



Boletín informativo Mujeres e Igualdad

- 1** La Ley de Garantía Integral de Libertad Sexual, una conquista feminista y sindical
- 2** CCOO, UGT y CSIF denuncian a la Junta de Castilla y León por la inaplicación del Plan de Igualdad
- 3** CCOO reclama medidas para superar los retrocesos en igualdad tras la pandemia
- 4** Publicaciones
- 5** Gafas moradas
- 6** Otras noticias
- 7** Conoce a ...

Nº 151. 23 de septiembre de 2022



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



1 LA LEY DE GARANTÍA INTEGRAL DE LIBERTAD SEXUAL, UNA CONQUISTA FEMINISTA Y SINDICAL

CCOO valora positivamente la **Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual**, que este 7 de septiembre se publicaba por fin en el BOE. Destaca especialmente que se ponga en el centro de los delitos sexuales el consentimiento de la víctima de manera que no sea necesaria la existencia de violencia o intimidación para que sea considerado una agresión.

Esta ley recoge otra extendida demanda social y sindical, en línea con lo estipulado en el **Convenio de Estambul**: amplía la violencia sobre las mujeres a cualquier tipo de violencia que se ejerza sobre ellas por el hecho de serlo, recibiendo un tratamiento especializado e integral, y no sólo en el marco de las relaciones de pareja o expareja y afectivas. Además, reconoce como violencias sexuales no solo la agresión sexual, sino también la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado y la trata con fines de explotación sexual. Por otra parte, estipula la creación de una red de centros de atención 24 horas para víctimas de violencias sexuales, al menos una en todas las capitales de provincia, que habrán de ser atendidas por personal especializado. La secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López, señala también la importancia de crear y/o consolidar en todo el territorio, incluido el ámbito rural, servicios públicos de atención integral, dotados con personal especializado y estabilidad laboral.

++ INFO



AVANCES EN MATERIA LABORAL

Se trata de derechos ya existentes para las víctimas de violencia de género reconocidas en la Ley Orgánica 1/2004, que ahora se amplían a las de violencia sexual, lo que da respuesta a una reiterada reclamación de CCOO.

- En materia preventiva, establece la **obligación de las empresas** de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de estos delitos y otras conductas contra la libertad sexual.
- Establecer **medidas negociadas** con la representación de la personas trabajadoras que abarquen a toda la plantilla, independientemente del tipo de contratación o de si se trata de una becaria o de una persona que presta sus servicios en el centro de trabajo.
- **Reconocimiento de derechos laborales a las víctimas de violencias sexuales**, entre ellos, a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación del puesto, a la suspensión de la relación laboral y a la extinción del contrato.
- Las **faltas de puntualidad o las ausencias** del puesto de trabajo derivadas de su situación se considerarán justificadas y serán remuneradas.
- El **despido de trabajadoras víctimas de violencia sexual** se incorpora como causa de nulidad, salvo que se puedan acreditar otras causas.

2

CCOO, UGT Y CSIF DENUNCIAN A LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN POR LA INAPLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD



Hace un año y medio, el 22 de febrero de 2021, se publicó el I Plan de Igualdad de la Junta de Castilla y León y costó más de 7 años de negociación y una denuncia a la inspección de trabajo. El Área Pública de CCOO ha puesto en relieve que la falta de datos, la no convocatoria de reuniones y la falta de voluntad de la Junta de Castilla y León, hace imposible el seguimiento del Plan, por lo que se ha vuelto a denunciar a la Inspección de Trabajo.

En el Plan se establece “la implementación transversal de la cultura de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización”, lo que no se está cumpliendo. En definitiva, la Junta de Castilla y León no permite que se cumplan los objetivos que persigue el Plan y por esa razón, los sindicatos CSIF, UGT Y CCOO, llegado a este punto, denunciarán en la Inspección de Trabajo el incumplimiento de su desarrollo, ya que no hay otra posibilidad para avanzar en la implantación del plan.

[++ INFO](#)

3

CCOO RECLAMA MEDIDAS PARA SUPERAR LOS RETROCESOS EN IGUALDAD TRAS LA PANDEMIA

Con motivo del Día Internacional de la Igualdad Salarial, que se celebró el 18 de septiembre, CCOO reclamó medidas para superar los retrocesos en igualdad tras los devastadores efectos de la pandemia y ante el riesgo de que el actual escenario inflacionista suponga nuevos retrocesos. Si bien características como la educación, las horas de trabajo, la segregación ocupacional, las competencias o la experiencia, explican parcialmente la brecha salarial de género, una gran parte se debe a la discriminación basada en el sexo. Además, las mujeres han sido las más perjudicadas por la COVID 19 en cuanto a la seguridad de los ingresos, por el volumen que representan en los sectores más afectados por la pandemia y por la desigual división de las responsabilidades familiares.

Todo ello ha tenido consecuencias negativas en el empleo de las mujeres, amenazando con revertir décadas de progreso. CCOO espera nuevos avances normativos en la UE. De la misma manera que finalmente y tras un proceso de negociación de dos años, se ha logrado sacar adelante la **Directiva de salarios mínimos adecuados**, debería aprobarse pronto la Directiva de Igualdad Salarial, que obligará a cumplir con la transparencia salarial a todas las empresas con plantillas de más de 50 personas. Esta directiva también fija el 2,5% como la diferencia retributiva para intervenir.



