

EQUIDAD

Federación de Empleadas y Empleados de Servicios Públicos de UGT Madrid.

“La sociedad no puede en justicia prohibir el ejercicio honrado de sus facultades a la mitad del género humano”.

Concepción Arenal



UGT pone en marcha su Coordinadora de Igualdad de Género

La Unión General de Trabajadores celebró el día 6 de octubre la I Reunión de Responsables de la Mujer Trabajadora tras la celebración del 42 Congreso Confederal del sindicato en la que se ha constituido la Coordinadora de Igualdad de Género.

La Coordinadora, cuya constitución se propuso en el último Congreso, estará presidida por la Vicesecretaria General de UGT, Cristina Antoñanzas y **estará integrada por las personas responsables de los temas de igualdad de género en toda la organización.**

Su objetivo es garantizar la coordinación de las políticas de igualdad de género del sindicato en todo el territorio. Para ello se reunirá de forma ordinaria cada cuatro meses y realizará diversos trabajos como proponer estrategias, actividades y campañas para promocionar la igualdad de género en las empresas; fomentar la cooperación con organizaciones de la sociedad civil en línea con las políticas de la organización o promover la solidaridad internacional entre las mujeres sindicalistas con el establecimiento de redes, programas y proyectos de cooperación.

Trabjará en favor de la paridad de género en todos los organismos de toma de decisión y negociación colectiva del sindicato, valorará y debatirá desde una perspectiva de género todas las cuestiones laborales y sociales que afectan a las trabajadoras y, entre otras cosas, velará por la aplicación de las políticas sindicales de igualdad en todos los ámbitos.

Se trata de un órgano estatutario de manera que sus decisiones no tendrán carácter vinculante pero sus opiniones y consideraciones deberán ser valoradas y, en su caso, tenidas en cuenta por la Comisión Ejecutiva Confederal.

El encuentro, se centro fundamentalmente en la puesta en marcha de esta Coordinadora, también ha analizado otras cuestiones como la situación y desarrollo del Pilar Europeo de Derechos Sociales de la Comisión Europea o el Compromiso Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2016-2019.



► Cristina Antoñanzas, Vicesecretaria General de UGT.

UGT aboga por una Ley contra la brecha salarial

La Vicesecretaria General de UGT, Cristina Antoñanzas, ha abogado por “una ley contra la brecha salarial.

Hay un 24% de diferencia salarial entre los hombres y las mujeres en la actualidad y el Gobierno tiene que adoptar medidas para acabar con esta lacra”, ha señalado en una jornada sobre brecha salarial organizada por UGT-Castilla y León.

Cristina Antoñanzas reclamó que “es necesario introducir elementos en la negociación colectiva que favorezcan que las mujeres puedan acceder a los puestos de dirección de las empresas, donde los salarios sean más acordes a su formación y evitar así que esa brecha aumente año a año”.

Desde UGT “apostamos por la igualdad. Los últimos años de crisis se han cebado con las mujeres, que son las que más contratación precaria tienen, las que más contratación a tiempo parcial tienen y las que más han visto afectada su situación, tanto personal como profesional, por el aumento continuo de la brecha salarial”. – UGT a través de un [video](#) ya denunciaba en el mes de julio la **#EternaBrecha** que sufren las mujeres.



Antoñanzas hace referencia a que en Europa con la brecha salarial ocurre al contrario que en España y menciona los sectores donde se da mayor incidencia, reclamando que esta situación hay que romperla. Finaliza abogando por “pasar de hablar de conciliación a hablar de corresponsabilidad en todas las tareas.

- ▶ [Ver el video denuncia de UGT.](#)
- ▶ [Ver noticia completa.](#)

Ley de protección integral contra la LGTBfobia

La Asamblea de la Comunidad de Madrid aprobó el 14 de julio por unanimidad la **Ley de protección integral contra la LGTBfobia y la discriminación por razón de orientación e identidad sexual en la Comunidad de Madrid y fue publicada en el BOCM del 10 de agosto de 2016.**

Esta Ley es un logro colectivo: de las asociaciones, plataformas y fundaciones LGBTI madrileñas, de las instituciones que han participado en su elaboración, de los Grupos Parlamentarios de la Asamblea de Madrid y de la sociedad en su conjunto. Pero sobre todo es necesario reconocer el trabajo activista y comprometido de organizaciones y personas que durante muchos años, en circunstancias de gran persecución e incomprensión, han dedicado su vida a lograr el cambio social que permite en este momento la aprobación de la presente Ley.

