

LA VICEPRESIDENTA DE CCP ELEGIDA MIEMBRO DEL GRUPO DE TRABAJO DE CEC SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO Y DIVERSIDAD

M^a José Fraile participó en Berlín en la primera reunión de este equipo creado para contribuir en la política europea sobre materia de igualdad

La defensa y promoción de la “Igualdad de Género y Diversidad” es uno de los grandes objetivos compartidos por Confederación Europea de Cuadros (CEC) y Confederación de Cuadros y Profesionales (CCP), y de sus respectivas Federaciones.

Para conseguir esta importante y necesaria meta, la vicepresidenta y secretaria de Igualdad y Conciliación de CCP, M^a José Fraile, ha sido elegida por CEC como uno de los miembros del grupo de trabajo creado para este propósito y que ya se ha puesto en marcha con la celebración de su primera reunión, el día 8 de febrero, en Berlín (Alemania).

M^a José Fraile se desplazó hasta la capital alemana para participar en este primer encuentro en el que, además de la representante de CCP, componen el grupo los delegados de las organizaciones de Francia (CFE-CGC), Italia (CIDA), Serbia (SAM) y Alemania (ULA), esta última fue la anfitriona del encuentro y en sus instalaciones se desarrolló la reunión.

Partiendo de la premisa de que **la igualdad de género no es sólo un derecho reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, sino una necesidad y demanda asociada a una sociedad más justa y a una economía más fuerte, al aprovecharse del talento de las mujeres para crear más riqueza+** la secretaria general adjunta de CEC, Ebba Öhlund, y uno de sus profesionales, Matteo Matarazzo, presidieron el grupo de trabajo cuyo propósito es contribuir al debate que se está desarrollando en la UE, sobre las políticas públicas en esta materia para su consecución de hecho y de derecho. Desde CEC se persigue colaborar con la Comisión Europea a través de aportaciones e informes para la elaboración de directivas que permitan mejorar las prácticas en todas las Federaciones de CEC y en las empresas donde los Cuadros y Profesionales están representados. En este sentido hay que recordar que CEC está reconocida como interlocutora social en Europa y aglutina a más de un millón de Managers y Cuadros europeos.



CEC European Managers
@CEC_Managers

CEC working group on **#genderequality** and **#diversity** focusing on the challenges and **#priorities** for its action



Fotografía del twitter publicado por CEC twitter.com/CEC_Managers M^a José Fraile (tercera por la izda) junto a Ebba Öhlund, que preside la reunión, y el resto de miembros del equipo de trabajo.

RETOS

- Incrementar la participación femenina en el mercado laboral y la independencia económica de las mujeres.
- Eliminar la brecha salarial, retributiva y de las pensiones para acabar con la pobreza de las mujeres.
- Promocionar la presencia de la mujer en puestos de dirección y mando de empresas y sindicatos, en Consejos de Administración y en Mesas de Negociación de Convenios Colectivos.
- Fomentar las medidas de corresponsabilidad (dirigidas tanto a la mujer como al hombre para que sea igualitario el reparto de responsabilidades familiares y domésticas), como sustitutivas de las actuales medidas de conciliación dirigidas principalmente a asistir a las mujeres, perpetuando su rol de cuidadoras.
- Combatir la violencia de género y convertir a la víctima en superviviente, para ofrecerla no sólo medidas de protección, sino también de estímulo e inserción en el mundo laboral.
- Promocionar la igualdad de género en todos los aspectos y acciones en las que intervenga CEC.

MEDIDAS

- *Refuerzo del papel de los Convenios Colectivos .
- *Reconocimiento legal del derecho de los Sindicatos a recibir información sobre el salario del personal, desgregado por categorías y sexo.
- *Implantación de auditorías independientes y obligatorias en materia de igualdad .
- *Integración de la perspectiva de género en todas las acciones y aspectos en los que intervenga CEC y sus miembros.
- *Exigencia de transparencia a las empresas en cuanto a disponibilidad, calidad y credibilidad de los datos facilitados a la representación social en materia de selección, promoción y remuneración.
- *Incrementar el presupuesto destinado a políticas de igualdad de oportunidades.
- *Aumento de la visibilidad de la mujer.
- *Concienciación mediante cursos con el objetivo de eliminar los estereotipos de género.
- *Establecimiento de sistemas de promoción objetivos y neutrales.
- *Equiparación total del permiso de maternidad y paternidad.
- *Aprobación de medidas de conciliación.
- *Fomento de medidas de corresponsabilidad.