

La Conciliación: Derechos y Corresponsabilidades

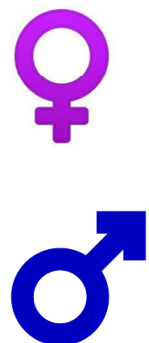


Secretaría de la Mujer de
CCOO de Andalucía

Desde nuestra conciencia de sindicato de clase obrera, ya en 1977, CCOO hablaba de la necesidad de **erradicar las discriminaciones** que sufrimos las mujeres y se indicaba que esta era doble: **la discriminación de clase** y la discriminación **por ser mujer**.

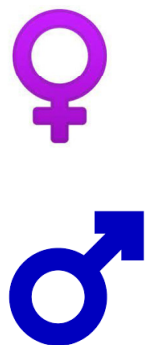
Fuimos la primera organización en hablar de **Planes de Igualdad** en las empresas y siempre ha sido una prioridad la igualdad entre mujeres y hombres, que miles de compañeras valientes y luchadoras han impulsado desde sus centros de trabajo, en la propia organización, en las mesas de diálogo social y en la negociación colectiva contribuyendo a los avances que se han ido desarrollando.

Conocer la realidad para invertir indicadores de la situación laboral de las mujeres andaluzas (I)



	MENOR TASA DE ACTIVIDAD	MAYOR TASA DE PARO	TASA TEMPORALIDAD	PARCIALIDAD
♀	65,75%	23,30%	27,83%	23,19%
♂	77,29%	15,47%	27,05%	6,23%

Conocer la realidad para invertir indicadores de la situación laboral de las mujeres andaluzas (II)



DOBLE JORNADA
La responsabilidad de los cuidados recae sobre la mujer

MAYOR TECHO DE CRISTAL
Limitación al acceso laboral dificultando su carrera profesional

ACOSO LABORAL
Falta de protocolos de acoso y pocas denuncias por miedo al qué dirán

BAJOS SALARIOS
La segregación laboral hace posible valorar de manera desigual trabajos equivalentes

Desigualdades

Las mujeres se ocupan de los cuidados, tienen menor tasa de actividad, ocupan trabajos de menor valor añadido, sufren acoso laboral, mayor temporalidad y sus jornadas parciales son involuntarias. Pero esta situación puede ser corregidas.

Planes de Igualdad

Situación inicial

Ley Orgánica 3/2007 22 de marzo.

Título IV Capítulo III

Obliga a tener PDI (art. 45)

1. Empresas de **+ 250** personas trabajadoras
2. Por Convenio Colectivo
3. Por Autoridad Laboral

Situación actual

Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo

Mod. Título IV Capítulo III

Obliga a tener PDI (art. 45)

