

Taboa reivindicativa
saúde laboral

8M



CONFEDERACIÓN NACIONAL DO TRABALLO

GAL

1. Recoñecemento de novas enfermidades como profesionais que afectan especificamente a mulleres, e a súa inclusión nos plans de estudo de capacitación profesional universitaria para Peritos Xudiciais de Valoración do Dano Persoal e outras relacionadas con esta especialidade. Igualmente, obrigatoriedade de reciclaxe a profesionais do Servizo Público de Saúde, Mutuas e outros colaboradores da Administración en relación coa saúde laboral a fin de cursar os períodos de Incapacidade Temporal das mulleres correctamente, e que o recorrido xudicial posterior, de cara a unha posible Incapacidade Permanente Total ou Absoluta, se leve a cabo sobre unha base sólida, e non haxa que duplicar procedementos xudiciais. Procesos de Incapacidade Permanente e Proceso de Cambio de continxencia (de común a profesional), como xa ocorre na actualidade, asumindo o coste de peritos, para demostrar que a enfermidade é de carácter profesional e dilatándose os efectos económicos xudiciais no tempo en consecuencia.
2. Ampliación dos permisos por nacemento, acollemento e adopción a un ano, con carácter retroactivo, e obriga a que nas negociacións dos convenios colectivos se loite por un mínimo de 24 meses.

3. En igual sentido a ampliación de permisos para o coidado do lactante para o primeiro ano de vida.
4. Reivindicar a flexibilización das xornadas laborais para familias con menores de 15 anos e familiares directos a cargo en situación de dependencia.
5. Reivindicar o dereito aos permisos remunerados para titorías e demais cuestións escolares de participación das familias nos centros educativos, coa participación dos gardadores, sexan de feito ou de dereito.
6. Igualmente, a obriga para as empresas de facilitar as xornadas continuas para a mellora das responsabilidades e desfrute do entorno familiar ou dos coidados.
7. Conseguir as garantías da integración, pola parte do estado e empresas, de formación e renovación para a volta ao emprego das persoas que estiveran en situación de permiso, baixa ou excedencia polo coidados ou conciliación.
8. Defender o dereito ao recoñecemento e ampliación de todos os permisos concedidos ás familias monoparentais.

9. Conseguir a redución das porcentaxes de mermas económicas nos permisos ou baixas polos cuidados e conciliación.
10. Defender o dereito aos permisos especiais para os procesos de enfermidades de longa duración ou previsible de longa duración de persoas menores ou non, a cargo dos cuidadores ou cuidadoras ou gardadores ou gardadoras de feito e de dereito.
11. Asísumese a profesionalización dos cuidados e a creación de espazos de cuidados alternativos para o descanso e respiro familiar das persoas cuidadoras. Dada a situación actual, e intentando contextualizar a COVID19, de como está afectando ás mulleres: os cuidados e a vida humana están encima de calquera interese económico.
12. Asumir a reivindicación da profesionalización dos cuidados, para o cal se propón utilizar de base os conceptos do texto "Avances y retrocesos en la profesionalización de los cuidados" onde se sinalan como fundamentais: o cumprimento do concepto de profesionalidade recoñecido no Sistema Nacional de Cualificacións Profesionais regulando e renovando os perfís profesionais, a separación dos cuidados do emprego doméstico, o fomento da autoxestión e/ou asociación de cooperativas de cuidados (evitando

intermediarios) con garantías bilaterales, en fin, exigir a universalización como se fai en Educación e Sanidade, sendo a súa redacción tarefa da Secretaría de Acción Sindical e Xurídica do SPCC:

13. Garantir os servizos públicos e de protección social: Sanidade, Educación, Servizos Sociais, axuda á dependencia e acceso á vivenda social.
14. Garantir o acceso aos servizos básicos (médicos, de transporte, de comunicacións) no mundo rural, así como que se desenvolvan plans que permitan a conciliación da vida laboral e de coidados e persoal, e se faga efectiva a corresponsabilidade no coidado de nenos e nenas e de maiores e dependentes neste contexto de poboacións masculinizadas e envellecidas.
15. Garantir a formación continua, con perspectiva de xénero, gratuíta e en horario laboral. Incluír nas seleccións de persoal a "entrevista cega", na que o único referente é a capacitación da persoa para cubrir o posto de traballo, non o seu sexo, idade ou condición. Para que a maternidade sexa equitativa, os permisos deben ser iguais e intransferibles, tanto para o nacemento como para a adopción.

16. Crear alternativas para as traballadoras en situación administrativa irregular, contra a súa exclusión e abuso no mercado laboral. Pelexar contra a burocracia para conseguir a súa regularización, e caso de abuso e exclusión, estando en situación irregular, que isto non sexa motivo de expulsión ou penalización.
17. Conseguir o aumento necesario de inspección de traballo e de seguimento nos sectores laborais feminizados e con altas taxas de contratación temporal.
18. Implantar protocolos nos entornos laborais en contra do racismo e de calquera tipo de discriminación laboral pola procedencia, situación migratoria, orientación sexual, identidade e/ou expresión de xénero o diversidade funcional.
19. Débese ter en conta a realidade das condicións laborais das persoas con diversidade funcional, trans, persoas con experiencia propia en saúde mental, migrantes e/ou racializadas.

Taboa reivindicativa
saúde laboral

8M



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



CONFEDERACIÓN NACIONAL DO TRABALLO