

actividades realizadas

número 8

Acuerdo para el Protocolo de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo en Unitono

El pasado 26 de enero tuvo lugar la última reunión de la Comisión de Igualdad de UNITONO. En la misma se trabajó el Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo. USO traslado su propuesta de protocolo, que en gran medida fue asumida por la comisión.

Para USO el primer paso en la negociación del protocolo debe ser separar el de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, del protocolo de acoso laboral, tal y como marca la Ley de Igualdad en su artículo 48. Según dicha ley las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrarán procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Otro de los elementos sobre los que se hace hincapié es la importancia de que los representantes de los trabajadores participen en la comisión instructora que se define en el protocolo para investigar los posibles casos de acoso. Esta apuesta por la participación de la RLT tiene dos objetivos principales: por una lado, dar cumplimiento al artículo 48.2 de la Ley de Igualdad, que dice que los representantes de los trabajadores deberán contribuir a la prevención de este tipo de acoso, y por otro, garantizar la protección de las personas implicadas en el procedimiento.

Carta a los grupos parlamentarios para la ratificación Convenio 189 de la OIT



El pasado 17 de enero desde la Secretaría Confederal para la Igualdad se trasladó carta a todos los grupos parlamentarios del Congreso de los Diputados para solicitar la ratificación por parte de España del Convenio 189 de la OIT, aprobado el pasado mes de junio en la 100ª Conferencia Internacional de este organismo.

En la carta, que forma parte de las iniciativas que la USO está tomando dentro del programa de acciones marcadas por la Confederación Sindical Internacional para la ratificación, se informaba de la situación de dicho Convenio Internacional, así como sobre las condiciones de la vida laboral de las personas trabajadoras de hogar, que como

se afirmaba en la carta, “se caracteriza por grandes dosis de precariedad y trabajo informal.”

Asimismo, se instaba a los grupos parlamentarios a que se implicasen en dicha ratificación, para que “se logre una mejora de la situación laboral de muchas personas, principalmente mujeres, en todo el mundo”.

Sistema Especial de Empleadas de Hogar: ¿quién tiene la obligación de cotizar?

Tras recibir varias consultas sobre la nueva normativa que afecta a las empleadas de hogar, queremos señalar las contradicciones que se han detectado entre la legislación específica en materia de Seguridad Social para dichas trabajadoras (Real Decreto 1596/2011, de 14 de diciembre) y los reglamentos que sobre el tema se han publicado por parte del Ministerio de Empleo y la Seguridad Social.

En primer lugar, y según el Real Decreto, están sujetos a la obligación de cotizar los cabezas de familia o titulares del hogar familiar que tengan algún empleado de hogar a su servicio de manera exclusiva y permanente. En segundo lugar, si el empleado de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, el sujeto de la obligación de cotizar a este Régimen Especial, tanto por contingencias comunes como profesionales, será exclusivamente dicho trabajador.

Por el contrario, se han publicado por parte del Ministerio indicaciones que contradicen el RD 1596/2011, ya que según las mismas, “en todos los casos el responsable del ingreso de las cuotas será siempre el empleador, conforme a la normativa establecida en el Régimen General de la Seguridad Social”.

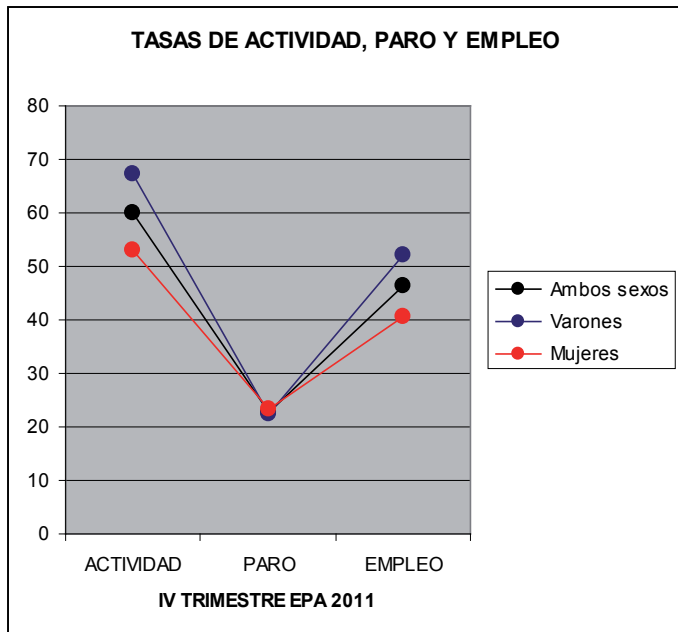
Desde la USO señalamos que estas contradicciones hacen más complicado, si cabe, el proceso de regularización de miles de trabajadoras de hogar que a día de hoy continúan en la economía sumergida. Esperamos que por parte de la Seguridad Social se aclare este punto, y que se facilite toda la información necesaria para llevar a cabo la integración real del Régimen Especial del Empleado de Hogar al Régimen General de la SS.





