

Boletín informativo Mujer y Políticas de Igualdad

Puedes encontrarnos en
BOLETÍN N° 47

2 de junio de 2014



NOTICIAS DESTACADAS



UNA SENTENCIA PIONERA RECONOCE A UN PROFESOR EL DERECHO DE LACTANCIA CUANDO LA MADRE ESTÁ DESEMPLEADA

El Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Zamora ha reconocido a un profesor el derecho a disfrutar de un permiso de lactancia aunque la madre del menor se encuentre desempleada. La magistrada, que también alude a la normativa europea para justificar su fallo, "insta a erradicar de nuestro ordenamiento normas o interpretaciones de las normas que puedan suponer la consolidación de una división sexista de papeles en las responsabilidades familiares, de acuerdo con el art. 14 de la Constitución Española".

<http://goo.gl/rcWJww>

ACCIÓN SINDICAL EN IGUALDAD

TALLER "WHAT'S UP CONTIGO?"

La Secretaría de la Mujer y Políticas de Igualdad, en colaboración con la Federación de Enseñanza, ha seguido impartiendo a lo largo del mes de mayo el Taller "What's up contigo?", que como señalábamos en el boletín anterior (número 46), tiene como objetivo la prevención de la violencia de género en la adolescencia y la juventud. El taller se ha impartido en los siguientes centros educativos: I.E.S. La Vaguada de Zamora el día 21, IES Conde Sancho García en Espinosa de los Monteros (Burgos) el día 16, e IES Montes Obarenes en Miranda de Ebro (Burgos) el día 29.

Enlace a la noticia del Taller de La Vaguada (Zamora): <tp://goo.gl/Wvz5i9>

LA SECRETARÍA DE LA MUJER Y POLÍTICAS DE IGUALDAD CONTINÚA IMPARTIENDO LOS CURSOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Secretaría de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO ha impartido, en el mes de mayo, cursos de Negociación Colectiva en Zamora (día 29) y Salamanca (día 30) a delegados, delegadas, y representantes de los trabajadores y las trabajadoras de las diferentes Federaciones sindicales. La formación, que continuará en otras provincias durante el mes de junio, tiene como finalidad incorporar la perspectiva de género y de juventud a los Convenios Colectivos y otros instrumentos de negociación colectiva.

Enlace a la noticia del Curso de Negociación Colectiva de Salamanca: <http://goo.gl/N7oeTE>

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

FIRMADO EL PLAN DE IGUALDAD DE CCOO CANTABRIA

La Secretaría de la Mujer de CCOO de Cantabria ha firmado el primer Plan de Igualdad de la Unión Regional de Cantabria, un plan que, según la Secretaria de la Mujer, Luz García, tiene un doble objetivo: "completar un elemento tan importante como es el de la negociación colectiva que llevamos a cabo en las empresas y convertirse en una herramienta útil para nuestros delegados y delegadas".

<http://goo.gl/XJHKNL>



CESA, COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SISTEMAS AERONÁUTICOS, FIRMA SU PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad está incluido en el X Convenio colectivo de CESA, negociado durante 2013, como anexo al mismo y se aplica tanto a la plantilla de Getafe, con 290 personas en plantilla de las que 49 son mujeres, como a la de Sevilla, donde trabaja una mujer de 17 personas. CCOO de Industria de Madrid se muestra muy satisfecha por la firma de este plan de Igualdad.

<http://goo.gl/ml2lax>

VIDEO: PLANES DE IGUALDAD QUALYTEL

Este video nos acerca a Jerez, hasta una empresa que destaca no solo por su numerosa plantilla y resultados, si no porque en ella las trabajadoras y los trabajadores pueden conciliar su vida profesional y familiar sin que tenga efectos negativos para sus puestos. En Qualytel los planes de igualdad son una realidad desde hace años gracias al trabajo de los delegados y delegadas de CCOO.

<http://goo.gl/WQZ4r8>

PUBLICACIONES



EL BOE HA PUBLICADO LA CONVOCATORIA DE AYUDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN LAS EMPRESAS

El BOE del 23 de mayo de 2014 ha publicado la resolución de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, que convoca las ayudas a las pequeñas y medianas empresas, y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad. La subvención tiene como finalidad cubrir los siguientes gastos relativos a la elaboración e implantación del plan de igualdad que se deberá desarrollar en los plazos de justificación establecidos.

<http://goo.gl/Byyay4>

SENTENCIAS

EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DETERMINA QUE SE DISCRIMINÓ A UNA TRABAJADORA POR ESTAR DE PARTO.

