Boletín informativo
Mujeres e Igualdad

1 Juntas construimos un futuro con pensiones: más ingresos, más protección, más certezas

2 Presentación del documento “La LGTBIfobia desde la prevención de riesgos laborales”

3 Con L de Lesbiana, con L de Libertad, con L de Laboral

4 Malos datos de empleo para las mujeres en Castilla y León

5 Convocatoria

6 Gafas moradas

7 Otras noticias

8 Conoce a …

Nº 158. 28 de abril de 2023

Puedes encontrarnos en el **SAI** de tu sede o en www.castillayleon.ccoo.es – Área de Mujeres

1 JUNTAS CONSTRUIMOS UN FUTURO CON PENSIONES: MÁS INGRESOS, MÁS PROTECCIÓN, MÁS CERTEZAS

++ INFO

Desde la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y la Secretaría Confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CCOO, se ha elaborado un documento que resume el Acuerdo del Diálogo Social para la ampliación de derechos de los y las pensionistas, la reducción de la brecha de género y la sostenibilidad del sistema público de pensiones #FuturoConPensiones.

El documento recoge información sobre las **brechas de género en el empleo y las pensiones** donde se puntualiza que una menor carrera de cotización supone menos acceso a pensiones propias y una mayor precariedad laboral se traduce en una menor cuantía de pensión; la **estrategia sindical para reducir las brechas de género**; y las **medidas incluidas en el Acuerdo de reforma de pensiones para la reducción de la brecha de género** como la nueva fórmula de integración de lagunas, los nuevos periodos reconocidos como cotizados, el incremento de la cuantía del complemento para la reducción de la brecha de género de las pensiones, la garantía de suficiencia de las pensiones públicas y la nueva fórmula de periodo de cálculo.

ESTRATEGIA SINDICAL PARA REDUCIR LAS BRECHAS DE GÉNERO

La acción sindical de CCOO se ha orientado en una doble dirección:

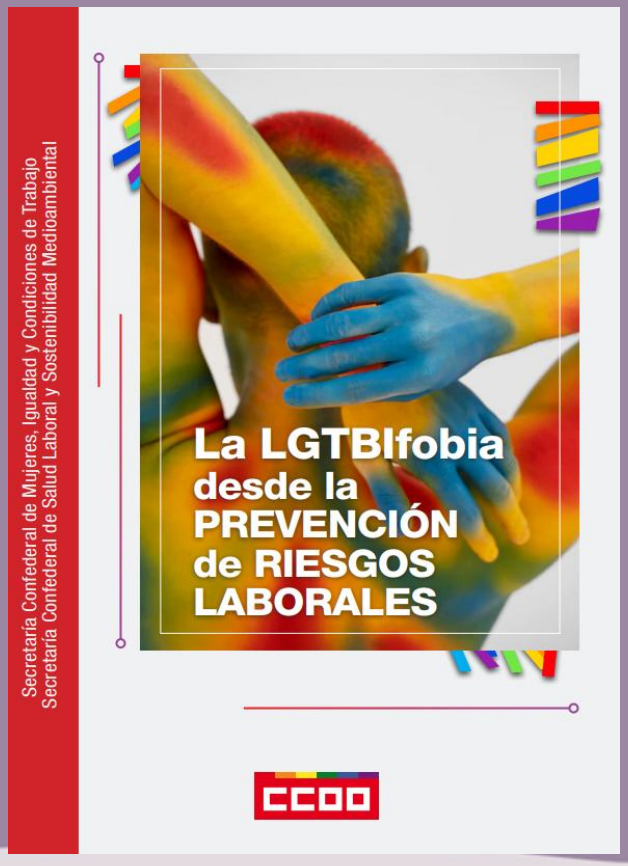
1

Luchando por la supresión de las causas que originan la brecha de género en el mercado de trabajo, tanto las de carácter propiamente laboral (vinculadas a la legislación laboral, convenios colectivos, etc) como las de origen socio-cultural (políticas de igualdad, corresponsabilidad, etc).