1. Empresas de **+ 50** personas trabajadoras
2. Por Convenio Colectivo
3. Por Autoridad Laboral

Registro PDI

Situación inicial

Art. 46 LOIEMH

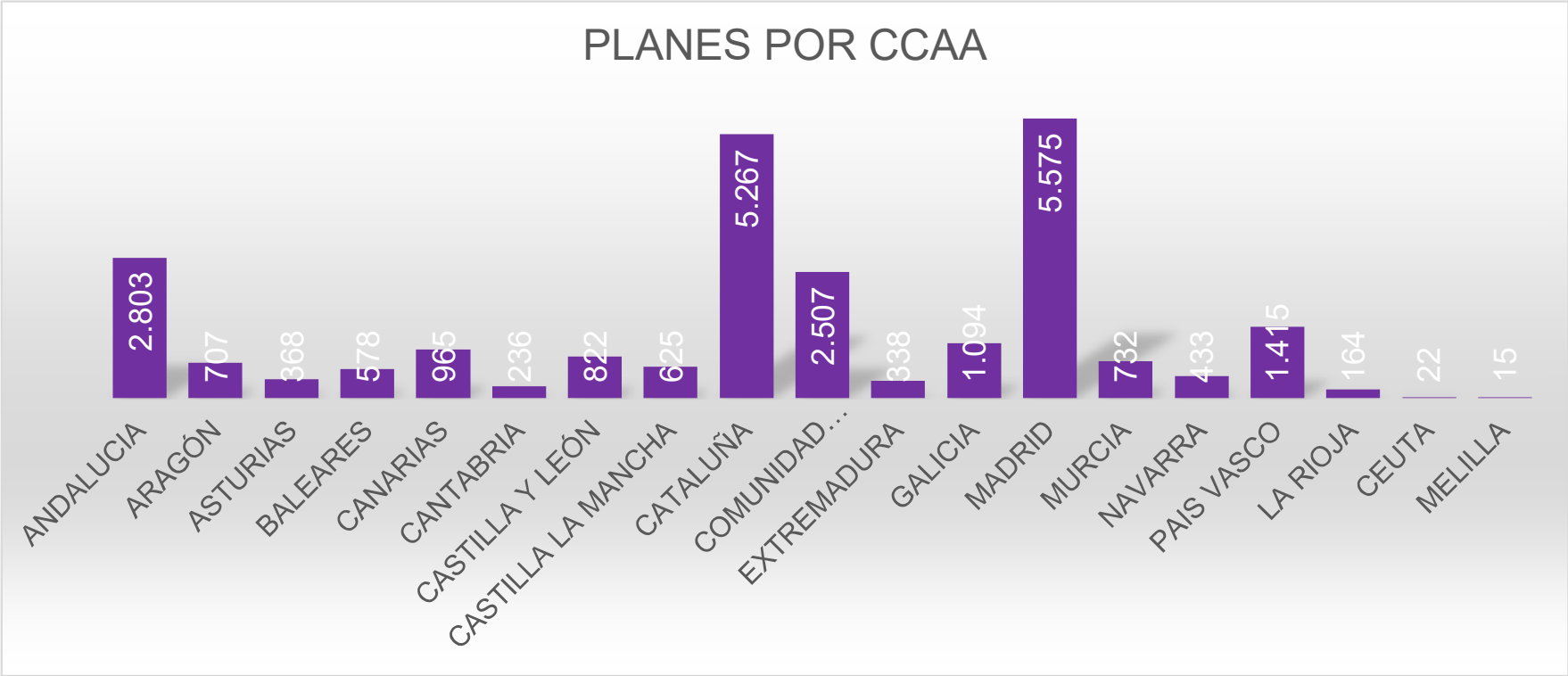
No establecía obligación alguna del registro de los planes negociados.

