

# Boletín informativo

## Mujer y Políticas de Igualdad

Puedes encontrarnos en <http://www.castillayleon.ccoo.es/mujeres>

Boletín nº 61

Del 31 de julio de 2015



### NOTICIAS DESTACADAS



#### EPA DEL 2º TRIMESTRE DE 2015: CRECIMIENTO CERO EN EMPLEO FEMENINO DE CALIDAD

Seguimos con la infame cifra de más de 5 millones de personas en paro. El INE nos dice que los hombres presentan una mayor bajada del desempleo este trimestre, con 213.700 parados menos; **entre las mujeres, el número de paradas baja en 81.900, casi la tercera parte que los hombres.** Respecto al 2º Trimestre de 2012, hay 104.000 mujeres menos trabajando con un contrato a tiempo completo y 83.000 más trabajando a tiempo parcial. Hay casi 40 .000 mujeres menos con un contrato indefinido y 17.400 más con un contrato temporal.

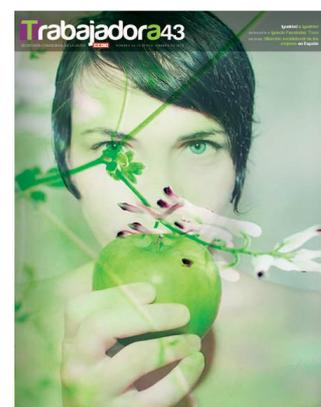
Noticia CCOO:

Datos del EPA: <http://goo.gl/p5hGP6>

#### PREOCUPACIÓN EN LA ONU POR LOS DERECHOS DE LA MUJER EN ESPAÑA

El 27 de julio de 2015, se dieron a conocer las **observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (ONU.** El informe expresa múltiples preocupaciones en relación con España e invita a los parlamentos nacional y autonómicos a tomar medidas en diferentes ámbitos de actuación. Respecto al empleo propone: revisar la legislación y las políticas para promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo, recuperar la financiación de la ley sobre promoción de la autonomía personal y el cuidado de personas dependientes, implantar acciones para eliminar las diferencias de salario por razón de género, crear oportunidades para que las mujeres puedan acceder a empleos a tiempo completo, fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, ratificar el convenio de la OIT 189 (2011) sobre trabajo doméstico, etc.

<http://goo.gl/DAW5oK>



### ACCIÓN SINDICAL EN IGUALDAD

#### COMISIONES OBRERAS RECLAMA MÁS ESTADÍSTICAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

La Secretaria de la Mujer y Políticas de Igualdad ha impartido, en Benavente (Zamora), un **curso sobre "Acoso sexual, acoso por razón de género y violencia de género" a delegadas y delegados de CCOO.** En el marco de esta acción formativa la Secretaria de la Mujer e Igualdad de la Unión Sindical de CCOO en Zamora, Trinidad Acebes, informó sobre cómo la crisis ha afectado negativa y drásticamente a las políticas de igualdad y sobre los importantes esfuerzos que desde CCOO se están realizando para atajar el acoso sexual en el ámbito laboral.

<http://goo.gl/tNqomp>

### Plan de Igualdad



#### I PLAN DE IGUALDAD VOSSLOH

CCOO de Industria y FITAG-UGT firman el primer plan de igualdad en VOSSLOH, empresa dedicada al diseño y construcción de locomotoras y trenes. Desde CCOO de Industria se hace una valoración muy positiva del contenido del plan de igualdad que extenderá su vigencia hasta el 2017 y afecta al centro de **Albuixech (Valencia)**. Cabe destacar la introducción de nuevas materias en salud laboral y en derechos y garantías para las víctimas de violencia de género.

