



Boletín informativo Mujeres e Igualdad

Nº 139. 25 de marzo de 2022

1 Un importante paso adelante para la directiva europea de transparencia salarial

2 “Lograr una conciliación corresponsable es una prioridad para la igualdad”

3 Una transición justa debe tener como principal objetivo la igualdad real

4 Publicaciones

5 Agenda

6 Gafas moradas

7 Otras noticias

8 Conoce a ...



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

1

UN IMPORTANTE PASO ADELANTE PARA LA DIRECTIVA EUROPEA DE TRANSPARENCIA SALARIAL

Las Comisiones de Derechos de la Mujer y Empleo de Parlamento europeo han aprobado un texto con importantes mejoras que tendrá que votarse en el próximo pleno del Parlamento Europeo. El texto aprobado de forma conjunta por ambas comisiones contempla cambios significativos que valoramos positivamente desde CCOO en relación con la propuesta publicada por la Comisión Europea el 4 de marzo de 2021; entre esos cambios destaca la reducción del tamaño de las empresas obligadas cumplir con la transparencia salarial **de 250 a 50 personas en plantilla**; además, la **diferencia retributiva** para intervenir pasa del 5% contemplado en el texto original al 2,5%.

Tanto las personas trabajadoras como sus representantes tendrán **derecho a recibir información clara de los niveles salariales individuales y medios desglosados por sexos**. Además, **se reafirma la inversión de la carga de la prueba**. En los casos en que una persona trabajadora considere que no se ha aplicado el principio de igualdad de retribución y lleve el caso a los tribunales, la legislación nacional debe obligar al empresario a demostrar que no ha habido discriminación. Por último se propone la creación de una **etiqueta oficial** específica que se conceda a aquellas empresas que no presenten diferencias salariales entre hombres y mujeres.

"LOGRAR UNA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE ES UNA PRIORIDAD PARA LA IGUALDAD"



Men in Care es un proyecto europeo de 12 organizaciones (universidades, agentes sociales y ONG) cofinanciado por la Comisión Europea bajo el programa EaSI (Empleo e Innovación Social), desde marzo de 2019 a septiembre de 2022. El objetivo es mejorar las condiciones en las organizaciones para fomentar que los hombres cuiden de sus seres queridos.

En la jornada celebrada el día 23 de marzo “Hombres y cuidado: conciliación corresponsable desde la organizaciones”, el Secretario General de CCOO, Unai Sordo, subrayó que **la brecha salarial se dispara entre hombres y mujeres cuando las parejas tienen descendencia**. Por ello, considera que la corresponsabilidad es clave para que haya igualdad en el ámbito laboral. Además, **ve imprescindible que se despliegue un paquete de medidas de distinto tenor para garantizar o fomentar que no se producen desigualdades en las políticas de cuidados**, porque es lo que acaba abriendo las brechas salariales, lo que fomenta la discontinuidad de las carreras profesionales de las mujeres y también las brechas en materia de pensiones.

Por su parte, la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal, ha afirmado que **CCOO comparte plenamente el proyecto del objetivo de potenciar medidas de conciliación y de corresponsabilidad que impliquen repartos equitativos entre mujeres, hombres, empresas, sociedad, administraciones públicas.** Para la secretaria confederal, **es necesario actuar en varias direcciones desde la negociación colectiva, pero también desde el ámbito educativo.**

CONCLUSIONES DEL PROYECTO “MEN IN CARE”

- Es necesario que **todos los permisos existentes tengan la misma duración tanto para mujeres como para hombres**, que sean intransferibles y estén totalmente remunerados
- Debe **proporcionarse un acceso universal a los servicios de educación y de atención de calidad para las edades de 0 a 3 años.**
- Se apuesta por fomentar una semana laboral más corta y totalmente remunerada (30-35 años) para todas las personas trabajadoras, lo que reducirá las diferencias de género.
- Ve necesario una **prestación universal de servicios de larga duración y de atención a las personas mayores y discapacitadas para garantizar la conciliación** de la vida laboral y familiar de las personas cuidadoras.
- La **Directiva de la Unión Europea sobre la conciliación de la vida laboral y familiar y sus repercusiones en materia de género deben ser objeto de un seguimiento y una evaluación periódicos**, pero también se recomienda una campaña de sensibilización en toda la Unión Europea.