Situación actual

Art. 46.4 LOIEMH

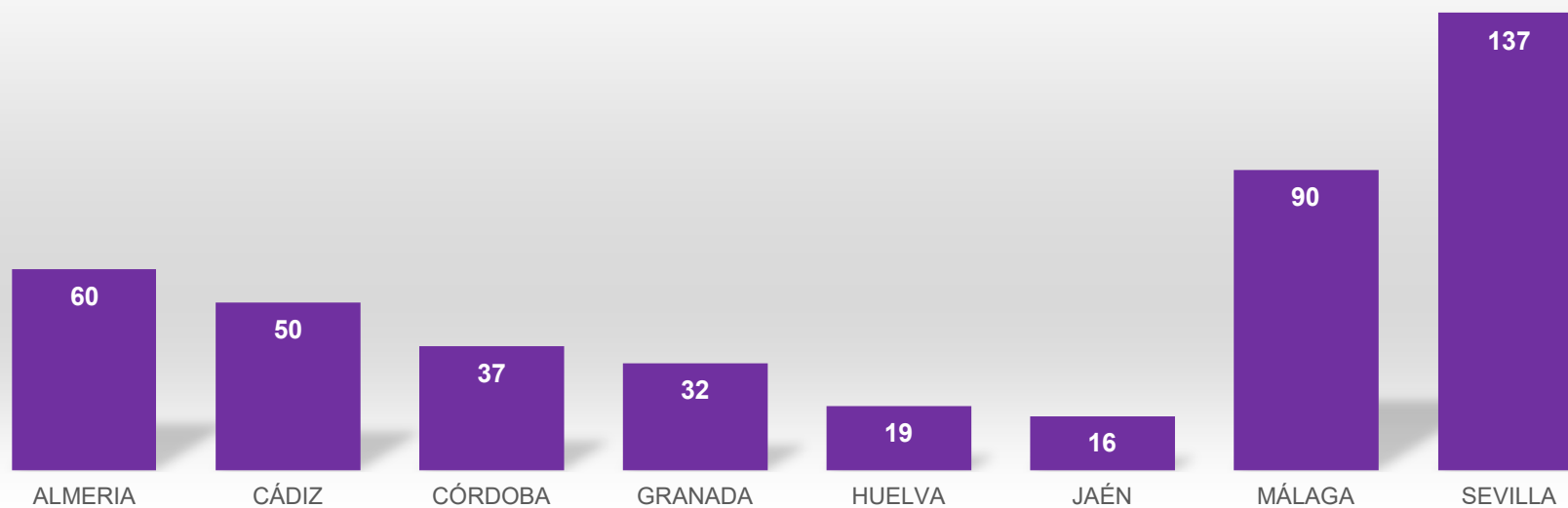
Se crea el **Registro de PDI**
Establece la obligatoriedad de **registro** por parte de las empresas Art. 11 RD 901/2020