<http://goo.gl/8wHLZJ>



#### I PLAN DE IGUALDAD DE EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS

CCOO Construcción y Servicios firmó el día 15 de julio el primer Plan de Igualdad en la Eiffage Infraestructuras. El plan de igualdad fruto de una intensa negociación de la RLT con la empresa se basó en los resultados del diagnóstico de situación de una plantilla formada por un millar de personas aproximadamente; **más del 90% hombres**. Para CCOO de Construcción y Servicios, el trabajo continúa con la difusión del Plan de Igualdad a todo el personal y en un eficiente seguimiento.

<http://goo.gl/aQT2tk>

#### LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID (UAM) HA ELABORADO SU II PLAN DE IGUALDAD

Con fecha 16 de julio de 2015 se aprueba por unanimidad en el Consejo de Gobierno de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) el **II Plan de Igualdad (2015-2018)**. Este Plan da continuidad al primero, que cubrió el periodo 2011-2014 y es heredero del mismo, tanto por su estructura como por sus contenidos, si bien cuenta con nuevas formulaciones orientadas a alcanzar de manera más eficaz los objetivos expuestos en el propio II Plan de Igualdad.

<http://goo.gl/iChZgb>

#### HOSPITALES NISA HA COMENZADO EL PROCESO DE DISEÑO DE SU I PLAN DE IGUALDAD

El plan se llevará a cabo a lo largo de **cuatro años con un total de 21 acciones** que afectarán al acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción, la formación, las retribuciones, la conciliación, la prevención del acoso sexual y la comunicación.

<http://goo.gl/ks705t>



#### I PLAN DE IGUALDAD DE CONTENUR

La compañía Contenur ha puesto en marcha un plan para garantizar "la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres", que mejora los parámetros establecidos por ley. **El Plan de Igualdad estará vigente hasta 2017.**

<http://goo.gl/ctytmM>

## PUBLICACIONES

### III INFORME SOBRE RETRIBUCIONES: LA EQUIDAD EN EL SISTEMA FINANCIERO ESPAÑOL

**Comisiones Obreras (CCOO)** ha presentado III Estudio sobre retribuciones en el sistema financiero español en el que destacan que el coste laboral del 20% de la plantilla que más gana es, de media, casi 5 veces superior al del 20% que menos gana. El estudio incluye la perspectiva de género con el dato de que las **mujeres** solo perciben el 21% de la masa salarial.

<http://goo.gl/RxVzux>



## SENTENCIAS



### EL TSJ DE MADRID CONFIRMÓ QUE EL UNIFORME FEMENINO ATENTA CONTRA LA DIGNIDAD DE LAS TRABAJADORAS

El TSJ Madrid, en sentencia del 17 de marzo de 2015, revoca la sanción impuesta por Patrimonio Nacional a una trabajadora por no usar zapatos de tacón. Según el tribunal la imposición de zapatos de tacón a las trabajadoras es un componente de distinción vinculado al sexo que al resultar obligatorio para ellas supone una actitud empresarial que no resulta objetivamente justificada y por ello es discriminatoria.

<http://goo.gl/smlvQC>

### LA MATERNIDAD, CAUSA DE LA BRECHA SALARIAL

Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de mayo de 2015, rec. 103/2014, ratifica la sentencia de la Audiencia Nacional que considera **contrario a derecho ajustar la cuantía de un plan de retribución variable, tomando en consideración los días de ausencia al trabajo en razón del disfrute del descanso obligatorio postparto.**

Buscador de jurisprudencia del CGPJ: <http://goo.gl/N50m9>



### EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DA LA ESPALDA A LAS MUJERES

Una reciente sentencia del Tribunal Constitucional **ha reconocido el derecho a la objeción de conciencia de un farmacéutico cuyas convicciones éticas le impidieron dispensar la "píldora del día después".**

<http://goo.gl/KYKw99>

## ACCESO, PERMANENCIA Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### ¿POR QUÉ LAS CHICAS NO QUIEREN SER INGENIERAS?

