

REIVINDICACIONES ESPECIFICAS DE LAS MUJERES PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA EN 1988

I. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO

1. Desaparición de cláusulas que limiten el acceso de las mujeres a cualquier puesto de trabajo.
2. Inclusión en la negociación en la Administración pública, empresas públicas y empresas privadas con financiación estatal de porcentajes de mujeres en sus plantillas, así como medidas para ampliar la presencia de mujeres en categorías tradicionalmente masculinas y en puestos de mayor responsabilidad.
3. Control sindical de las pruebas de clasificación y ascenso para asegurar la no discriminación.
4. Establecimiento de cuotas de porcentaje de mujeres en cursos de nuevas tecnologías y de profesiones tradicionalmente masculinas, dentro de los planes de formación interna de las empresas.

II. IGUALDAD SALARIAL

1. Eliminación de la discriminación en las retribuciones económicas (salarios, pluses, subvenciones, etcétera) que ven gan determinadas por el sexo o por la aplicación del criterio de "cabeza de familia".

III. PROTECCION A LA MATERNIDAD

1. Derecho al cambio de puesto de trabajo durante el embarazo cuando exista riesgo para la salud de la mujer o el feto, por prescripción facultativa del médico de empresa o del médico habitual de la trabajadora.
2. Considerar la asistencia pre/postparto en su sentido más amplio (incluyendo gimnasia de preparación) concediéndose como permiso pagado. No computándose como absentismo.
3. Los permisos motivados por las visitas médicas durante la gestación, y asistencia a pruebas y consultas para la obten ción del embarazo por las nuevas técnicas de fecundación no serán contabilizados para la aplicación del artículo 52 del E.T., que regula el despido objetivo por absentismo. Tam poco se tendrán en cuenta para la aplicación de ninguna cláu sula de absentismo.
4. Los periodos de vacaciones no serán disminuidos ni eliminados por las bajas por maternidad e ILT.

- 22
- 21
5. Control riguroso de los Comités de Seguridad e Higiene sobre las condiciones de trabajo y, en concreto, de aquellas que puedan afectar al embarazo. Inclusión del reconocimiento ginecológico voluntario en los reconocimientos médicos periódicos.

IV. RESPONSABILIDADES FAMILIARES

1. Negociación de horas de permiso retribuido para atender enfermedades de hijos menores, a solicitar indistintamente por el padre o la madre.
2. Reconocimiento del periodo de lactancia como tiempo para el cuidado del recién nacido a utilizar indistintamente por el padre o la madre. Igual tratamiento se dará en el caso de que el recién nacido sea hijo adoptado.
3. Reingreso automático de las excedencias por cuidado de hijos menores; computándose la antigüedad para las excedencias que no superen el periodo de dos años desde la finalización de la baja maternal, supliéndose la excedencia con contrato de interinidad. Este derecho será independiente del estado civil del trabajador/a y será efectivo también en los casos de adopción.
4. Los permisos motivados por el cuidado de hijos no serán contabilizados para la aplicación del artículo 52 del E. T., que regula el despido objetivo por absentismo.

V. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

Partimos de que éste es un problema que incumbe a los sindicatos porque puede afectar a las perspectivas de empleo y promoción de las trabajadoras, así como a la seguridad de su puesto de trabajo. Socava, en definitiva, los intentos de lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

1. Proponer la inclusión del hostigamiento sexual dentro del capítulo de faltas y sanciones, máxime cuando vaya acompañada de abuso de autoridad por ser efectuado por un mando hacia una persona subordinada laboralmente.
2. Creación de un procedimiento rápido y confidencial para la investigación y sanción de los casos de hostigamiento sexual en circunstancias extremas.
3. En casos constatados de hostigamiento sexual nunca se podrá proceder al traslado de la persona denunciante.