

Número 93

8 de marzo de 2013

EN ESTE NÚMERO...

Página 2

13 decisiones para 13 brechas de género

Página 3

Igualdad en Endesa

¿Sabías que una de las medidas de conciliación que recoge nuestro III Convenio Marco es flexibilizar nuestro horario?

Página 4

Retraso de un año más para la ampliación del permiso de paternidad

Islandia, el paraíso de las mujeres



Los fondos para políticas de igualdad se recortan un 24 % en los Presupuestos Generales del Estado de 2013. Ante esta circunstancia, distintas organizaciones, entre ellas CCOO, consideran que el Gobierno subordina al pago a los bancos los derechos de las personas a la asistencia sanitaria, la educación y la atención a la dependencia; y que los informes oficiales de impacto de género son banales, al afirmar acríticamente que todo, hasta el recorte de los recursos para la igualdad, es bueno para las mujeres.



La celebración este año del *Día Internacional de la Mujer* ha de servir para poner de manifiesto que la crisis global que estamos sufriendo no debe significar un retroceso en los avances conseguidos en materia de igualdad, ni debe ser excusa para un estancamiento en cuestiones como la desigualdad salarial, el acceso a los órganos de poder y la toma de decisiones,

el acceso al empleo o la conciliación de la vida familiar y laboral.

También, para reivindicar la necesaria presencia de las mujeres para salir de la crisis y defender los derechos adquiridos. La igualdad no es un lujo sino una inversión y un derecho universal por el que tenemos que trabajar y seguir avanzando.

13 decisiones para 13 brechas de género

Decisiones para ASEGURAR EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL EN IGUALDAD

1. Promover políticas de creación de empleo en igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
Para erradicar las desigualdades en el ámbito laboral, en el acceso al empleo, las condiciones laborales, y la feminización del contrato a tiempo parcial.
2. Fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo.
Para combatir la segregación sectorial y ocupacional en el acceso en el empleo.
3. Garantizar igual retribución para trabajos iguales o de igual valor.
Para eliminar la discriminación salarial de género.
4. Asegurar la equidad en las pensiones y en las prestaciones sociales.
Para eliminar las brechas de género en el acceso a las pensiones y a la protección social.
5. Garantizar el derecho a la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad.
Para eliminar las desigualdades de trato en el acceso al empleo, en formación, promoción, jornada, retribución...

Decisiones para UN MAYOR EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y SOCIAL DE MUJERES Y HOMBRES

6. Impulsar el empoderamiento de las mujeres.
Para corregir la desigual participación de mujeres y hombres en los ámbitos de decisión laboral y social.



7. Invertir en la sostenibilidad del Estado del bienestar, en sanidad, educación y servicios sociales.
Para evitar que la ausencia de servicios públicos incremente el trabajo no retribuido de las mujeres.
8. Incentivar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Para impedir la penalización laboral de las mujeres por los motivos de "conciliación" y favorecer la incorporación de varones a los trabajos de atención y cuidados.

9. Nombrar, representar y reconocer socialmente a mujeres y hombres.
Para corregir la invisibilidad y la exclusión de las mujeres en lenguaje, comunicación e instituciones dedicadas al reconocimiento académico y cultural.

Decisiones para ELIMINAR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

10. La aplicación integral de la legislación en violencia contra las mujeres.
Para erradicar la violencia de género en todas sus manifestaciones.
11. Aplicar efectivamente la Ley de Igualdad en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
Para combatir la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral.

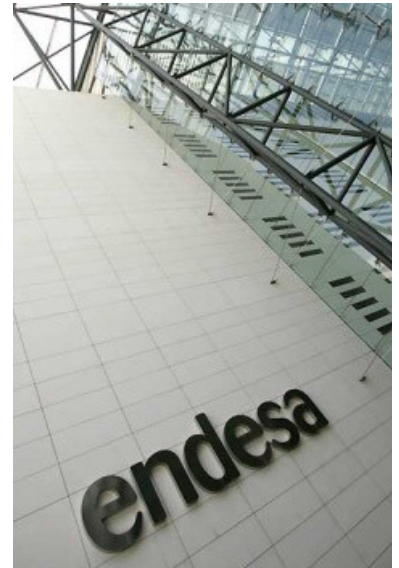
Decisiones para GARANTIZAR LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

12. Garantizar los derechos de las mujeres en materia de salud sexual y reproductiva.
Para eliminar cualquier obstáculo o tutela al ejercicio del derecho de las mujeres a decidir sobre su salud sexual o reproductiva.
13. Desarrollar políticas de igualdad de oportunidades y trato para combatir la discriminación múltiple y la pobreza.
Para eliminar la discriminación que afecta a mujeres y niñas, por creencias religiosas, situación física, económica o social, conflictos bélicos...

Igualdad en Endesa

Aún existen temas pendientes de desarrollo e implantación (teletrabajo, necesidades formativas y desarrollo personal y profesional de las mujeres en la empresa, así como la formación de agentes de igualdad para la representación social), los cuales ya fueron expuestos en el informe de la representación social de la Comisión de Igualdad del año anterior, con motivo del distintivo "Igualdad en la Empresa", otorgado por el Ministerio de Trabajo.

La representación de los trabajadores ha requerido, a lo largo de estos dos últimos años, la resolución de diferentes problemas que se han ido planteando en las reuniones de la Comisión de Igualdad, así como disponer de la información necesaria para hacer un buen seguimiento de la implantación y resultados de las acciones previstas en el Plan de Igualdad, sin encontrar hasta ahora respuesta.



¿Sabías que una de las medidas de conciliación que recoge nuestro III Convenio Marco es flexibilizar nuestro horario?

