



Boletín informativo Mujeres e Igualdad

- 1** CCOO reconoce que la brecha salarial de género se estrecha, aunque queda mucho para ser iguales
- 2** CCOO saca a la calle su reivindicación de igualdad LGTBI+
- 3** CCOO celebra una jornada sobre los derechos LGTBI+ en Zamora
- 4** Acuerdo entre CCOO y UGT para la eliminación de la discriminación sufrida por las personas LGTBI+
- 5** Presentación de la “Guía para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género”
- 6** Publicaciones
- 7** Gafas moradas
- 8** Otras noticias
- 9** Conoce a ...

Nº 146. 8 de julio de 2022



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



1 CCOO RECONOCE QUE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO SE ESTRECHA, AUNQUE QUEDA MUCHO PARA SER IGUALES

La encuesta anual de estructura salarial de 2020 que ha publicado el Instituto Nacional de Estadística ha puesto de manifiesto que la brecha salarial de género sigue latente (20,5%). La diferencia salarial entre hombres y mujeres en Castilla y León es de 5.235 euros anuales. Además, sigue habiendo profesiones femeninas y masculinas.

La Secretaría de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Castilla y León, Yolanda Martín, denuncia que aunque el SMI ha subido y a quien más ha beneficiado ha sido a las mujeres, “aun así seguimos teniendo de media un salario más bajo que el de los hombres”. Además destaca que son necesarias políticas de conciliación y corresponsabilidad que regulen las presencias y no las ausencias al puesto de trabajo, que penalizan sobre todo a las mujeres. Por ello desde CCOO reivindican “mucho voluntad por la parte empresarial de mejorar tanto los salarios como las condiciones del empleo”. Desde CCOO reivindican los planes de igualdad como instrumentos necesarios para eliminar estas diferencias laborales entre hombres y mujeres, así como la herramienta de valoración de puestos de trabajo.

CCOO SACA A LA CALLE SU REIVINDICACIÓN DE IGUALDAD LGTBI+: ORGULLO DE SER

CCOO ha sacado a la calle la reivindicación de igualdad laboral y social para las personas LGTBI+, con el lema #ORGULLODESER EN EL TRABAJO.

En todas las provincias de Castilla y León se han realizado diferentes actuaciones en torno al 28 de junio, Día del Orgullo LGTBI+.





CCOO ha puesto en marcha la campaña “Orgullo de ser en el trabajo” con el que influir en la negociación colectiva para que las personas del colectivo LGTBI+ puedan desarrollarse personal y profesionalmente sin renunciar a su identidad y sin ocultarse para acceder al empleo, formarse o promocionar. Pese a que España es un país considerado inclusivo respecto a los estándares internacionales, lo cierto es que muchas personas LGTBI+ lo tienen difícil tanto a la hora de buscar trabajo como una vez en el empleo para promocionar o, simplemente, para desenvolverse en el día a día sin miedo a ser discriminadas o acosadas.

CCOO CELEBRA UNA JORNADA SOBRE LOS DERECHOS LGTBI+ EN ZAMORA



CCOO ha celebrado una Jornada sobre los derechos del colectivo LGTBI+ como derechos humanos organizada por la Secretaría de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Zamora. El objetivo es concienciar a las delegadas y delegados de CCOO y formar en la igualdad laboral de cualquier persona, independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

La jornada se ha desarrollado en el salón de actos de La Alhóndiga de Zamora y en ella han participado Yolanda Martín Ventura, secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Castilla y León; Laura Mayo, Secretaria de Enseñanza de CCOO Salamanca y Carolina Morales, Secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad de CCOO Zamora. En la jornada han participado una veintena de delegados y delegadas de CCOO Zamora

Durante la jornada se han desarrollado varios talleres para concienciar a las y los participantes de la problemática que viven diariamente las personas del colectivo LGTBI+ en el trabajo.

4 ACUERDO ENTRE CCOO Y UGT PARA LA ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN SUFRIDA POR LAS PERSONAS LGTBI+

CCOO y UGT han firmado un acuerdo para combatir las desigualdades y el acoso que sufren las personas LGTBI+ en el entorno laboral. Como ha destacado el secretario general de CCOO, Unai Sordo, “las conquistas en materia de igualdad se normalizan a nivel social mucho antes que en el ámbito laboral”. Con este acuerdo, desde CCOO reiteramos nuestro compromiso con la igualdad y la diversidad suscribiendo medidas concretas: protocolos de acoso, igualdad en los procesos de selección y contratación y que las referencias a la familia no tengan ningún sesgo discriminatorio. Estas cuestiones deben ser compromisos que se enmarquen dentro del diálogo social y la negociación colectiva para que sean medidas efectivas en los centros de trabajo.

