

## LA LEY DE IGUALDAD EL CAMBIO QUE NUNCA LLEGA

**Diez años después de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,** se constata desde CCOO que en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en general, y específicamente en lo laboral, se ha avanzado muy poco, que incluso se ha empeorado con la extensión de las distintas brechas de género, tal y como algunos indicadores ponen de manifiesto.

Los graves déficits en su aplicación se han visto acentuados en los últimos años, por las reformas regresivas en lo ideológico y/o de grave impacto de género, con la reforma laboral y educativa, y las políticas de recortes en los pilares del sistema de bienestar.

Todo ello ha desembocado en la situación actual de la Ley, que se queda prácticamente en papel mojado por los reiterados incumplimientos, existe una falta de voluntad política que desemboca en falta de desarrollo de la ley y de financiación para ello.

Los datos hablan por sí solos, la consecuencia más visible de la Ley de Igualdad ha sido la presencia de las mujeres en los parlamentos que se ha visto incrementada, con la obligatoriedad de incluir un mínimo de una proporción de 40-60%. Otro de los puntos de la ley, la ampliación del permiso de paternidad se acaba de aprobar en el 2017 y se ha quedado corto.

Desde que se aprobó la ley se ha multiplicado por dos el porcentaje de mujeres en paro, además la ley fijaba hace 10 años una revisión de la discriminación salarial que sigue vigente.

En cuanto a la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad para las Administraciones Públicas y todas las empresas de más de 250 trabajadores/as (y de manera voluntaria para el resto), la norma no incluye la obligación de registrar esos planes y su vigilancia.



**Sin duda, queda mucho por hacer**

**La inaplicación de la ley ha agravado las desigualdades de género, exceso de recomendaciones sin obligación real, 10 años con poco que celebrar.**

## Un 92% de las empresas que deberían por ley tener un Plan de Igualdad no lo tiene



Si este es tu caso  
¡Solicita más información!

En **España**, tan solo un 8,3% de las empresas que están obligadas por Ley a contar con un plan de igualdad, lo ha elaborado. De las 2.000 compañías que superan la cifra de 250 trabajadores/as **apenas 167 han registrado sus planes en el registro de convenios colectivos.**

Aunque la norma establecía en su articulado la responsabilidad de la Inspección de Trabajo en el control de la correcta aplicación de los planes y programas de igualdad, a juicio de los sindicatos, la plantilla de inspectores es insuficiente, tienen una carga de trabajo excesiva y están más orientados a la detección del fraude a la Seguridad Social.

## SENTENCIA

### El TSJ ve discriminatorio el rechazo como interina a una embarazada de baja

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León ha confirmado una sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo nº 3 de Valladolid que declaraba la **nulidad de una resolución de la Dirección Provincial de Educación de Burgos por la que se acordaba no formalizar contrato de interinidad para sustituciones en el cuerpo de Maestros a una aspirante en situación de embarazo.**

La sentencia señala que ha de entenderse que, para que la mujer no sufra discriminación alguna por dicha situación de embarazo, todas las consecuencias perjudiciales para ella, derivadas de este proceso biológico, deberán ser proscritas. Por ello, según la sentencia del Tribunal Constitucional 20/2001, la no toma de posesión en un puesto de interinidad como funcionaria supone una discriminación basada en el sexo, que hace a la mujer de "peor condición que a los varones". La Sala entiende que la condición de embarazada es la que ha impedido a la aspirante acceder al régimen funcional, en condición de interina en el cuerpo de maestros. Para evitar la discriminación, se deben producir la plenitud de efectos propios del nombramiento como funcionaria, sin perjuicio de su ulterior baja por enfermedad.

### **EL 20% DE LAS MUJERES DE CASTILLA Y LEÓN REGISTRADAS COMO VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO TIENE ENTRE 18 Y 30 AÑOS**

Las Consejerías de Educación y Familia, y las 9 Universidades de la Región, han firmado un protocolo marco para poner en marcha medidas para prevenir y actuar en cuanto se detecte un caso de violencia de género en el ámbito universitario. Entre estas acciones se encuentran las **"unidades responsables"**, una por universidad que tratan de estar alerta ante posibles casos y trabajarán coordinadas con los Servicios Sociales una vez que se confirme el caso.

**En 2016, un 25,5% de las mujeres atendidas por los diferentes servicios del sistema de registro de víctimas de violencia de género se situaban en esa franja de edad, además el 21% de las mujeres entre 16 y 24 años sufren violencia psicológica de control.**



Para más información acude a tu sede más cercana de CCOO

Coloca este boletín en el tablón de tu centro de trabajo