3 UNA TRANSICIÓN JUSTA DEBE TENER COMO PRINCIPAL OBJETIVO LA IGUALDAD REAL

Para CCOO, todos los días son 8 de marzo y por ello seguimos recordando la importancia de determinados planes y acciones para la igualdad real, porque en CCOO #TenemosUnPlan. Desde las secretarías confederales de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y la de Transición Estratégica y Desarrollo Territorial queremos poner de manifiesto la importancia que tiene el **Plan de Reconstrucción, Transformación y Resiliencia** para las mujeres, considerando que, uno de los objetivos que persigue es poner fin a las barreras estructurales que dificultan el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de derechos y condiciones.

El principal reto de este plan es impulsar una transición justa que favorezca un modelo de desarrollo sostenible, al mismo tiempo que maximice las oportunidades económicas, la inclusión social y los derechos y protección social para todas y todos sin dejar a nadie atrás.

Para lograr esto, el plan se configura mediante 30 componentes que con distinta intensidad contribuirán a reducir la brecha de género.

PUNTOS CLAVE

- ☐ Plan de rehabilitación de vivienda y regeneración urbana
- ☐ Plan nacional de competencias digitales
- ☐ Plan estratégico de impulso de la formación profesional, modernización y digitalización del sistema educativo
- ☐ Plan de choque para la economía de los cuidados y nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo.
- ☐ Conseguir el reconocimiento de la cualificación en el sector de cuidados, una cualificación que muchas ya tienen, pero que no está reconocida oficialmente y con ello, lograr la mejora de sus condiciones de empleo y salario.
- ☐ Refuerzo de la lucha contra las violencias machistas extendiendo y haciendo accesibles los servicios de atención integral; esto lo hace desde una doble vertiente, por una parte a través del plan “España te protege” y, por otra, a través de un servicio de orientación socio-laboral destinado a mujeres víctimas de violencia de género y de trata con fines de explotación sexual.
- ☐ Incorpora medidas específicas diseñadas para ejecutar en municipios pequeños y áreas rurales.

En resumen, una transición justa debe tener como principal objetivo que la igualdad real de derechos y oportunidades esté presente en todas las políticas y medidas para procurar que las transformaciones que se están dando en el mundo sean justas para el conjunto de la sociedad y nadie se quede atrás.

4 PUBLICACIONES



Informe sobre Igualdad de Género en la UE 2022

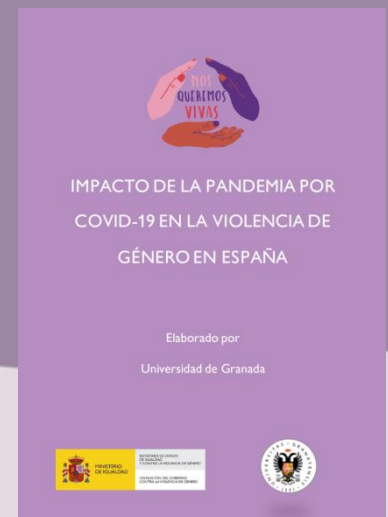
El *Informe sobre igualdad de género en la UE relativo a 2022* es el segundo informe de la nueva Estrategia de Igualdad de Género 2020-2025. El Informe hace un balance de la posición de la UE y sus Estados miembros en materia de igualdad de género.

++ INFO

Impacto de la Pandemia por COVID-19 en la Violencia de Género en España

Realizado por la Universidad de Granada, tiene como objetivo principal medir la incidencia que la pandemia ha tenido en la violencia de género que sufren las mujeres y cómo la sociedad responde ante esas circunstancias a partir de la estructura definida por la cultura androcéntrica que la define.

++ INFO



4 PUBLICACIONES



Mujeres e Innovación 2022

Informe que analiza la presencia de mujeres en el ámbito de la innovación, con especial atención a las brechas de género y a los retos que deben responder las políticas de igualdad en la actividad innovadora. El informe refleja avances como la aceleración de la presencia de la mujer en la 'D+I' en España, con un 35% de la población ocupada femenina que trabaja en ciencia y tecnología frente al 28,4% de ocupación masculina, pero aún existen brechas de género en el sector.

También analiza la presencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones en el ámbito de la innovación. Los datos reflejan que las mujeres estaban infrarrepresentadas en 2020 en las empresas que cuentan con el sello de pyme innovadora y solo el 15% cuenta con una mujer como representante legal.

