



# Boletín informativo Mujeres e Igualdad

Nº 113. 16 de octubre de 2020

- 1** Un gran paso para avanzar en la igualdad efectiva
- 2** Sin acciones, la brecha salarial de género no desaparecerá en la UE hasta 2104
- 3** La igualdad no puede esperar: #GenderPayGap
- 4** Subvención para la contratación temporal con cláusula específica de interinidad para facilitar la conciliación
- 6** Gafas moradas
- 7** Otras noticias
- 8** Conoce a ...



Puedes encontrarnos en el **SAI** de tu sede o en [www.castillayleon.ccoo.es](http://www.castillayleon.ccoo.es) – Área de Mujeres

# 1 UN GRAN PASO PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD EFECTIVA

El miércoles salieron publicados en el BOE dos Reales Decretos que desarrollan la Ley Orgánica de Igualdad y lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, para garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres y elaborar y registrar los planes de igualdad. Estas normas ayudarán a aflorar desigualdades en el mundo del trabajo y dotar de herramientas a los trabajadores para eliminarlas. Estas normas fueron negociadas y firmadas en julio de 2020 por las ministras de Trabajo y Economía Social e Igualdad junto a la Secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, y la Vicesecretaria General de UGT.

La Secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, destacó que “se trata de una buena herramienta para negociar con garantías los planes de igualdad e implantar el registro salarial en las empresas”. CCOO lamenta que las organizaciones empresariales abandonaran la mesa de negociación ya que “su presencia hubiese demostrado un cambio en la cultura empresarial, un avance en la democratización de las empresas, una apuesta por la igualdad”. Por ello, el sindicato hace un llamamiento a CEOE y CEPYME para que a partir de ahora se sienten a negociar en las empresas la aplicación de lo aprobado.





## REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO

- Obligación de TODAS las empresas a adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y establecer un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Obligatoriedad de iniciar la negociación del Plan de Igualdad en el **plazo máximo de 3 meses** desde que se alcanzan las 50 personas en plantilla.
- El plan deberá haber sido negociado, aprobado y presentada la solicitud de registro en el **plazo máximo de un año** desde el día en que finalice el plazo para constituir la comisión negociadora. **Total del proceso: 13 meses como máximo.**
- En caso de existencia de un grupo empresarial, el plan de igualdad puede ser único para todo o parte de las empresas, debiendo negociarse.
- Se regulan las materias sobre las que se debe realizar el diagnóstico y el contenido mínimo que deberá tener el plan de igualdad.
- La duración del plan de igualdad no podrá ser superior a 4 años.
- Obligatoriedad de registro de los planes de igualdad y penalización si no existe negociación del mismo.

[++ INFO](#)



## REAL DECRETO DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, para identificar las discriminaciones tanto directas como indirectas.
- Desarrollo de la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.
- Las empresas deberán tener un **registro retributivo** de toda la plantilla en los términos previstos en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, para garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones que se reciben.
- El derecho de información de las personas trabajadoras: en caso de inexistencia de representación legal de los trabajadores, la información que se facilitará a la plantilla se limitará a las diferencias que existan en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.
- Las empresas que estén obligadas a implantar planes de igualdad deberán realizar **auditorías retributivas**, que implican la realización de una evaluación de los puestos de trabajo y un plan de actuación concreta para corregir las desigualdades detectadas.
- Las empresas tendrán **seis meses** para adaptar los registros salariales.
- La información retributiva o la ausencia de la misma derivada de la aplicación de esta norma, podrá llevar a la imposición de sanciones.

# 2 SIN ACCIONES, LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO NO DESAPARECERÁ EN LA UE HASTA 2104

Según un estudio de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) con datos de Eurostat, la brecha salarial de género en la UE ha disminuido en un 1% en los últimos ocho años, lo que significa que, a este ritmo, las mujeres deberán esperar 84 años para lograr la igualdad salarial. La CES señala, asimismo, que sin medidas vinculantes para cambiar las tendencias actuales:

- La brecha salarial entre mujeres y hombres seguirá creciendo.
- En Alemania y en República Checa las mujeres deberán esperar hasta 2121 para alcanzar la igualdad salarial, mientras que en Francia la brecha se reduce tan lentamente (0,1% desde 2010) que harán falta más de 1.000 años para lograr la igualdad.
- La brecha salarial acabaría esta década, sin más acciones, en solo tres países (en al menos uno de ellos con salarios inaceptablemente bajos para hombres y mujeres).

La CES muestra su preocupación porque la Comisión Europea haya retrasado la publicación de su directiva sobre transparencia salarial del 4 de noviembre hasta el 15 de diciembre, sin ofrecer explicaciones sobre este aplazamiento tan lesivo para los intereses de las mujeres.



# 3 LA IGUALDAD NO PUEDE ESPERAR: #GENDERPAYGAP

Con motivo del anuncio del retraso de la Comisión Europea de la publicación de su directiva sobre transparencia salarial, desde la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, en coherencia con nuestro compromiso por la igualdad real y efectiva y conscientes de la importancia del marco regulatorio internacional, nos sumamos a la preocupación de la CES y a su reclamación para que esta directiva sea aprobada cuanto antes. Con el ánimo de conseguir que la norma vea la luz antes de que finalice 2020, invitamos a nuestra afiliación a sumarse a la nueva acción que ha propuesto la CES para desarrollar de forma inmediata: **realizar y colgar en redes un selfie con un cartel en el que se indiquen el año en que se cerrará la brecha salarial en cada país si no se hace nada con las etiquetas #UE #GenderPayGap**. La fecha en España es nada menos que 2046.