2

Intentando orientar la legislación de Seguridad Social para reducir el impacto de la brecha de género sobre las carreras de cotización, por un lado mejorando determinadas prestaciones para reducir las diferencias (mediante complementos como el de reducción de la brecha de género en las pensiones contributivas, complementos a mínimos, el nuevo sistema de garantía de suficiencia de las pensiones mínimas, periodos reconocidos como cotizados para ayudar a completar carreras de cotización, etc.), y por otro orientando determinadas prestaciones para la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y contribuir así a combatir una de las principales fuentes de brecha laboral (que no la única).

2 PRESENTACIÓN DEL DOCUMENTO "LA LGTBIFOBIA DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES"



++ INFO

Es común que las personas LGTBI+ enfrenten situaciones de discriminación en el trabajo a causa de su orientación sexual, identidad sexual y expresión de género, pudiendo llegar incluso a sufrir situaciones de acoso y/o maltrato físico, que pueden provocar daños importantes a la salud. En CCOO estamos convencidas y convencidos de que la lucha por la igualdad efectiva de derechos de las personas LGTBI+ y por la diversidad familiar es asunto de todas las personas que forman parte del sindicato. Según datos del informe de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales:

- **1 de cada 4 (26%) personas encuestadas ocultan ser LGBTI en el trabajo**
- **2 de cada 10(21 %) se sintieron discriminadas en el trabajo durante el año anterior a la encuesta**.
- 1 de cada 10 (10 %) se sintió discriminada al buscar trabajo durante el año anterior a la encuesta.
- Sólo el 11 % de los casos más recientes de discriminación se denunciaron al organismo de igualdad del país o a alguna otra organización.

PUNTOS CLAVE DEL DOCUMENTO

- **Se recoge una amplia gama de manifestaciones LGTBIfóbicas,** que pueden ser tanto internas como externas: chistes, risas, burlas, agresiones, sentimientos de animadversión son conductas.
- **Se señalan diferentes grados de LGTBIfobia.** El grado mayor de estas actitudes son el hostigamiento continuado, la discriminación, los insultos verbales, los empujones y la agresión verbal o física.
- Se consideran conductas intolerables **todas aquellas conductas dirigidas a limitar la comunicación en el ámbito laboral, las actuaciones dirigidas a desprestigiar a una persona o comprometer su salud física o psicológica**.
- Se detallan todas las normas y sentencias de los órganos jurisdiccionales que velan por la salud, seguridad y garantías de las personas trabajadoras en el desempeño de sus funciones, desde la propia Constitución Española a las sentencias del Tribunal Constitucional.
- Se propone definir <u>dos espacios de trabajo</u>:
  1. **Actuaciones para prevenir, identificar y actuar ante situaciones de discriminación y acoso** derivadas de la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar.
  2. **Impulsar las evaluaciones de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos, cambiando las deficiencias en la organización del trabajo** (arbitrariedad en la asignación de puestos y cargas de trabajo, tareas, horarios, etc.) que puedan ser usadas para discriminar y acosar o que pueden favorecer la aparición de conductas violentas o de acoso por una deficiente organización del trabajo.