De acuerdo al art.º 40, los trabajadores de plantilla adscritos a horario continuado, partido y mixto tenemos derecho a solicitar la flexibilización de nuestra jornada diaria, hasta un máximo de 1 hora diaria.

Esta flexibilidad horaria es adicional a la que tengamos derecho por el acuerdo sobre horario que nos sea de aplicación (según zona geográfica).

La concreción se efectuará, a solicitud del trabajador interesado, mediante pacto entre éste y la empresa. (Tiene que solicitarlo a RRHH —Atención al Empleado— especificando la flexibilidad y la forma de recuperación, tras acuerdo previo con su directivo responsable).

Si no se alcanzara acuerdo, la discrepancia se analizará en la Comisión de Igualdad.

El modo de recuperación del tiempo de flexibilidad hay que fijarlo en el acuerdo inicial y puede ser bajo alguna de estas tres modalidades:

Mediante el retraso de la hora de finalización de la jornada laboral diaria en la misma medida que se retrase la entrada; o, en su caso, y siempre que sea posible, la anticipación de la hora de entrada de la jornada laboral diaria en la misma medida que se adelante la salida.

Mediante su recuperación en el período o períodos del año natural en curso que se acuerden; sin que aquella pueda exceder de 2 horas diarias.

En defecto de las dos modalidades anteriores, la recuperación se realizará en el año natural correspondiente, a requerimiento de la Dirección y mediando preaviso mínimo de 48 horas. En este caso, la recuperación no será superior a 2 horas diarias y deberá realizarse por el trabajador salvo causa de fuerza mayor debidamente acreditada.

La modalidad de recuperación inicialmente fijada podrá modificarse posteriormente mediante acuerdo entre las partes.



Retraso de un año más para la ampliación del permiso de paternidad

La ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas se queda pendiente, en principio, para 2014. El Ejecutivo del Partido Popular se comprometió a ponerlo en marcha para el 1 de enero de 2013. Sin embargo, el Gobierno ha decidido retrasarlo un año más.

Se trata de una iniciativa que prometió el Gobierno Socialista en la Ley de Igualdad de 2007. Eso sí, no se trata de la primera vez que se modifica la entrada en vigor de la extensión a un mes del permiso para padres. De hecho, se retrasa un año tras otro desde 2010, por falta de disponibilidad presupuestaria para asumir el coste que esta medida supondría.

Esta norma fue ratificada en el Congreso de los Diputados el año pasado. La Comisión de Igualdad del Congreso votó por unanimidad un

texto en el que pedía al Gobierno que no se volviera a retrasar la entrada en vigor de la ampliación a cuatro semanas del permiso de paternidad más allá del 1 de enero de 2013.

Con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad, en marzo de 2007, se estableció un permiso para el padre, independiente del de la madre, compatible con el de maternidad, compartido a opción de la madre, que tiene una duración de 13 días naturales (el III Convenio Marco amplía, en el caso de parto múltiple, dos días más por cada hijo a partir del segundo). Este permiso empezará a contar a partir de la finalización de la licencia por nacimiento de hijo (que en nuestro convenio son cinco días naturales).

El permiso de paternidad puede disfrutarse bien durante los días que correspondan, normalmente 13, o



bien, cuando la empresa y el trabajador así lo acuerden expresamente, en jornada parcial, siempre y cuando la reducción de la jornada sea igual o superior al 50 %. Puede disfrutarse tanto en los casos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

España se encuentra en la media de los países en cuanto a su duración, que es igual que en Austria, Francia y Holanda, si bien es superior a otros, como Alemania o Bélgica.

Islandia, el paraíso de las mujeres

El país nórdico ha sido calificado como el mejor país del mundo para ser mujer

Los padres islandeses tienen derecho a tres meses intransferibles de baja, además de los tres meses para la madre y otros tres a repartir entre ambos. Desde que la ley entró en vigor hace nueve años, ha sido un éxito: en el 2009 se beneficiaron más del 85% de los padres. Permite una división más igualitaria del trabajo del hogar, prerequisite para la igualdad en el mercado laboral. El objetivo es que los hombres sean como las mujeres a la hora de ausentarse del trabajo. No sólo los primeros meses de vida de un hijo, también cuando enferma o para salir pronto para recogerlos en el colegio.

El permiso de paternidad —introducido por un gobierno conservador— es uno de los motivos, aunque no el único, de que Islandia, una isla de hielo y fuego con 320.000 habitantes,

lleve tres años liderando el ranking de igualdad de género del Foro Económico Mundial o de que la revista Newsweek lo haya proclamado el "mejor país del mundo para ser mujer", después de examinar educación, sanidad, economía, justicia y, sobre todo, política. Las mujeres representan el 43% en el Parlamento y el 40% en los gobiernos municipales. El Gobierno —una coalición de socialdemócratas e izquierda ecologista— está liderado por Jóhanna Sigurdardóttir, lesbiana declarada, que dirige un gabinete paritario. En sus tres años de existencia ha aprobado un sinfín de leyes feministas. Ha ilegalizado la compra de servicios sexuales (como en Suecia y Noruega, para castigar al cliente y no a la prostituta) y la publicidad o el lucro de la prostitución.

El primer gobierno después de la crisis está liderado por una mujer y es el más feminista de la historia de Islandia. Por primera vez, una mujer preside un banco, el nuevo Islandsbanki. Y hay iniciativas sorprendentes, como Audur Capital, cofundado por la exdirectora de la Cámara de Comercio, un fondo de capital riesgo que reivindica "la incorporación en el mundo financiero de valores femeninos", como "conciencia de riesgo", "capital emocional" o "beneficios con principios".

