

Desde CCOO impulsamos la Igualdad en el Convenio de Seguros y Mutuas

El 4 de junio se ha celebrado una nueva reunión del Grupo de Trabajo del Convenio de Seguros y Mutuas, en la que desde CCOO hemos planteado nuestras propuestas en materia de Mujer e Igualdad que pivotan principalmente sobre las áreas de: brecha salarial, prevención del acoso sexual y atención a las víctimas de violencia de género.



Desde **CCOO** hemos hecho el ejercicio de actualizar nuestra plataforma en este capítulo de Igualdad ya que las novedades normativas (especialmente nos referimos a los RD 901/2020 y 902/2020) que se han producido en este último año y medio han recogido gran parte de las propuestas que ya planteábamos en esta materia al inicio de la negociación del Convenio.

Nuestras propuestas abordan principalmente 6 ejes:

Reducción de la brecha salarial en el Sector: proponemos hacer un estudio sectorial sobre brecha salarial desde la Comisión de Igualdad del Convenio, analizando los resultados de las Auditorías Retributivas de las empresas puesto los datos sobre retribuciones se harán públicos para los diagnósticos de los Planes de Igualdad de las empresas.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo: evitar el abuso de los procedimientos informales, obligando a las empresas a abrir expedientes de instrucción siempre que se tenga conocimiento de supuestos casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, lo que permitiría conocer la dimensión real del problema en nuestro sector.

Violencia de género: proponemos una serie de medidas encaminadas a proteger y apoyar a las mujeres que sean víctimas de violencia de género como por ejemplo: protocolos especiales de seguridad a la entrada/salida de los centros de trabajo, ampliación del periodo de reserva del puesto de trabajo en caso de movilidad geográfica o suspensión del contrato, asistencia jurídica y psicológica, etc.

Carrera profesional: introducir medidas dirigidas a eliminar la infrarrepresentación femenina en el sistema de promociones y ascensos, en especial en los niveles retributivos más elevados del Convenio Sectorial, donde históricamente las mujeres tienen mayores dificultades para ascender.

Salud Laboral: la prevención de riesgos laborales debe realizarse con perspectiva de género, dotando a las evaluaciones de riesgos (incluidos las psicosociales) e informes de siniestralidad de herramientas que recojan información específica para cada sexo. Los exámenes de salud también deben incluir pruebas diferenciadas hombre/mujer en función de las afecciones de uno y otro sexo.

Conciliación y corresponsabilidad: para garantizar que las solicitudes individuales de adaptación de jornada sean estudiadas con objetividad y transparencia, proponemos que las Comisiones de Igualdad de las empresas emitan un informe para cada caso, una vez estudiadas las alegaciones tanto de la persona solicitante como de la empresa.

La próxima reunión será el viernes 11 de junio donde abordaremos los capítulos relativos a Clasificación profesional y Formación

Seguimos Avanzando, Seguimos Trabajando, Seguiremos Informando