CCOO venimos apoyando y hemos participado en todas las campañas realizadas hasta ahora, además de lanzar una a título propio invitando a la ciudadanía a participar en la consulta pública relativa al contenido de la [directiva](#). Por su parte, la Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco Martín, ha dirigido varias cartas a Ursula Von der Leyen, Helena Dalli y Josep Borrel exponiendo la necesidad y urgencia de la aprobación de dicha directiva y lo que representa para las mujeres, aún más en este momento tan crucial que se está viviendo en todo el mundo.

[++ INFO](#)

# SUBVENCIÓN PARA LA CONTRATACIÓN TEMPORAL CON CLÁUSULA ESPECÍFICA DE INTERNINIDAD PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN

- Se subvenciona la **contratación de personas desempleadas**, para sustituir a trabajadores/as por cuenta ajena que prestan servicios en centros de trabajo de Castilla y León, que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes:
  - **Suspensión del contrato** de trabajo por situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, acumulación del permiso de lactancia, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple.
  - **Reducción de jornada** laboral o **excedencia** por cuidado de hijo/a o familiar.
- Deben realizarse las contrataciones entre el 1 de octubre de 2019 y el 30 de octubre de 2020.
- Plazo de presentación: Hasta el 30 de octubre de 2020
- La cuantía es de 1.000 € para los contratos temporales formalizados a jornada completa. Si se trata de contratación a mujeres víctimas de violencia de género menores de 35 años se incrementa 1.000 €, si la contratada es mujer o una persona menor de 35 años, se incrementa 500€ y 200 € si se dan una serie de circunstancias específicas.



# 5 GAFAS MORADAS

El machismo en la cobertura informativa de deportes es constante. Aunque las mujeres suponen un alto porcentaje **de las personas practicantes de deporte**, su presencia en los medios de comunicación es **tres veces menor que los hombres**, y generalmente se suele referir a su aspecto físico (cuerpo) o bien en referencia a su estado civil o su maternidad.

 hombres\_por\_la\_igualdad 1 h

**Lo que no se nombra no existe**

Nadal empata con Federer en nº de títulos de Grand Slam. Por tanto, la lista de jugadores con más títulos en la historia queda así:

1. Margaret Court (24).
2. Serena Williams (23).
3. Stefanie Graf (22).

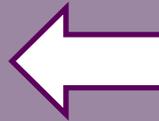
Sólo se habla de ellos, los nº1 del tenis... pero ¿sabáis que son las mujeres las que encabezan la lista de jugadores y jugadoras con más títulos en la Historia?



# 5 GAFAS MORADAS

Pero también hay  
**PRÁCTICAS POSITIVAS:**

Portada del diario MARCA  
para el fútbol femenino.





# 6 OTRAS NOTICIAS

## La revista "Trabajadora" cumple 36 años de periodismo sindical y feminista

La revista *Trabajadora* ha conseguido vencer el escollo de la falta de continuidad que suelen atravesar las publicaciones feminista por el empeño de la **Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad** en apostar por ella. Además, se ha convertido en la única publicación sindical que se mantiene desde 1984, sabiéndose adaptar a las nuevas circunstancias y a las nuevas tecnologías de la información.

[++ Info](#)

---

## En el Día de la Mujer Rural se confirma que la pandemia se ceba con el empleo de las jornaleras

Durante la pandemia, se destruyó más empleo femenino que masculino en el sector agrario. La población ocupada se redujo un 6,4% en el caso de las mujeres y un 4,4% en el de los hombres. Las cifras son especialmente preocupantes si se tiene en cuenta que se está expulsando a las trabajadoras de la actividad agraria desde hace más de una década. 13.996 trabajadoras han perdido su empleo en el sector primario este año y 59.250 desde 2008. Este y otros datos aparecen en el informe que acaba de publicar CCOO de Industria con motivo del Día de la Mujer Rural.

[++ Info](#)

# 7 CONOCE A:

## María Luisa Segoviano

Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS)



María Luisa Segoviano es licenciada en Derecho por la Universidad de Valladolid y premio extraordinario de licenciatura de la Fundación Lasalle-Boluda. Su primer destino como jueza fue el Juzgado de Primera Instancia e Instrucción número 1 de Bilbao. Dos años después, fue destinada al Juzgado de lo Social número 1 de Valladolid, donde permaneció hasta 1996, año en el que fue nombrada **Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León**, con sede en Burgos y posteriormente en Valladolid. Ejerció dicho cargo hasta su **nombramiento en 2006 como Magistrada de la Sala de lo Social del Supremo**.

Se ha convertido, en septiembre de 2020, en **la primera mujer en acceder a la presidencia de una Sala del Tribunal Supremo** en los 208 años de historia del Alto Tribunal, creado por las Cortes de Cádiz en 1812.

Boletín informativo **Mujeres e Igualdad**

Nº113. 16 de octubre de 2020



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](http://www.castillayleon.ccoo.es) – Área de Mujeres