El Tribunal Constitucional ha concedido el amparo a una funcionaria de la Comunidad de Madrid que tuvo que posponer un curso obligatorio para tomar posesión de su plaza, por estar de parto. Cuando se incorporó al puesto la empleada solicitó que se le reconociera la misma antigüedad que a sus compañeros y compañeras, solicitud que fue denegada.

<http://goo.gl/CGe8sn>

EL TRIBUNAL SUPREMO DA LA RAZÓN A CCOO Y RATIFICA QUE EL CORTE INGLÉS DISCRIMINA A SUS TRABAJADORAS

El Tribunal Supremo ha confirmado que el centro de El Corte Inglés del Paseo de Zorrilla de Valladolid discrimina a sus empleadas por razón de género, al ser su complemento personal muy inferior al de sus compañeros hombres. En concreto, el auto del Alto Tribunal ratifica el fallo dictado en junio de 2013 por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que declaró que seis trabajadoras pertenecientes al referido centro, que presentaron demanda a través de los servicios jurídicos de CC.OO, habían visto vulnerado su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo.

<http://goo.gl/PiamE5>

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR



EL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL (CGPJ) SE PLANTEA EVALUAR COMO MÉRITO LA CONCILIACIÓN FAMILIAR

El CGPJ va a decidir, por primera vez, sobre la valoración de la conciliación familiar como mérito computable en las pruebas de acceso a cargos del órgano de gobierno de la judicatura. Se prevé valorar con un máximo de cinco puntos (de 20) el cuidado de menores.

<http://goo.gl/96jRZv>

OTRAS NOTICIAS

EL PROGRAMA OPERATIVO CONTRA LA POBREZA INSERTÓ EN CASTILLA Y LEÓN A 2.426 PERSONAS, EL 61% MUJERES

El Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, financiado por la UE y gestionado por entidades públicas y privadas, facilitó en 2013 la inserción sociolaboral en Castilla y León de 2.426 personas en riesgo de exclusión social, el 61% mujeres. A lo largo de 2013, ha favorecido la firma de 4.049 contratos; 2.729 correspondieron a mujeres y 1.312 a jóvenes de ambos sexos.

<http://goo.gl/9LPaiY>



MASTER EN IGUALDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO 2014- 2015

Se ha abierto el plazo de preinscripción, hasta el próximo 10 de junio, del Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado. Para acceder a toda la información del Máster puedes entrar en el aula virtual a través del siguiente enlace:

<http://goo.gl/CLj3XM>

LA OIT DENUNCIA QUE EN ESPAÑA SE PRESIONA A LAS EMBARAZADAS PARA QUE RENUNCIEN A SUS DERECHOS LABORALES

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) denunció que España es uno de los tres países europeos, junto a Lituania y Rumanía, donde ha detectado presiones a las trabajadoras embarazadas para que renuncien a sus derechos para evitar la discriminación laboral. Así lo afirma la OIT en el informe "La maternidad y la paternidad en el trabajo: Legislación y práctica en el mundo", que actualiza los datos de 2005 y 2010.

<http://goo.gl/JI8759>

CONSULTAS



TENGO UNA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR HASTA 4 DE JULIO DE 2014, CUANDO EL MENOR CUMPLE 8 AÑOS. LA QUIERO AMPLIAR HASTA LOS 12 AÑOS DEL MENOR, ¿PUEDO HACELO CONSERVANDO EL MISMO HORARIO?

Mi horario, en jornada completa y partida, era mañana y tarde, de lunes a sábado. El horario en jornada reducida es por la mañana, de 10:00h a 14:00h, de lunes a viernes. ¿Puedo ampliar la reducción de jornada hasta los 12 años sin modificar el horario de trabajo actual de la jornada reducida?

La redacción del artículo 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores ha sido modificada en varios aspectos que alteran de forma importante el contenido del derecho. Es cierto que el periodo de reducción de

jornada se ha ampliado hasta los 12 años, pero ahora hay que notificar con 15 días de antelación el ejercicio del derecho (antes no), hay que señalar la fecha en que finalizará el ejercicio del derecho (antes no), y la reducción de la jornada debe ser “diaria” (antes no).

No dice nada el ET, ni ninguna otra norma, respecto a como afecta esta modificación a las reducciones de jornada que se estaban disfrutando hasta ahora. Parece que lo más correcto es comunicar a la empresa la ampliación de derecho de reducción de jornada con el mismo horario de trabajo que se venían disfrutando. Si la empresa no accede a ello habrá que acogerse a la nueva normativa del ET, reduciendo la jornada todos los días, y en todos los turnos, en los que se deba de trabajar. En uno y otro caso habrá que realizar la comunicación con quince días de antelación comunicando la fecha en que se iniciará y finalizará el derecho.

Enlace al Estatuto de los Trabajadores: <http://goo.gl/3C8inD>