Las carreras que más futuro laboral tienen son las relacionadas con las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas; formación que las chicas se resisten a elegir. Una enraizada combinación de estereotipos, expectativas familiares, falta de referentes femeninos, etc. desemboca en que prioricen otras disciplinas relacionadas con la sanidad, las humanidades o a las ciencias sociales y jurídicas. Según datos del M<sup>e</sup> de Educación las mujeres sólo representan el **25% del alumnado de Ingeniería y Arquitectura** y los colegios profesionales afirman que en España sólo hay 2 ingenieras de cada 10 personas colegiadas.

<http://goo.gl/uNhhWD>



### LA BRECHA SALARIAL EN LA BANCA ESPAÑOLA

En los bancos españoles, hay 1.840 hombres en altos cargos frente a las 385 mujeres con puestos similares. En cuestión monetaria, las mujeres del sistema financiero español sólo perciben el 21% de la masa salarial de los 3.200 directivos que deciden sobre riesgos y estrategias.

<http://goo.gl/RNWjG3>

### AENA: CUATRO MUJERES EN EL CONSEJO Y UNA CONDENA POR DISCRIMINACIÓN

En la administración de AENA se sientan **cuatro consejeras** (24%) de un total de 14 miembros. La presencia de mujeres aumenta en los cargos de dirección (31%) y en las jefaturas de departamentos y secciones (41%). De las 11.440 personas que componen la plantilla de AENA, 3.924 son mujeres (34,3%). Sin embargo, la compañía fue condenada en 2014 por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias por rechazar a una mujer para un puesto en el aeropuerto Tenerife Norte porque no querían “a alguien que cogiera una baja por maternidad”. AENA se vio obligada a pagar una indemnización de 3.000 euros en concepto de daños y perjuicios a la afectada.

<http://goo.gl/Zfhllq>



## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR



### LA COMISIÓN EUROPEA HA RETIRADO LA PROPUESTA DE DIRECTIVA SOBRE LICENCIAS PARA MATERNIDAD

La Comisión Europea ha retirado la propuesta de directiva sobre licencias para maternidad ya que sobre la misma no ha habido un acuerdo unánime de los países.

Los motivos han sido **una fuerte oposición de Alemania, Francia e Inglaterra** y algunos países nórdicos que entendían que la misma podía socavar sus sistemas de protección de la maternidad hacia la baja, en vez de entenderlo como una oportunidad de mejora de los sistemas de protección de la maternidad en aquellos países donde los sistemas de protección social son menores.

<http://goo.gl/OpwVE7>

## ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

### LA UNIVERSIDAD DE BURGOS ELABORA EL PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL

Hasta la fecha no se han detectado casos de acoso sexual o de acoso por cuestión de sexo, ni se han presentado denuncias. El defensor del alumnado universitario tampoco ha recibido quejas directas del alumnado, sin embargo, **‘sotto voce’ y de manera anónima sí que se habla de estos problemas en la Universidad de Burgos**. Por ese motivo, en el próximo curso académico se pondrán en marcha dos protocolos de actuación para prevenir y detectar situaciones de acoso y discriminación por razón de sexo.

<http://goo.gl/gsO6ZH>





## LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO BLOQUEA LA PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

CCOO denuncia que, desde 2011, el Gobierno impide la aplicación del protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado (AGE), al no elevar el acuerdo firmado a real decreto.

<http://goo.gl/bp6SCO>

## VIOLENCIA DE GÉNERO

### UNA DE CADA CUATRO VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA NO DENUNCIA A SU AGRESOR POR MIEDO.

En el sótano de la violencia de género no revelada —casi toda, el **71% de las víctimas jamás ha denunciado**— hay un cargamento de razones que el M<sup>º</sup> de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha medido cuantitativamente en un informe que profundiza en las causas de "la inhibición a denunciar de las víctimas".

<http://goo.gl/ck9sXI>



### LOS JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER HAN CUMPLIDO DIEZ AÑOS

El 29 de junio se cumplieron diez años desde la entrada en funcionamiento de los juzgados de violencia sobre la mujer y las secciones especializadas en el seno de las Audiencias Provinciales. **En la actualidad existen 106 juzgados de violencia sobre la mujer exclusivos en toda España.** Además, existen 355 juzgados compatibles, cuyos titulares reciben una formación especializada al igual que sucede en los juzgados penales y en las secciones de las Audiencias Provinciales competentes en materia de violencia de género.