4 PUBLICACIONES



**POR LA
IGUALDAD
REAL, CONTRA
LA BRECHA
SALARIAL**

INFORME BRECHA SALARIAL “Igualdad salarial YA”

Informe elaborado desde la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de trabajo de CCOO, y presentado en febrero de 2022 en el que se denuncia que en España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben, en promedio, las mujeres y hombres por el trabajo asalariado, la denominada “brecha salarial de género”.

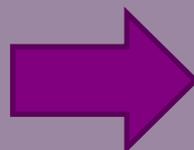
INFORME:

<https://www.ccoo.es/76c5b5ec2de4237255da2ecd9da0e499000001.pdf>

5 GAFAS MORADAS

Las árbitras no frustran nada, ejercen su derecho a huelga por una mejora de sus condiciones laborales, asimilables a las de sus compañeros masculinos.

Las árbitras y asistentes de la Primera División femenina se plantan y van a la huelga, tras decidir este jueves de manera unánime no dirigir ningún encuentro de este campeonato en las “condiciones actuales de indefinición de su situación laboral y económica”. Actualmente, las árbitras cobran entre 160 y 300 euros por partido. Éstas aseguran que “desean prestar el mejor servicio posible al fútbol” y entienden que eso pasa “necesariamente por tener unas condiciones laborales mínimas, asimilables a las del estamento arbitral de la competición profesional masculina”. La profesionalización del deporte femenino vuelve, lamentablemente, a vivir un nuevo episodio de desacreditación y discriminación.



El Periódico 
@elperiodico

Las árbitras frustran el inicio de temporada de la Liga femenina de fútbol



elperiodico.com

Las árbitras frustran el inicio de temporada de la Liga femenina de fútbol

23:14 · 9/9/22 · [Besocy_Oficial](#)



La Fundación Jesús Pereda de CCOO Castilla y León apoya VOCES DE MUJER

Este año la VI Edición (14 y 15 de septiembre en el **Centro Municipal de Igualdad y en el Espacio Joven Norte de Valladolid**) que organiza la asociación Dialogasex, ha continuado apostando por la cultura y la equidad en un entorno de cultura segura. Esta edición ha contado **con experiencias de educadoras sociales, creadoras de contenido en redes sociales y un concierto de mujeres**. En la inauguración ha participado Yolanda Martín, Secretaria de Mujeres, Igualdad y Políticas Sociales de CCOO Castilla y León, en representación de la Fundación Jesús Pereda, así como la Concejala de Educación, Igualdad, Infancia y Juventud, M^a Victoria Soto, y la Presidenta de Dialogasex, Yeni Martín.

[++ Info](#)

19 feminicidios fuera del ámbito de la pareja de enero a junio de 2022

La violencia machista no solo ocurre en el marco de una relación sentimental, sino que se ejerce en el seno de la familia, por compañeros de estudios, de trabajo o de piso, por vecinos y, además, es un continuo. Hoy se han conocido los primeros datos de la estadística oficial de feminicidios fuera de la pareja o expareja con la que cuenta España: 19 mujeres asesinadas de enero a junio de 2022. Todos los agresores eran conocidos por las víctimas.

[++ Info](#)

Despedidas tras denunciar acoso sexual en el Parque Warner

“¿Qué te meten primero? La puntita” o “dame un besito” son algunos de los comentarios que dos trabajadoras de la subcontrata Aunar afirman que tuvieron que soportar mientras trabajaban en el parque de atracciones.

Las dos trabajadoras se quejaron ante su empresa, Aunar, de lo que consideraban actos de acoso por parte de este trabajador y a principios de julio se formó un comité de investigación formado por las direcciones de recursos humanos de su empresa y del parque de atracciones. La investigación concluyó que no existía acoso, sin embargo, a las **trabajadoras en ningún momento les comunicaron que habían cerrado el expediente y que no había indicios de acoso**. Las dos trabajadoras siguieron trabajando en Parque Warner, junto a la persona cuyo comportamiento denunciaron. Y la situación siguió así hasta que **las despidieron un mes después**. Era un despido que la empresa afirmaba que era procedente: a cada una de ellas se les extinguió el contrato por causas disciplinarias. Las trabajadoras interpusieron una demanda de conciliación en el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación y el 12 de septiembre tuvieron el acto de conciliación, en el que la empresa hizo una oferta menor por la improcedencia. Actualmente **preparan la demanda por despido nulo** ya que consideran que la empresa vulneró varios derechos fundamentales como el derecho a no sufrir represalias por estar dispuestas a acudir a tribunales a defender su derecho o el derecho a la no discriminación y a la integridad personal. Finalmente será un juez quien se pronuncie sobre si ha sido un despido legítimo o las empresas han vulnerado derechos fundamentales de las trabajadoras.

[++ Info](#)

7

CONOCE A: Elena Arroyo Fernández

Delegada sindical en la Federación de Enseñanza de Ávila



Afiliada a CCOO y trabajadora de personal de servicios de la Junta de Castilla y León. En 2016 comienza a formar parte del comité de empresa de personal laboral de enseñanza.

En febrero de 2020 se libera parcialmente para continuar como delegada de laborales y responsable de privada y salud laboral y adjunta en la Secretaría de PSEC.

Destaca su implicación y compromiso con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres y su lucha por la mejora de las condiciones laborales, pues actualmente participa activamente en la negociación de los planes de igualdad de empresas pertenecientes a la rama de enseñanza.



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