3 CON L DE LESBIANA, CON L DE LIBERTAD, CON L DE LABORAL

++ INFO

El *Día de la Visibilidad Lésbica* (26 de abril) fue una oportunidad para dar a conocer a lesbianas , tanto del ámbito privado como en el ámbito público (políticas, periodistas, sindicalistas, escritoras, actrices, deportistas, cantantes…), que puedan ser una referencia para otras mujeres y/o niñas, para seguir reclamando igualdad de derechos y puedan ser un referente social positivo para la eliminación de prejuicios y lesbofobia entre la población y para hacer **avanzar las leyes**. En el ámbito laboral, la **precariedad laboral** se ceba con quienes ya lo tienen más difícil, por ser mujer, por ser lesbiana. Por ello, las lesbianas (visibles o no) que 'soportan' discriminación en sus trabajos necesitan conocer los **derechos que les amparan**. CCOO seguirá trabajando para evitar la LGTBifobia **en todas sus manifestaciones** en los puestos de trabajo. Hablar de visibilidad lésbica supone poner el cuerpo y arriesgar, pero también supone hablar de dignidad y resiliencia frente a las violencia y las opresiones que aún atraviesan a las lesbianas. Reescribamos la Historia, rescatemos a las lesbianas del olvido y ganemos en derechos, gracias a las referentes actuales, para que ninguna lesbiana viva sin derechos.

4 MALOS DATOS DE EMPLEO PARA LAS MUJERES EN CASTILLA Y LEÓN

La Encuesta de Población Activa del I Trimestre de 2023 muestra unos datos para las mujeres a nivel nacional que mejoran bastante respecto del anterior trimestre. A pesar de ello, las mujeres de Castilla y León no han contribuido a los buenos datos, ya que para ellas no han sido nada satisfactorios:

- **Baja su tasa de actividad** hasta el 49,72%, casi 9 puntos porcentuales menos que la tasa de los hombres.
- **17.500 mujeres ocupadas menos** que el anterior trimestre, lo que supone que se incrementa también la diferencia respecto de los hombres.
- **Decrece su tasa de empleo** de manera significativamente, quedándose en una 43,53%, y por tanto creciendo la diferencia con los hombres en 10 puntos porcentuales y medio.
- **Ha crecido su tasa de paro hasta el 12,46%**, dos puntos porcentuales y medio más respecto del trimestre anterior. La diferencia con los hombres por tanto es el doble de la que tenían.
- La tasa de temporalidad ha decrecido mucho en este trimestre, aunque más en el caso de los hombres, por eso se incrementa la diferencia en este ámbito, quedándose en 6 puntos porcentuales y medio.
- Se incrementa nuevamente, después de un año de descenso, la contratación a tiempo parcial para las mujeres. **El 78,24% de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres** en Castilla y León.

5 CONVOCATORIA

Programa Empleo Mujer Castilla y León - PEMCYL

PEMCYL es un programa impulsado por la Junta de Castilla y León, a través de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, con la colaboración de la Fundación Santa María la Real, para mejorar la empleabilidad y la inserción sociolaboral de mujeres en situación de especial vulnerabilidad de la región. El programa está destinado a **mujeres en desempleo o en activo**, con contratos inferiores a media jornada laboral

LUGAR / FECHA: se ejecutará en **dos rondas** :

1º Ronda: de mayo a finales de julio en Ávila, Burgos, León, Salamanca y Valladolid.

2º Ronda: de septiembre a mediados de diciembre en León, Palencia, Segovia, Soria y Zamora.

ABIERTA INSCRIPCIÓN: en la **Sección de Mujer de las Gerencias Territoriales de Servicios Sociales** de la Junta de Castilla y León. También se puede escribir a **pemcyl@santamarialareal.org** y por **WhatsApp en el 621 14 20 52**

++ INFO

6 GAFAS MORADAS

CITA COMPLETA "En Hollywood si eres vieja y gorda, entonces no te quieren. Pero sí quieren cualquier otra cosa, lo que sea que genere dinero. Hollywood no es progresista, yo soy una rara avis, pero si da dinero irán con esa historia. Ahora las historias las están contando mujeres. Muchas de ellas son actrices que han encontrado la capacidad de hacer proyectos y que, por una u otra razón, se han alineado con el poder y han producido cosas. Pero no creo que la estructura de Hollywood en sí misma haya cambiado. Thelma y Louise es un ejemplo de que eso de que si una película protagonizada por mujeres hace dinero luego hacen más, no era cierto. Si puedes convencer a algunas personas de que una película será comercial, la harán, aunque esté yo en ella y no les guste mis ideas políticas. Yo sigo trabajando. Pero no van a hacer algo porque crean que es feminista. A veces, además, ni les funciona, como ese Ocean's Eleven con todo mujeres. No funciono"

