

Boletín informativo Mujer y Políticas de Igualdad



Puedes encontrarnos en

<http://www.castillayleon.ccoo.es/mujeres>

Boletín nº 55

30 de abril de 2015

NOTICIAS DESTACADAS

SE PUBLICAN LAS AYUDAS PARA LA ELABORACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

El pasado 27 de abril se publicó en el BOE la convocatoria de ayudas (2015) del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad en **empresas de entre 30 y 250 personas** trabajadoras que por primera vez elaboren e implanten planes de igualdad. El **plazo de presentación de las solicitudes es de 15 días hábiles** contados a partir del día siguiente al de la publicación en el BOE.

<http://goo.gl/MovLpn>



Igualdad en la Empresa



EL GOBIERNO PRESENTA LA CAMPAÑA “HAY SALIDA” 2015 DIRIGIDA A LA JUVENTUD Y A LA ADOLESCENCIA

“Cuéntalo” es el eslogan de la campaña contra la violencia de género que se lanzó en noviembre de 2014 y a la que se ha querido dar continuidad en 2015. La campaña incide en la prevención del maltrato en la adolescencia, en la importancia del apoyo del entorno y de la implicación de toda la sociedad.

<http://goo.gl/14NYYp>

ACCIÓN SINDICAL EN IGUALDAD

Presentación del estudio:

LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN
Acercamiento a su situación social y laboral

Lunes, 2 de marzo, 10 h.
Consejo Económico y Social de Cyl
Av. de Salamanca nº 51, Valladolid.

CCOO
comisiones obreras
de Castilla y León

Junta de
Castilla y León

SE PRESENTA EN LAS PROVINCIAS EL ESTUDIO “LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN: ACERCAMIENTO A SU SITUACIÓN SOCIAL Y LABORAL”

La Secretaría de la Mujer y Políticas de Igualdad presentará a lo largo del mes de mayo el estudio en las diferentes provincias. En la primera quincena se realizará en: Ávila (día 6), Segovia (día 7), Soria (día 12), Burgos (día 13) y Zamora (día 14). Su presentación general se realizó en Valladolid el pasado 2 de marzo, ahora se trata de poner de relieve las situaciones de desigualdad singulares de las mujeres de cada provincia con el fin de articular medidas para cambiar esta realidad que ahora se nos muestra.

Enlace al estudio: <http://goo.gl/LggLUV>



LA SECRETARÍA DE LAS MUJER IMPARTIÓ EL CURSO “DERECHOS DE CONCILIACIÓN”

El curso —en Zamora el día 27 y en León el día 28 de abril— ha tenido como objetivo profundizar en el conocimiento de la normativa reguladora de los permisos, las prestaciones y las licencias relacionadas con la maternidad, la paternidad y el cuidado de la prole y las personas dependientes. El mismo curso se impartirá durante el mes de mayo en otras provincias.

<http://goo.gl/eW4ROG>

CCOO DE ZAMORA IMPARTE UNA CHARLA SOBRE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL IES “POETA CLAUDIO RODRÍGUEZ”

El pasado 8 de abril CCOO de Zamora, a través de la Secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad, organizó charla sobre la **igualdad en el ámbito laboral** en el IES Poeta Claudio Rodríguez (Zamora) a la que asistieron más de 100 personas —alumnado y profesorado de los cursos de 4º de la ESO y 1º de Bachillerato—.

<http://goo.gl/ysv8dY>



NEGOCIACIÓN COLECTIVA

PLAN DE IGUALDAD



PLAN DE IGUALDAD DE SANITAS: ACUERDO EN EL SIMA

SANITAS no disponía de un Plan de Igualdad negociado y acordado con la RLT, **aplicaba un documento elaborado unilateralmente**. Tras acudir al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), a iniciativa de CCOO, SANITAS se ha comprometido a facilitar un diagnóstico antes del próximo 5 de mayo y a establecer un calendario de negociación que se

iniciará el 1 de junio. Está previsto **cerrar un acuerdo antes del 30 de julio de este año**.

<http://www.ccoo-servicios.es/mujer/html/33774.html>

AVANZA LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE MANUFACTURAS LOEWE

CCOO de Industria y FITAG-UGT confían en que se alcance un acuerdo que, más allá de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, permita alcanzar los objetivos que ya se habían marcado en el anterior plan de igualdad.