<http://goo.gl/x9llsm>



016

ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE MALOS TRATOS



### CASI 600 MUJERES HAN ABANDONADO SU TRABAJO POR VIOLENCIA MACHISTA DESDE 2004

Un total de 579 mujeres se han visto obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de la violencia machista entre enero de 2004 y mayo de 2015. En ese mismo periodo de tiempo 16 mujeres se han acogido a la reducción de jornada y 9 han solicitado una excedencia laboral. Además, 8 mujeres han causado pensión por violencia de género; 6 por incapacidad y 2 por jubilación. Un total de 17.667 mujeres recibieron ayudas por cambio de residencia.

<http://goo.gl/OOwdUz>

## COMUNICACIÓN, LENGUAJE Y PUBLICIDAD

### PUBLICIDAD 'SEXISTA' DE UN CENTRO COMERCIAL

El sindicato CCOO-PV y la sección de esta central sindical en la empresa Masatusa, concesionaria del servicio de transporte urbano en Alicante, exigieron la retirada inmediata de la publicidad "sexista y retrógrada" de un conocido centro comercial de la ciudad que usa a los autobuses como soporte publicitario.

<http://goo.gl/GsWaqQ>



## GUÍAS Y OTROS DOCUMENTOS



### GUÍA DE AYUDAS SOCIALES Y SERVICIOS PARA LAS FAMILIAS 2015

En esta guía se recoge información sobre: prestaciones familiares, permisos parentales y excedencias, ayudas en materia de empleo, beneficios fiscales por hijo a cargo en el IRPF, ayudas sociales a familias numerosas, ayudas sociales a familias monoparentales, servicios para cuidados de hijos menores de 3 años, etc.

<http://goo.gl/RJEBeU>

### LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO: BOLETÍN ESTADÍSTICO, 2014

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ha presentado el **Boletín Estadístico Anual correspondiente al año 2014**: víctimas mortales; servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico, 016; servicio telefónico de atención y protección, ATENPRO; sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento; Web de recursos de apoyo y prevención; sistema de seguimiento integral e información estadística de violencia de género.

<http://goo.gl/yqldSs>

## PREMIOS Y RECONOCIMIENTOS



### ELENA ODRIOZOLA GANA EL PREMIO NACIONAL DE ILUSTRACIÓN

Elena Odriozola (San Sebastián, 1967) ha sido distinguida con el Premio Nacional de Ilustración 2015 por su "capacidad de renovación siguiendo una línea propia y coherente y por el potencial narrativo de su obra", según el jurado.

<http://goo.gl/jGffdl>

## OTRAS NOTICIAS

### EL NUEVO SECTOR DE TRABAJO FEMENINO: LOS VIENTRES DE ALQUILER

Nepal se ha convertido en productor de niños y niñas para gente rica; aunque la gran fábrica es la India. El país rebosa de clínicas que **contratan mujeres muy pobres para usarlas como vientres**. No hay cifras ni de madres ni de bebés. ¿Hasta qué punto es tolerable comprar cuerpos para la reproducción?

<http://goo.gl/q7DQ2h>



## CONSULTAS



### ¿PUEDEN AMBOS PROGENITORES ASIMILAR A COTIZADOS LOS DOS PRIMEROS AÑOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR EL MISMO SUJETO?

Si. El derecho de reducción de jornada por cuidado de menor y los efectos que de ello se derivan son individuales; los pueden ejercer los hombres y las mujeres de acuerdo a lo que establezca la normativa laboral aplicable. Y es así, independientemente de que ejerzan la reducción de jornada de forma simultánea o alternativa.

Enlace Web CCOO: <http://goo.gl/Oofdrb>