PLANES POR CCAA



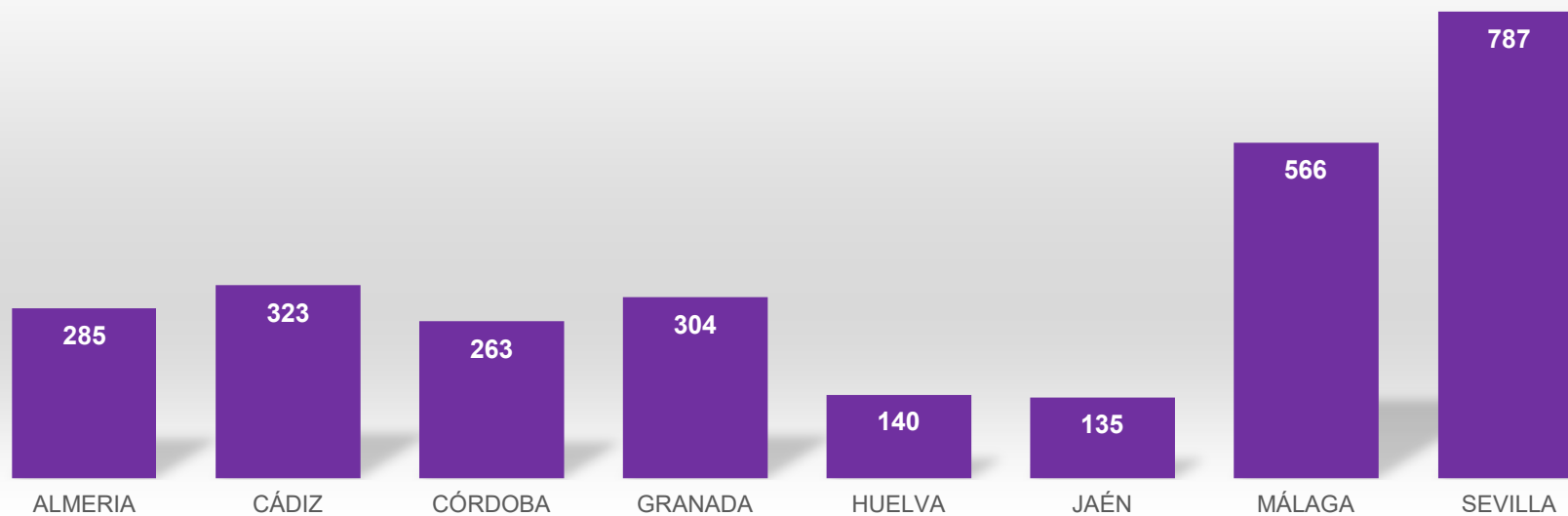
Antes del RD Ley 6/2019

Planes a Negociar

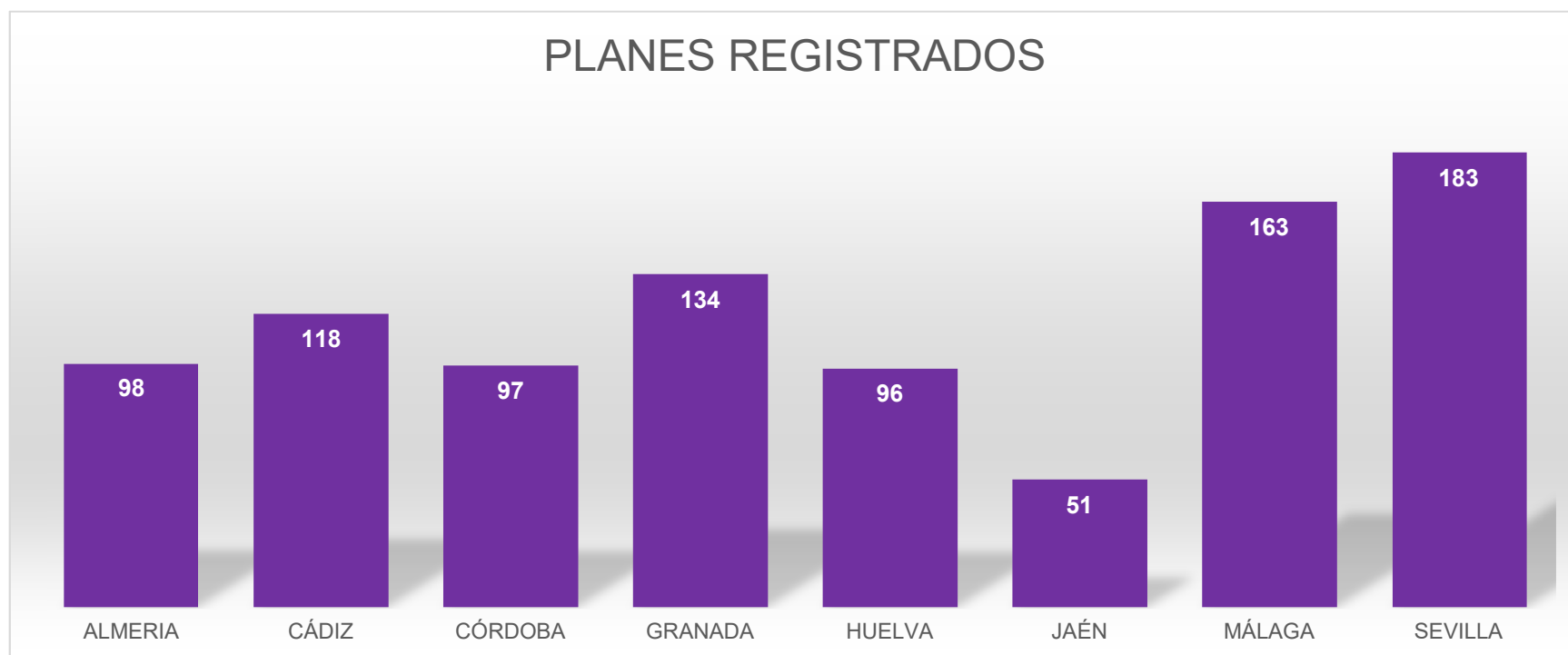


Después del RD Ley 6/2019

Planes a negociar

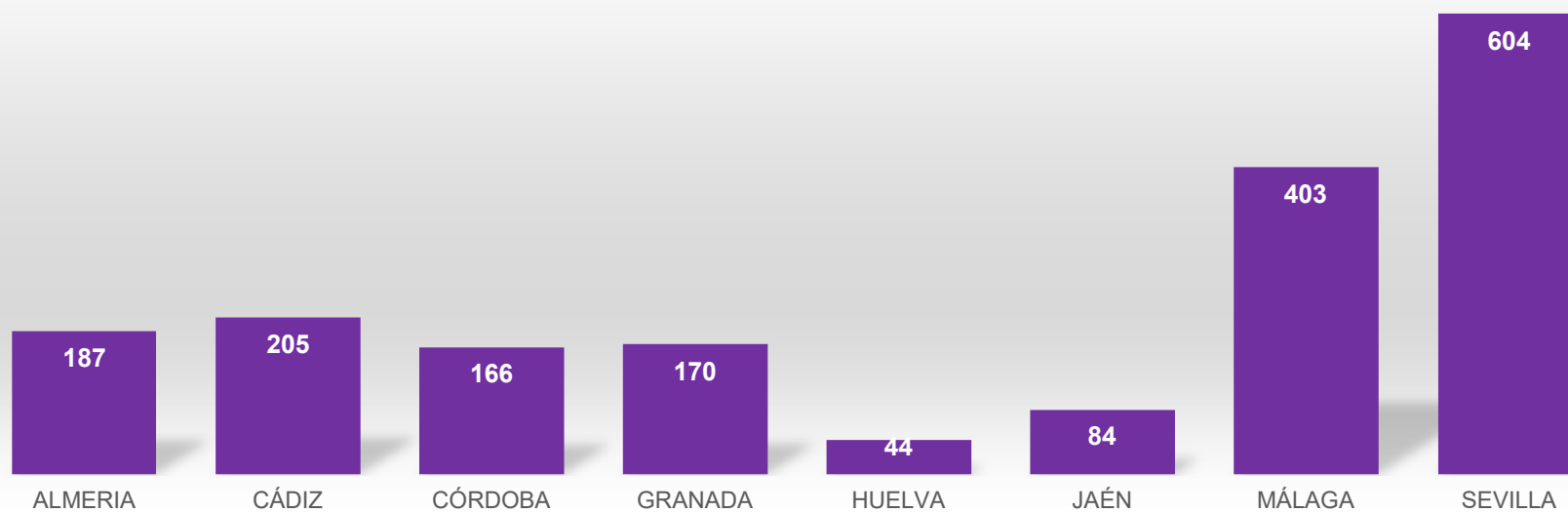


Planes registrados



Planes sin negociar

PLANES SIN NEGOCIAR



Beneficios de los planes de igualdad

Mejorar procesos de selección y contratación, clasificación profesional, favorecer la formación, promoción profesional, el ejercicio corresponsables de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones puestos de igual valor y prevención del acoso sexual y por razón se sexo.

Agentes Delegados/as de Igualdad

Dada la situación actual de planes en Andalucía, esta figura facilitaría la actuación en materia de igualdad en las empresas andaluzas.

FUNCIONES (I)

- Asesorar y colaborar con la dirección de la empresa, RLT y la plantilla.
- Promover la implantación y cumplimiento de la normativa en materia laboral.
- Promover y fomentar la cooperación de la plantilla.

FUNCIONES (II)

- Ejercer labor de vigilancia y supervisión sobre el cumplimiento normativa.
- Promover la conformación de entornos laborales como espacios libres de violencias y particularmente para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

Conclusiones

- Con esta figura se disminuirían las desigualdades.
- Hacer un uso responsables de los derechos.
- Mejorar la situación laboral de las mujeres

GRACIAS



Secretaría de la Mujer de
CCOO de Andalucía