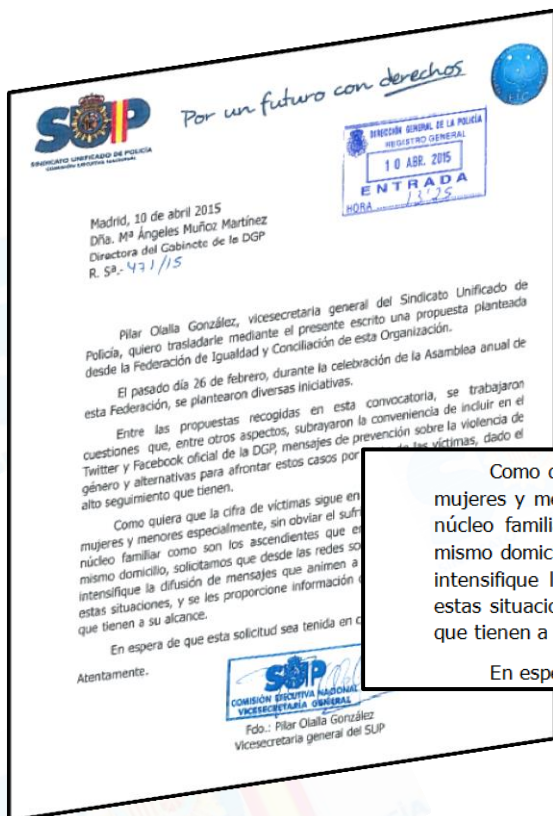


ÚLTIMAS ACTUACIONES DE LA FIC



MÁS CONCIENCIACIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.-Desde la Federación e Igualdad y Conciliación, se ha remitido un escrito solicitando que se intensifiquen los mensajes para informar a las víctimas de los recursos disponibles para salir de esa situación. La violencia de género debe ser una prioridad institucional

Como quiera que la cifra de víctimas sigue en aumento y que los afectados, mujeres y menores especialmente, sin obviar el sufrimiento de otros miembros del núcleo familiar como son los ascendientes que en muchos casos comparte el mismo domicilio, solicitamos que desde las redes sociales tuteladas por la DGP se intensifique la difusión de mensajes que animen a las víctimas a poner límite a estas situaciones, y se les proporcione información clara y directa de los recursos que tienen a su alcance.

En espera de que esta solicitud sea tenida en consideración,

ESCUELA VIRTUAL DE IGUALDAD. FORMACIÓN PARA EL CNP.-E

El pasado 11 de diciembre, los sindicatos representativos del CNP, remitimos un escrito al DGP, solicitando que los cursos ofertados por la Escuela Virtual de Igualdad, desde el Instituto de la Mujer, fueran publicitados en la web corporativa ofreciendo así esta formación a quienes integran el colectivo policial.

En la webpol, ha sido publicado un **Curso de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** dirigido, de manera específica, a miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.



En este sentido, me gustaría destacar que esta edición incorpora dos novedades. En primer lugar un nuevo curso dirigido a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, dando respuesta a la demanda de un colectivo profesional con un significativo papel en el logro de una sociedad más igualitaria. En segundo lugar se han incorporado dos módulos dirigidos específicamente a conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las empresas. Ambas novedades, además de la mejora, en términos de especialización, de los cursos, representan una mejora en la formación.

➤ **Formación en igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad** Duración 40 horas

interesado por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este curso trata el trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Esta creciente demanda nos da una perspectiva de sucesivas ediciones. Esta creciente demanda nos da una perspectiva de cambio social que estamos experimentando, con un alto grado de sensibilización que tiene también su reflejo en las instituciones.

INGRESO POR PARTO SIN QUE LLEGUE A PRODUCIRSE EL NACIMIENTO.

Ante esta circunstancia de un ingreso por parto, que supone una jornada de ingreso previa al alumbramiento, o bien una falsa alarma que no requiere la permanencia en el centro hospitalario, se debe utilizar la jornada "por deberes relacionados con la conciliación, según la respuesta de la División de Personal.

Para este caso que se cita, uno de tantos de la casuística general que se puede producir, no existe permiso alguno establecido tanto para la pareja como para familiar, sin que en la normativa general de la Administración se encuentre algo parecido.

No obstante se hace constar que para este caso, como para otros similares, a criterio de esta División de Personal sería de aplicación el permiso establecido en el punto 2.1.j) de la citada Circular, "cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral", cuando el familiar directo o dependiente del funcionario requiere una asistencia médica ordinaria o de urgencias, pero no hospitalización.

Como en este caso se trata de un ingreso, por síntomas que hicieran creer que se encontraba ante el proceso de parto, pero que luego no lo son, se consideraría únicamente la jornada laboral del día que tiene lugar el hecho como de permiso

Madrid, 12 de Mayo de 2014
EL SECRETARIO GENERAL

MINISTERIO DEL INTERIOR
CONSEJO DE POLICIA

El 23 de marzo, en la Comisión del Consejo de la Policía, SUP, CEP Y SPP, en el punto del Orden del Día, Área de la Mujer, plantearon diversas cuestiones que desde esta federación queremos ampliar ya que son objeto de consulta en muchas ocasiones:

INFORMACIÓN SOBRE CHALECOS ANTIBALAS, (hombre y mujer), conforme a la morfología física de ambos sexos.