Como ha señalado la secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Carolina Vidal, tanto CCOO como UGT queremos sensibilizar en materia laboral, porque lo importante es planificar medidas que desde la negociación colectiva erradiquen y prevengan el acoso por orientación sexual, identidad y presión de género así como reforzar el compromiso de las patronales para garantizar las condiciones de acceso al empleo y mejorar la empleabilidad de las personas LGTBI+.

[++ INFO](#)

PROPUESTAS

- Incidir en la **protección de las personas LGTBI+ migrantes**, que huyen de la persecución por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- Garantizar un **mayor apoyo institucional a las personas LGTBI+ con discapacidad y/o** con cualesquiera otras circunstancias añadidas que amplíen la posibilidad de discriminación.
- Reiterar nuestro **apoyo a la prohibición de las terapias de conversión**.
- **Reforzar los derechos socio-sanitarios de las personas LGTBI+.**
- Mostrar nuestro **compromiso en la lucha contra los delitos de odio y los discursos** que los promueven.
- **Impulsar políticas para la defensa de los derechos de las familias LGTBI+.**
- Promover **políticas municipalistas** que garanticen en el mundo rural una vivencia plena para personas LGTBI+ que sufren de un mayor aislamiento, rechazo y discriminación por falta de referentes y menor espacio de socialización.

PROPUESTAS EN MATERIA LABORAL

- Implantar medidas planificadas a través de la negociación colectiva, para **prevenir y erradicar el acoso** por orientación sexual e identidad y/o expresión de género en los centros de trabajo.
- **Reforzar el compromiso de las empresas** en la lucha contra la discriminación de las personas LGTBI+ a través de la creación y elaboración de medidas planificadas para garantizar la igualdad de condiciones en el empleo.
- Fomentar a través de nuestras acciones como sindicatos de clase, medidas destinadas a **mejorar la empleabilidad de las personas LGTBI+**, con el objetivo garantizar la igualdad de oportunidades.
- Incorporar en los convenios colectivos **protocolos contra el acoso** destinados a la protección de las personas LGTBI+
- Acuerdan compartir una estrategia de introducción de la lucha contra la discriminación LGTBIfóbica en la negociación de los convenios colectivos

CONTENIDOS MÍNIMOS DE LOS PROTOCOLOS

- **Compromiso de actuación** de las partes en el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- **El objetivo:** garantizar un entorno laboral inclusivo donde las personas se sientan seguras y no discriminadas.
- **El ámbito de aplicación:** no solo para las personas trabajadoras de la empresa, sino para otras personas que puedan interactuar: empresas colaboradoras, proveedores, etc.
- La vigencia y los mecanismos de revisión, modificación y actualización del protocolo.
- Los órganos encargados de su aplicación y sus atribuciones. Garantizar que en todos ellos, especialmente en las comisiones de investigación, participe la representación legal de las personas trabajadoras.
- La garantía de protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima.
- El **procedimiento de actuación (PROTOCOLO)**: especial relevancia el establecimiento de medidas cautelares que aparten de forma preventiva al supuesto acosador/a mientras se resuelve el procedimiento.

5 PRESENTACIÓN DE LA 'GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO'

Boletín informativo Mujeres e Igualdad

Nº146. 8 de julio de 2022



La adjunta a la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Begoña Marugán, participó en la presentación de la Guía elaborada por el Instituto de las Mujeres, de acuerdo y con la participación del Ministerio de Trabajo, los sindicatos CCOO y UGT, así como las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, cumpliendo lo recogido en el Real Decreto 920/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La Guía **explica de forma sencilla, a través de diez pasos, el contenido que debe incluir una auditoría retributiva con perspectiva de género.** Esta auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de las empresas cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Durante su intervención Begoña Marugán destacó el trabajo de las compañeras de CCOO Esmeralda Sanz Berzal y Raquel Gómez de Merayo, así como del conjunto de los actores que participaron en la negociación. Así mismo, destacó **que es un herramienta primordial para luchar contra la brecha salarial y subrayó que ver las diferencias salariales es el inicio del camino para poder acabar con esta rémora histórica.**

