EMPREGO E PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. Establecemento pola vía da negociación colectiva de medidas obxectivas no acceso ao emprego e promoción profesional, con control sindical do cumprimento das medidas obxectivas para impedir discriminación pola razón de xénero, raza, idade, etc... como contido mínimo dos convenios. Os criterios obxectivos non poden introducir capacidades ou aptitudes non precisadas para o posto de traballo concreto. En caso de empate, debe de optar polo candidato ou candidata do sexo infrarrepresentado.
2. Incluír nas seleccións de persoal a "entrevista e currículo cego, na que o único referente é a capacitación da persoa para cubrir o posto de traballo, non o seu sexo, idade ou condición, e modificar as leis que regulan as contratacións en orixe con cláusulas e condicións abusivas racistas. Adíade hoxe as contratacións en orixe teñen unha predisposición racista, e como tal debería ser modificado o seu marco que inclúa as modificacións das leis oportunas que blindan a contratación de persoas migrantes a unhas condicións clasistas e racistas, e que afectan a sectores feminizados.

- *Prohibición de establecer como requisito a dispoñibilidade horaria fóra da xornada de traballo*
- *Prohibición de que a formación a cargo da empresa sexa fóra do horario laboral.*
- *Opcións de emprego e candidaturas a prazas vacantes, con coñecemento sindical dos currículos presentados para garantir a obxectividade na contratación*
- *Establecemento de límites legais á liberdade de contratación por supoñer discriminación indirecta.*

3. Campañas de oficio da ITSS orientadas a comprobar o cumprimento da obxectividade no acceso ao emprego e promoción profesional de ditas medidas, con establecemento de sancións específicas ao seu incumprimento.

CONCILIACIÓN

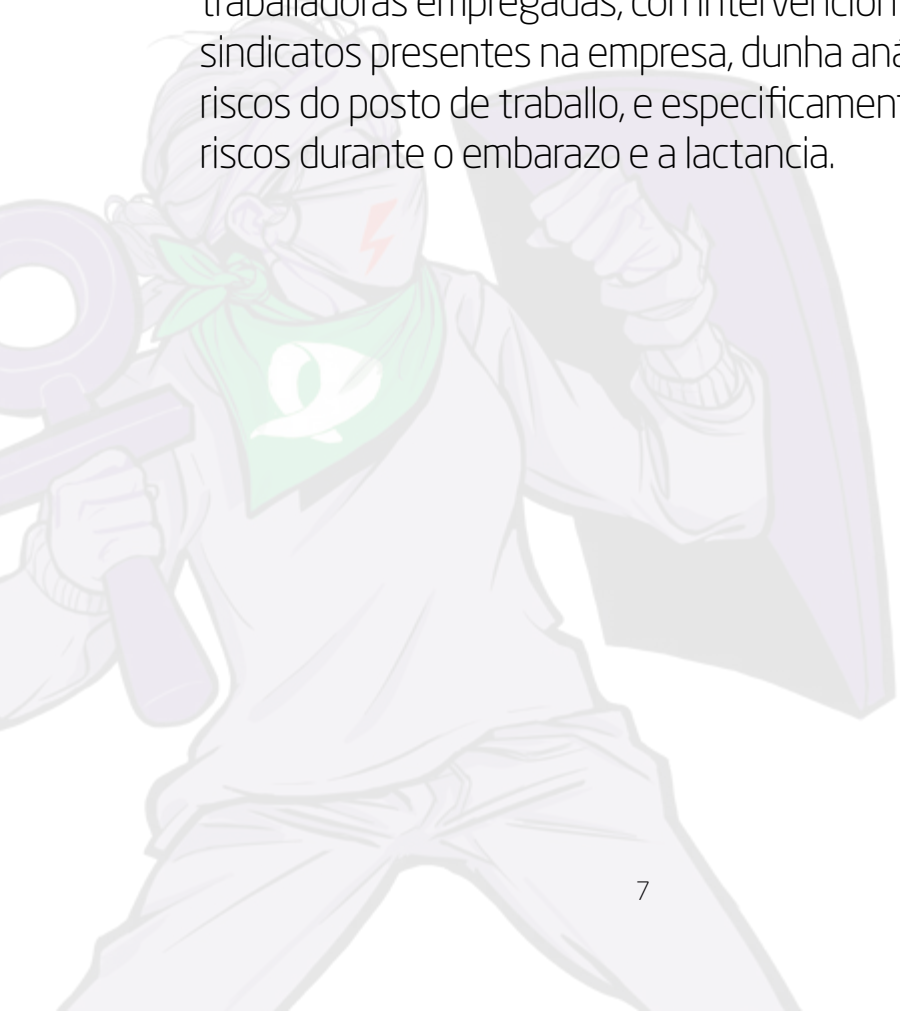
1. Defender os permisos idénticos, obrigatorios e intransferibles polo nacemento, acollemento e adopción, simultáneos ou non á elección das persoas traballadoras.
2. Adopción de medidas de fomento da corresponsabilidade, con adopción de medidas de acción positiva orientadas aos varóns, xa sexa pola vía de axudas públicas, permisos retribuídos ou de outra índole.
3. Establecemento de permisos por emerxencia familiar.
4. Deber das empresas de máis de 250 traballadores ou traballadoras de contar cun servizo de gardería e centro de día para persoas maiores a cargo dos traballadores ou traballadoras da empresa.
5. Establecemento como servizo mínimo a prestar polos Concellos de máis de 5.000 habitantes de contar con centros de día e garderías.

EMPREGO AO SERVIZO DO FOGAR FAMILIAR

1. Ratificación do Convenio 189 da OIT.
2. Consideración das horas de presenza e disposición como tempo de traballo efectivo a todos os efectos.
3. Inclusión no réxime xeral sen particularidade algunha e no ET a todos os efectos sen moratoria
4. Garantir as condicións de traballo dignas no sector de coidados tanto nos centros públicos, como nos concertados e privados (axuda a domicilio, teleasistencia, escolas infantís, residencias, centros de día, limpeza de edificios e locais, etc), creando convenios colectivos.

OUTROS

1. Establecemento de medidas de igualdade e non discriminación como contido mínimo dos convenios colectivos con independencia do tamaño da empresa. Obrigatoriedade pola parte das empresas con independencia do número de traballadores ou traballadoras empregadas, con intervención dos sindicatos presentes na empresa, dunha análise dos riscos do posto de traballo, e especificamente dos riscos durante o embarazo e a lactancia.



Reivindicacións 2021

8M



Se tes dúbidas, achégate ao Sindicato da CNT máis próximo, compañeira. Podelo mirar na web cnt.es e o resto das redes sociais.



CONSEJO NACIONAL DO TRABALLO