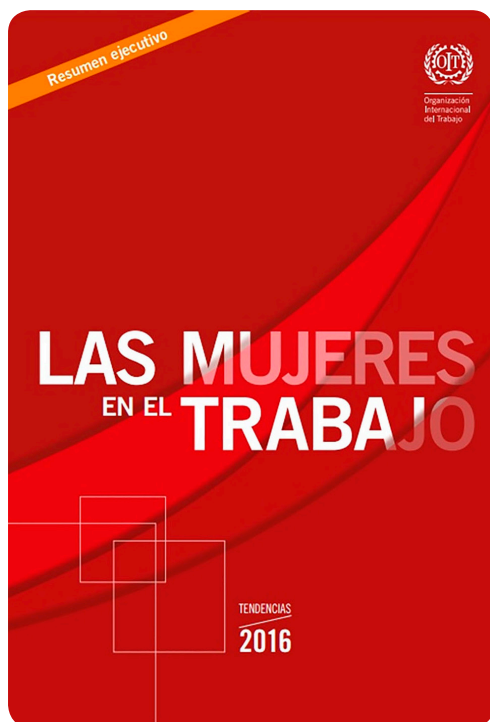
La Ley establece un marco normativo adecuado para garantizar el derecho de toda persona en la Comunidad de Madrid a no ser discriminada por razón de su identidad o expresión de género, así como a proteger el derecho de cada persona a establecer con plena libertad los detalles de su identidad de ser humano. Además, garantizará una protección efectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid a personas que sean víctimas de discriminación y delitos de odio, o sufran trato discriminatorio, vejatorio o degradante por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

La norma, protege a los mayores LGBTI, que sufren mayor discriminación, por su edad y por pertenecer a un colectivo, el LGBTI, hostigado, criminalizado y marginado durante décadas.

- ▶ [Ver texto publicado en el BOCM.](#)

Precarización del trabajo femenino

La OIT ha realizado un Resumen Ejecutivo que denomina “Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016”, que se ha publicado en los meses de julio y agosto.



El Resumen Ejecutivo de la OIT se refiere a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible como una oportunidad para afrontar las persistentes desigualdades de género en el trabajo.

El Resumen Ejecutivo señala que la brecha de género en las tasas de empleo y de participación en la fuerza de trabajo apenas se ha reducido, ya que la calidad de los empleos de las mujeres sigue siendo un desafío y que las mujeres jóvenes se enfrentan al mayor riesgo de desempleo.

Por otra parte analiza y ofrece tasas sobre la situación en el empleo y empleo informal y las segregaciones sectoriales y ocupacionales registradas.

Destaca el informe que la brecha de género en la distribución de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo que se traducen en los contratos de trabajo que suscriben, pues las mujeres tienen más probabilidades de realizar menos horas a cambio de una retribución o beneficios.

El informe alerta, que si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán 70 años para colmar la brecha salarial por razón de género. Las desigualdades de género en el trabajo se traducen en brechas de género en lo que respecta al acceso a la protección social, en particular las prestaciones de maternidad y de vejez.

Por último reclama un marco de política integrado para promover el acceso de las mujeres a más y mejores empleos y desplegar esfuerzos para hacer frente a la segregación sectorial y ocupacional para colmar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Termina diciendo el informe, que las labores de cuidado no remuneradas deben reconocerse, reducirse y redistribuirse, y debe lograrse la armonización entre la vida laboral y familiar.

► [Ver documento completo de la OIT.](#)

► [Ver documento: Agenda 2030.](#)

El documento hace referencia a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que aprobó Naciones Unidas en 2015, compuesto por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y las 169 metas, que entre otros, pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Los Objetivos y las metas son de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental.

35 Mujeres muertas por violencia de género
24 Huerfanos / menores víctimas

Hasta el 20 de octubre de 2016. FUENTE: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (violencia de género).



DICE NO A LA
VIOLENCIA DE GÉNERO



016

Atención víctimas de maltratos.
Teléfono 24 horas.

No deja rastro en la factura del teléfono.