En este caso es claro el error de traducción… el inglés tiene cosillas que nos facilitan y otras que nos complican y mucho! **Susan Sarandon no habla de "gordos ni viejos" sino que está hablando en primera persona, como mujer en una industria, la del cine, masculinizada.** El masculino "genérico" a veces no es tan preciso como nos quieren hacer creer. La mayoría de las historias que se cuentan en el cine son "historias de hombres". Los héroes son ellos, la trama es sobre su vida y la mujer es, en muchas ocasiones, un complemento para ellos. La mayor parte de las películas muestra a las mujeres con roles tradicionales (ama de casa, cuidadora), o de un modo negativo (bruja, suegra malvada). Si además añadimos a la ecuación la edad de las actrices, la discriminación de género y por la edad se dispara. **Son muy escasas las películas cuya trama argumental gira en torno a mujeres mayores.** Y menor aún las que ofrecen una imagen positiva de la mujer mayor: empoderada, dueña de su vida, transformadora, generativa. Si a esto añadimos algo que no es una novedad para el cine como que las mujeres reciben menos sueldo que los hombres... Está claro que aún hay mucho por cambiar.

7 OTRAS NOTICIAS

CCOO denuncia ante la Inspección de Trabajo a empresas que ofertan trabajadoras domésticas filipinas, por discriminación

CCOO está investigando y presentará en los próximos días una denuncia a la Inspección de Trabajo contra varias empresas que ofrecen los servicios de trabajadoras del hogar filipinas atribuyéndolas en función de su origen determinadas características que, a la postre, sugieren sumisión y servidumbre.

++ Info

Radiografía de la paridad: la política cumple, pero el poder económico y la cultura no

A comienzos de marzo, el Gobierno iniciaba los trámites para aprobar la Ley de paridad, una norma que obligará a gobiernos, partidos políticos, empresas cotizadas, entidades de interés público y colegios profesionales a tener una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de decisión, de entre el 60% y el 40%.

++ Info

8 CONOCE A:

Henar Paredes Santos

Secretaría de Acción Sindical, Mujer, Comunicación, Juventud y Medio Ambiente en CCOO Burgos

Henar es maestra de Pedagogía Terapéutica y miembro del equipo de atención a los alumnos con trastornos de conducta.
"Llevo afiliada en CCOO desde siempre, desde que recuerdo han estado estas siglas en mi casa, en mi vida". Actualmente es Secretaría de Acción Sindical, Mujer, Comunicación, Juventud y Medio Ambiente en CCOO Burgos.

"El hecho de rellenar la afiliación fue algo que ni me planteé, en mi casa era lo que había que hacer por influencia de una parte familiar y nunca me pensé no hacerlo. Estar en el sindicato era como estar con su propia familia, sufrir por los resultados no logrados y alegrarse con el acompañamiento bien hecho. Las responsabilidades han llegado y aunque hay días para todo, lograr a través de la lucha y la negociación que las personas trabajadoras tengan un poco más de bienestar compensa los sinsabores de la acción sindical día a día", dice Henar.

Para más información acude a tu sede más cercana de CCOO:

Valladolid
Plaza Madrid,4 / 983 391 516

Burgos
C/San Pablo,8 / 947 257 800

Soria
C/ Vicente Tutor, 6 / 975 233 644

Salamanca
C/ Abogados de Atocha, 2 / 923 264 464

Palencia
Plaza de los Juzgados, 4 / 979 741 417

Segovia
Avd. del Acueducto, 31 / 921 420 151

Ávila
Plaza Santa Ana, 7 / 920 222 564

León
C/Roa de la Vega, 21 / 987 234 422

Zamora
Plaza Alemania, 1 / 980 522 778

Puedes encontrarnos en:
www.castillayleon.ccoo.es **– Área de Mujeres**