++ INFO

6 PUBLICACIONES



GUÍA PARA LA REALIZACIÓN DE AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Guía elaborada por el Instituto de las Mujeres, de acuerdo y con la participación del Ministerio de Trabajo, los sindicatos CCOO y UGT, así como las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, cumpliendo lo recogido en el Real Decreto 920/2020 de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Guía completa:

<https://www.ccoo.es/142275008372e42bde7238700b66d308000001.pdf>

7 GAFAS MORADAS

Las dos fotos de familia de la OTAN

Panorámica de los altos cargos de la política internacional: **4 mujeres y 27 hombres en el epicentro de la toma de decisiones frente a 17 mujeres y 2 hombres en la comitiva de acompañantes.**

La cumbre de la OTAN, y estas dos fotos, no hacen más que reflejar una realidad en el mundo, un **reflejo del orden patriarcal** que históricamente ha regulado los poderes políticos y económicos. Las mujeres apenas están presentes dentro de las estructuras del poder, ¿no es necesario redefinir el poder? La ONU calcula que no se alcanzará la paridad de género en los cargos a nivel ministerial antes de 2077.



CCOO ha participado en las movilizaciones por el Día del Orgullo LGTBI+

El sindicato CCOO ha participado en las movilizaciones organizadas por los colectivos LGTBI+ con motivo del Día del Orgullo. En Valladolid la manifestación contó con una pancarta en la que podía leerse “Orgullo de ser en el trabajo” con los colores de la bandera arco iris tras la que estaba parte de la ejecutiva autonómica del sindicato, entre ellos, su secretario general, Vicente Andrés. La participación sindical también se ha hecho patente en las movilizaciones convocadas en Segovia, Soria y Palencia.

[++ Info](#)

Una película que une el sindicalismo con la lucha por los derechos LGTBI+

“Pride”, una película de 2014, es el mejor exponente de cómo el sindicalismo comenzó a abrazar la lucha por los derechos LGTBI+. Se desarrolla en la Gran Bretaña de la época de Margaret Thatcher durante la huelga minera que durante casi un año soliviantó la sociedad inglesa en los años 80. La proyección al aire libre del film cerró las actividades programadas por CCOO con motivo del Día del Orgullo LGTBI+.

[++ Info](#)

La Federación de Sanidad de CCOO en Castilla y León firma en Valladolid los Planes de Igualdad del Hospital Benito Menni y la Fundación Hospital Asilo de la Santísima Trinidad

El sindicato CCOO ha participado en las negociaciones de ambos planes.

➤ HOSPITAL BENITO MENNI

Los puntos a destacar son la formación en materia de igualdad para todo el personal; la creación de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo; el estudio de un protocolo de movilidad entre las empresas del grupo para víctimas de violencia género; y en salud laboral revisión del plan de prevención de riesgos laborales para elaborarlo con perspectiva de género. La comisión de negociación del plan estuvo formado en la parte social sólo por personas delegadas de CCOO y contó con el asesoramiento del sindicato.

➤ FUNDACIÓN HOSPITAL ASILO DE LA SANTÍSIMA TRINIDAD

En este caso, la fundación no contaba con representación legal de personas trabajadoras, por lo que CCOO ha participado como sindicato más representativo. Los puntos a destacar son, en conciliación facilitar la elección o preferencia de cambio de turno para la conciliación; la creación de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo ; y en salud laboral revisión del plan de prevención de riesgos laborales para elaborarlo con perspectiva de género.

Rosana Blanco Galván

Delegada Sindical en la Federación de Sanidad y miembro del Grupo de Trabajo LGTBI+ de Castilla y León



Inició su andadura profesional trabajando como Técnico Auxiliar de Cuidados de Enfermería en 1998 en el Centro Asistencial Dr Villacián. En 2000 consigue plaza de Funcionaria en ese centro. En 2001 decide comenzar la carrera de Enfermería. En 2007 pasa a ser Funcionaria de SACYL y en 2011 comienza a trabajar como enfermera en el Hospital Río Hortega (Valladolid).

Desde 2018 presta sus servicios como delegada sindical en la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO y es nombrada delegada de Junta de Personal del Hospital Río Hortega y delegada de Prevención del Área Oeste. Actualmente desempeña sus funciones desde la Sección Sindical del Hospital Universitario Río Hortega y es miembro del Grupo de Trabajo LGTBI+ de Castilla y León, con el que colabora activamente. "La visibilidad y la educación son fundamentales para la normalización de la diversidad tanto en orientación, identidad y expresión de género. Desde el sindicato es fundamental nuestra labor para defender los derechos del colectivo en materia laboral, tenemos un largo camino por recorrer".

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