La Secretaría Confederal para la Igualdad edita la Agenda de la Igualdad 2012

Como todos los años, empezamos el mes de enero con la edición de la Agenda para la Igualdad. Para este año hemos seleccionado textos sobre la Ley de Igualdad, desde su aplicación más práctica, a través de las preguntas frecuentes que surgen de una recopilación de consultas que se ha ido realizando por parte de las delegadas y delegados de USO, y tablas con información sobre la última reforma de las pensiones. Para las imágenes hemos realizado una selección de carteles de USO.



Encuesta de Población Activa, una visión de género

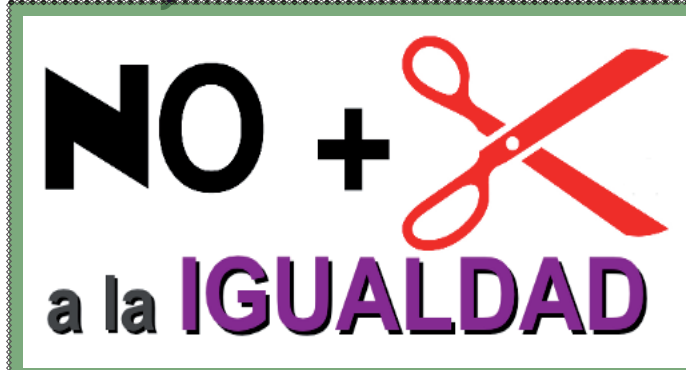
Analizar los datos de la encuesta de población activa desde la perspectiva de género es fundamental para tener una visión global de la situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo español, o fuera de él. En primer lugar, en relación a la última EPA, del último trimestre de 2011, es importante conocer la tasa de actividad de hombres y mujeres. Esta tasa mide el tanto por ciento de mujeres y hombres que, en edad de trabajar (mayores de 16 años) están trabajando o buscando trabajo. Quedarían fuera las personas que estudian, las que se dedican a las labores del hogar, las jubiladas y las aquellas que tienen una incapacidad permanente. Según la última EPA, las tasas de actividad masculina y femenina continúan mostrando grandes diferencias entre mujeres y hombres. La tasa para hombres es de un 67,30% y la de mujeres de un 52,93%. Cabe completar este dato, con otro importante, que es la evolución histórica. Si nos fijamos en años anteriores, las tasas de actividad de ambos sexos cada vez se aproximan más, aunque las diferencias continúan siendo más que destacables.

Por otro lado, en relación a la tasa de empleo, que sería el porcentaje de ocupados respecto al total de cada sexo, se observa que mientras que la tasa de empleo en hombres es de un 52,18%, la de mujeres es de un 40,58%, lo que quiere decir que del total de población hay muchos más hombres empleados que mujeres, en una relación de población total cercana al 50% de hombres y mujeres.

Asimismo, es destacable la información en relación a la tasa de paro. Frente a un 23,32% de paro femenino, el paro masculino se sitúa en un 22,46%. Si tenemos en cuenta, como hemos visto antes, que hay menor número de mujeres trabajando que hombres, entenderemos que el impacto del desempleo es mucho mayor en mujeres, más allá del dato concreto del paro.

Por último, otra cuestión a tener en cuenta son las tasas de temporalidad y parcialidad. Según la última EPA, el 26% de las mujeres que trabajan lo hacen con contrato temporal, frente al 25% de hombres (no muestran casi diferencias). En relación a la jornada parcial, si que se continúan dando diferencias, ya que el más del 75% de los contratos a tiempo parcial en España corresponden a mujeres. O lo que es lo mismo: de cada 4 contratos de este tipo, 3 son de mujeres.

la imagen del mes



Muchas asociaciones de mujeres han mostrado su preocupación por los recortes que se están llevando a cabo en los organismos públicos de igualdad. El primer ejemplo fue el Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha, que tuvo como respuesta por su posible supresión movilizaciones en ese territorio. Ahora le toca el turno al Instituto de la Mujer, que ha dejado de ser un organismo autónomo, y que ha jugado un papel fundamental desde su creación en 1983 como organismo central de estas políticas.