++ INFO

5 AGENDA



**DE MARZO
DE MUJERES
2022**

PRESENTACIÓN
DEL LIBRO

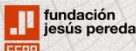
**SINDICALISTAS.
MUJERES EN LAS
COMISIONES OBRERAS**

CON LA PRESENCIA DE ALGUNAS DE LAS PROTAGONISTAS

VALLADOLID
SALA JULIÁN ARIZA CCOO
19.00 H
29 MARZO 2022

BURGOS
SALA MARCELINO
CAMACHO CCOO (4º PISO)
19.00 H
30 MARZO 2022



 fundación
jesús pereda

 comisiones obreras
de Castilla y León
secretaría de la mujer
y políticas de igualdad

SINDICALISTAS, MUJERES EN LAS COMISIONES OBRERAS

Estas jornadas de presentación del libro están organizadas por la Fundación Jesús Pereda y colabora la Secretaría de Mujeres e Igualdad.

El libro, editado por la Fundación 1º de mayo, trata la vida de varias mujeres en su camino sindical.

Se contará con la presencia de algunas de sus protagonistas.

Os animamos a acudir.

Fecha: 29 de marzo en Valladolid y 30 de marzo en Burgos, en las sedes de los sindicatos.

5 GAFAS MORADAS

EL PAÍS SUSCRÍBETE

Destrozan la zona genital de una falla de Valencia que representa a una mujer desnuda

La artista autora del monumento explica que el objetivo de la obra es romper con el tabú a censurar el cuerpo desnudo



Una falla de Valencia de una mujer desnuda sentada en el suelo ha aparecido mutilada en la zona genital.
ANA ESCOBAR (EFE)

elperiòdic

BURRIANA | FALLAS

Piden retirar una Falla de Burriana por "machista"

ELPERIODIC.COM - 16/03/2022



- Un grupo 'radfem' inicia una campaña contra el monumento

VIOLENCIA MACHISTA Y FALLAS EN 2022

Por un lado, varios grupos feministas han pedido la retirada del monumento fallero de la falla Barri Escorridor de Burriana ya que reproduce estereotipos descaradamente sexistas de manera intolerable y presenta a las mujeres como meros objetos sexuales. En esta falla se escenifica una terrible escena de violencia machista, más concretamente de violencia sexual.

Otro ejemplo de violencia machista, es el destrozo de los genitales de otra falla que representa a una mujer desnuda. Ataque que demuestra que el desnudo femenino sigue siendo un tema tabú.

El movimiento feminista autonómico lamenta el nuevo escenario en las Cortes y avisa que estará vigilante en defensa de sus derechos

El pasado 10 de marzo se llevó a cabo una concentración del movimiento feminista vallisoletano frente a las Cortes Regionales. Dentro, se estaba configurando el nuevo Gobierno de la Junta de Castilla y León. Éste tendrá diez consejerías, de las que siete serán para el PP, junto con la Presidencia de la Comunidad. Para VOX serán las tres restantes, incluida la vicepresidencia, y la presidencia de las Cortes.

[++ Info](#)

En el Día Nacional de la Conciliación, CCOO advierte que no consentirá la pérdida de derechos en igualdad

El pasado 23 de marzo se conmemora el Día Nacional de la Conciliación. Yolanda Martín, Secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO de Castilla y León sostiene que “debemos tener presente que las políticas de corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar deben ser una realidad mucho más acorde con la sociedad actual”.

[++ Info](#)

CONOCE A:

Pilar García Santamaría

Secretaria de Mujeres en CCOO Segovia



Siempre preocupada por los derechos de la clase trabajadora, se afilia hace 22 años, el mismo año en el que empieza a trabajar. Participa activamente en las actividades del sindicato y empieza a ser delegada hasta que su compromiso con la mujer la lleva a aceptar diversos cargos dentro del sindicato segoviano. En la actualidad, sigue comprometida con los derechos de la clase trabajadora y con las reivindicaciones de la mujer, para conseguir una igualdad plena y una erradicación total de la violencia de género. Por ello, trabaja estrechamente con diversos colectivos feministas y asociaciones segovianas y asume la liberación sindical completa dedicando todo su tiempo a las causas que le hicieron ser una mujer luchadora dentro de las Comisiones Obreras.

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