Dado que no existen chalecos femeninos, lo que se entrega son chalecos con una banda de ajuste en la zona del pecho, pero que no se corresponde con un modelo para mujer. Son chalecos masculinos que han sido modificados en los cierres laterales de la



funda que protege al tejido balístico, lo que genera incomodidades sin conseguir adaptarlo; suponiendo holguras a la altura del pecho, efecto guillotina al sentarse en el vehículo policial y, lo más importante, falta de protección en órganos vitales.

El SUP visitó en el día de ayer las Instalaciones de FEDUR, en Zaragoza, empresa suministradora de los chalecos interiores a los miembros del CNP. Se ha comprobado que **FEDUR lleva años**

proporcionando chalecos femeninos a Policías Europeas pero no en España. Ahí queda demostrada la clara despreocupación por las condiciones de trabajo de las mujeres policías.

Desde el SUP seguimos denunciando la falta de chalecos para todos y la carencia total de chalecos específicos para mujeres, algo imprescindible para trabajar en condiciones de seguridad, prefiriendo destinar los recursos económicos a gastos inútiles como el cambio de divisas, adquisición de bastones de mando y gorras para puestos fronterizos, entre otros.

SOLICITUD DE PERMISO POR PARTO PARA EL PADRE, CUANDO LA MUJER NO DESEMPEÑA TRABAJO REMUNERADO.

Recientemente la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas aceptó la recomendación del Defensor del Pueblo para que los padres funcionarios puedan disfrutar del permiso por parto (excluidas las seis primeras semanas exclusivas para la madre), en los casos en los que la madre no trabaje.

La Secretaría de Estado de Administraciones Públicas ha comunicado al Defensor del Pueblo que la Comisión Superior de Personal analizará esta cuestión "a efectos de favorecer la igualdad y no discriminación de la mujer en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional". Por ello pedimos que se modifique el permiso por parto actual, en el momento en el que la Dirección General de la Función Pública adopte esta reforma, permitiendo a los funcionarios del CNP el disfrute del tiempo restante del permiso por parto, diez semanas, aun cuando la madre no trabaje de forma remunerada.

Aceptada una recomendación para que los padres funcionarios disfruten del permiso de maternidad cuando la madre no trabaje



nación de la mujer en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional".

La recomendación aceptada se enmarca dentro de un expediente de oficio iniciado por la Institución tras recibir quejas de funcionarios que pedían equiparar las condiciones de disfrute del permiso de maternidad a las del permiso de lactancia, dado que ambos permisos están vinculados a la conciliación familiar y laboral.

En opinión de la Institución, la actuación de los poderes públicos debe ajustarse, en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral, a los principios de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres.

El disfrute por parte del padre de los permisos de lactancia

Este criterio del Defensor del Pueblo coincide además con la jurisprudencia comunitaria y con la doctrina del Tribunal Constitucional, que han puesto de manifiesto la conexión entre igualdad y conciliación en numerosas sentencias.

Así, y según ha señalado el Tribunal Constitucional, "denegar el permiso al padre que trabaja por cuenta ajena porque la madre no trabaja o no trabaja por cuenta ajena supone que las madres se vean obligadas a limitar su actividad profesional".