<http://goo.gl/7Sq63N>



PUBLICACIONES



CRONIFICACIÓN ANUNCIADA DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN

Cada vez que se publican los datos de la EPA o los del paro registrado, las mujeres vivimos nuestro particular Día de la Marmota. Otra vez las mismas tendencias, los mismos ritmos. Al conocer los datos de la EPA del 1º trimestre del 2015 constatamos, una vez más, que todos los indicadores nos son desfavorables. En la Región seguimos con peores tasas de empleo (13 puntos porcentuales menos que los hombres) y con peores tasas de paro (4 puntos y medio porcentuales más que los

hombres). Situación inmovilista que cuando cambia lo hace a peor.

<http://goo.gl/VDDcKl>

SE PUBLICA EL BORRADOR DEL PLAN PARA LA PROMOCIÓN DE LAS MUJERES DEL MEDIO RURAL (2015-2018)

El Plan ha sido elaborado en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2014-2016) donde está expresamente contemplada su adopción. Es la primera vez que se elabora un plan en relación con las mujeres rurales que tiene carácter integral y que agrupa actuaciones de diversos Departamentos Ministeriales.

<http://goo.gl/vgaEzq>



SENTENCIAS



REDUCCIÓN DE JORNADA EN TRANSCOM: RECONOCIMIENTO A LA CONCRECCIÓN HORARIA DENTRO DE LA JORNADA ORDINARIA

La Audiencia Nacional, **en procedimiento de conflicto colectivo** ha confirmado el derecho de la plantilla de Transcom a que la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal y por motivos familiares dentro de su jornada ordinaria. No es exigible que se realice dentro de su jornada ordinaria "diaria". **Frente a la regulación del artículo 37.5 ET es aplicable la regulación del Convenio colectivo al ser más favorable.**

<http://goo.gl/yuJ10u>

OTRAS NOTICIAS

ABIERTO EL PLAZO DE MATRÍCULA EN EL MÁSTER EN GÉNERO Y POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Ya está abierto el plazo de inscripción del **Máster en Género e Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, 9ª edición (2015-2016)** que organizan conjuntamente FOREM Confederal, la Secretaría Confederal de Mujer e Igualdad de CCOO y la Universidad Rey Juan Carlos. El curso, de 400 horas de duración, se imparte en la modalidad *on-line*. Las personas afiliadas a CCOO tienen derecho a un **descuento del 20%** en el coste final.

<http://goo.gl/jEMQjt>



CCOO DE CASTILLA Y LEÓN PARTICIPÓ EN LA JORNADA SOBRE LA INCORPORACIÓN DE MUJERES Y JÓVENES AL CAMPO

CCOO de Castilla y León, a través de la Federación Agroalimentaria ha participado en una nueva cita del programa **Agro Horizonte 2020** en Soria. Frente a una realidad en la que sólo un 27% de las mujeres son las titulares de las explotaciones FEAGRA urge la participación de las mujeres como prioridad estratégica.

<http://goo.gl/YfgbH4>



¿QUÉ SE PERMITE NEGOCIAR A LA REPRESENTACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES EN UN PLAN DE IGUALDAD?

El artículo 45.1 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres obliga a las empresas a “adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, **medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores**”. Es decir, la ley obliga a negociar pero la negociación no tiene que necesariamente finalizar con acuerdo de las partes. De hecho algunos de los planes de igualdad vigentes no cuentan con la conformidad de CCOO, bien porque no se ha respetado el procedimiento de elaboración o bien porque no se está de acuerdo con el contenido del mismo.

En todo caso el documento “**Criterios de negociación colectiva 2015**” recoge que “se puede concluir que la Ley establece criterios orientadores para la elaboración del plan de igualdad, sin que se determine, por tanto, un modelo uniforme de plan, ya que, **cada empresa obligada deberá elaborar el suyo previo diagnóstico de situación**. No obstante la Ley exige que el Plan sea un conjunto ordenado de medidas, **sin que tenga la naturaleza de Plan un grupo de medidas sin interrelación con un diagnóstico previo**” y ratifica que la ley permite a la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores:

1. Definir los contenidos del plan de igualdad.
2. Determinar el conjunto de materias a contemplar.
3. Fijar los objetivos de igualdad a alcanzar.
4. Establecer la planificación temporal de las estrategias y prácticas para conseguir dichos objetivos.
5. Señalar los sistemas de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Enlace a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:
<http://goo.gl/pRZpks>

Enlace a los “Criterios de negociación colectiva 2015”:
<http://goo.gl/EU3Lfp>