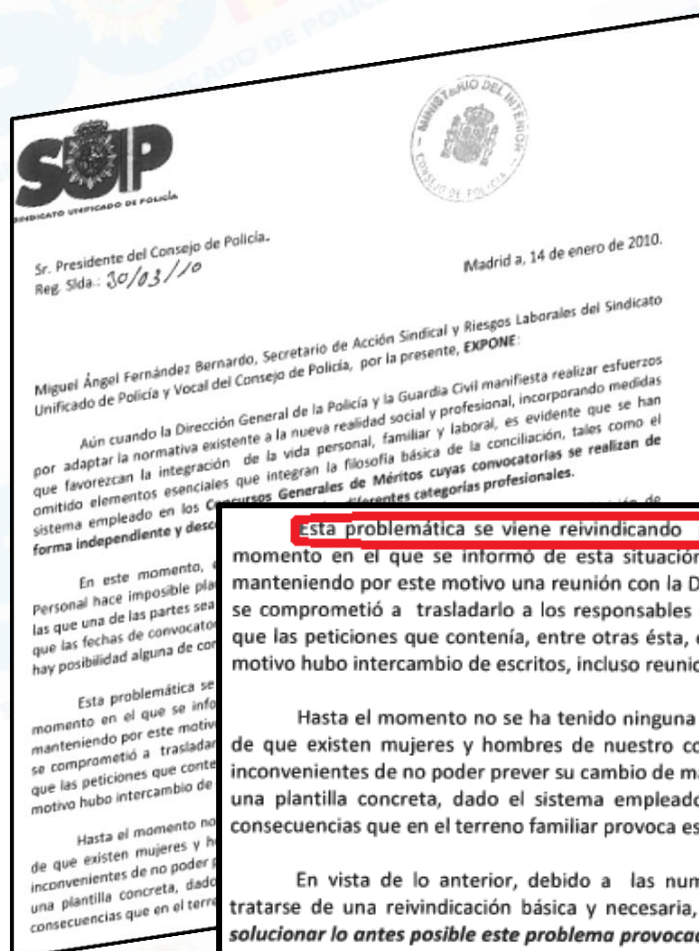


EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJO MENOR Y SU RECONOCIMIENTO DE SERVICIO ACTIVO.-

Si se trata de una situación especialmente protegida, que garantiza los derechos del servicio activo, resulta incongruente que a quienes se han acogido a ese derecho, no se les compute como tiempo efectivo de trabajo para la concesión de las condecoraciones por dedicación al servicio policial. No son pocos los casos que se han planteado y toda la dificultad radica en la expresión de "servicio efectivo" algo que es de justicia modificar.

CONCURSO DE VACANTES PARA TODAS LAS ESCALAS

Una antigua reivindicación de nuestra organización. Con el sistema actual, de convocatoria de concursos generales en diferentes espacios de tiempo y ante la inexistencia de un sistema de reagrupación familiar, que no sea la excedencia por ese motivo, entendemos que roza la imposibilidad en muchos casos de poder conseguir unión familiar y conciliar la vida personal, familiar y laboral.



**¿Desde el año 2008
pidiendo una solución a
este problema!**

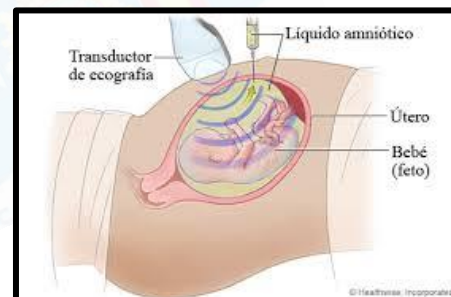
COMISIONES DE SERVICIO.- Ante la situación que se genera con el trámite y valoración de las circunstancias que avalan las peticiones de las comisiones de servicio, consideramos la conveniencia de establecer unos criterios generales de aplicación, tanto en la concesión como en su duración, de manera que se evite parte de la arbitrariedad que estas peticiones conllevan.



SOLUCIÓN A CASOS DE ATENCIÓN MÉDICA ESPECIALIZADA.

En determinadas plantillas donde la atención médica especializada requiere desplazamientos a hospitales alejados del lugar de residencia, las medidas contempladas en la normativa carecen de utilidad, como por ejemplo el derecho a reducir la jornada. Por ese motivo solicitamos que se adopte soluciones transitorias, como poder agrupar esa reducción en jornadas completas, o bien conceder comisiones de servicio mientras dure esa situación coyuntural.

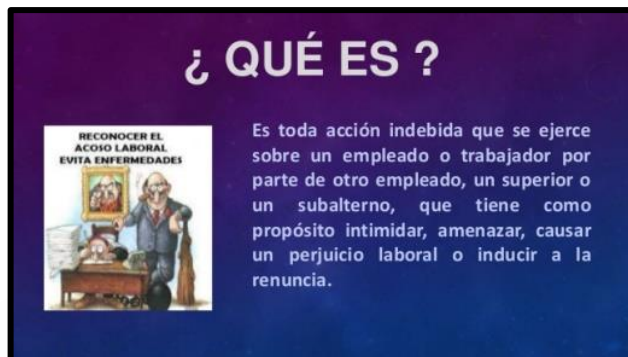
AMNIOCENTESIS.- Consideramos que el permiso de una jornada que se otorga en el apartado de "otros deberes relacionados con la conciliación" es insuficiente para las circunstancias que conlleva esta prueba, que pese a realizarse en consulta, sin ingreso, precisa de un reposo absoluto de la mujer gestante de al menos 48 horas, por las consecuencias que de ella se pudieran derivar. Por ese motivo, creemos necesario que se contemple esa casuística y que se conceda ese tiempo al otro progenitor, quedando recogido en la normativa.



FALLECIMIENTO DEL NEONATO.- El SUP ha planteado una pregunta ante el Consejo, estableciendo la necesidad de que la Guía interpretativa de Vacaciones, permisos, licencias y Otras medidas de conciliación, recoja el criterio que se aplica en los casos de fallecimiento del neonato y su repercusión en el permiso de paternidad. Es decir su derecho o no a su disfrute en caso de que el fallecimiento se produzca antes de la finalización de ese permiso.



PROTOCOLOS DE ACOSO LABORAL. El hecho de que ningún protocolo de acoso laboral llegue a buen término, está generando desmotivación en quien sufre estos comportamientos. Es posible, que dada la situación similar que se está viviendo en otros colectivos, esto pueda desembocar en la búsqueda de instancias más efectivas, ya que resulta inadmisibile que en ningún caso se hayan obtenidos pruebas, más bien habría que pensar en que el procedimiento no es el adecuado. Pero eso tiene unas consecuencias irreparables para las víctimas, mujeres y hombres, que soportan esas conductas con una sensación de total impotencia.



Madrid, 16 de abril 2015

Federación de Igualdad y Conciliación
Comisión Ejecutiva Nacional