



Boletín informativo Mujeres e Igualdad

1 Las mujeres de CCOO decimos que
#Ahoratocacumplir con las trabajadoras

2 Acuerdo sobre Igualdad de género,
corresponsabilidad y juventud en el empleo

3 CCOO presenta un estudio sobre el acoso sexual y
acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España

4 CCOO reclama una ley LGTBI+ en el Día de las
Visibilidad Lésbica

5 CCOO firma Planes de Igualdad en las provincias de
Burgos y Salamanca

6 Gafas moradas

7 Otras noticias

8 Conoce a ...

Nº 123. 7 de mayo de 2021



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

1

LAS MUJERES DE CCOO DECIMOS QUE #AHORATOCACUMPLIR CON LAS TRABAJADORAS

Este país está en deuda con la clase trabajadora. Reclamamos que el Gobierno agilice la agenda laboral y social pendiente. Que ponga la mirada en las medidas pendientes para mejorar las condiciones de la clase trabajadora, con perspectiva de género.

En palabras de Elena Blasco Martín, Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, “Este 1º de Mayo las mujeres de CCOO volvemos a las calles, con nuestros compañeros. Es una fecha de concienciación, de reclamación colectiva de la clase trabajadoras y nosotras estamos ahí. Queremos que se reviertan reformas de la época pasada que fueron nefastas para las personas trabajadoras, en especial para las mujeres”.

Ahora toca ponerse al día, de manera efectiva, con las personas trabajadoras, con una serie de compromisos que tendrán un impacto de género positivo. **Porque las mujeres, las trabajadoras, siguen estando en peor posición laboral, económica y social.**

[++ INFO](#)



#AHORATOCACUMPLIR

- **Toca impulsar con medidas y reformas el empleo de calidad**, sin brechas de género. Porque, atendiendo a los datos de la Encuesta de Población Activa del 1º Trimestre 2021, el paro femenino sube hasta el 18, 2%, y el 74,33% del tiempo parcial lo desempeñan mujeres.
- **Toca subir el Salario Mínimo Interprofesional**, el porcentaje de mujeres con ingresos menores o iguales al SMI duplica al de los hombres (20,6% y 8,3%).
- **Toca mejorar los salarios**, el 36% de las mujeres trabaja en ocupaciones cuyo salario medio anual no llega a 15.000 euros brutos.
- **Toca derogar la reforma laboral de 2012**, factor clave para abordar la negociación de planes de igualdad.
- **Toca reforzar y garantizar servicios públicos** accesibles, de calidad, con empleo digno y estable.
- **Toca invertir en un sector público de cuidados** a las personas, que tendrá un triple impacto entre las mujeres, dado que son mayoría como usuarias, como trabajadoras de los sectores implicados (dependencia, sanidad, educación, servicios sociales) y como trabajadoras en general, ya que son las mujeres quienes suplen en solitario las carencias del sistema.
- **Toca también dignificar y equiparar el sector del empleo del hogar.**
- **Toca ya ratificar los convenios 189 y 190 de la OIT.**
- **Toca derogar la reforma de pensiones de 2013** y trabajar en el marco del Diálogo Social para cerrar la brecha de género en pensiones.

2 ACUERDO SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO, CORRESPONSABILIDAD Y JUVENTUD EN EL EMPLEO



Tras las negociaciones llevadas a cabo por CCOO, UGT, CEOE y la Junta de Castilla y León durante varios meses, se alcanzó por fin el *Acuerdo sobre igualdad de género, corresponsabilidad y juventud en el empleo*, como parte integrante de la **III Estrategia Integrada de Empleo**. El acuerdo contiene medidas para favorecer la igualdad de oportunidad en el empleo entre hombres y mujeres tanto en el acceso, como en la permanencia y la promoción en el trabajo, de fomento de la corresponsabilidad y de promoción del empleo entre la juventud.

El Acuerdo mantiene gran parte de las medidas del anterior Acuerdo, reforzando otras que durante los años se han considerado esenciales y que han tenido mucha acogida por parte de la ciudadanía, como las relativas a la fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral. También se han mantenido las ayudas a las empresas para la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad, y para el desarrollo de medidas de igualdad en la empresa. Igualmente se mantiene el programa de agentes de Igualdad para los agentes económicos y sociales, y también se dará continuidad las medidas para favorecer la inserción laboral de las víctimas de violencia de género, tanto en la contratación como en la formación para dicha inserción (a través del al programa Pemcyl).

3

CCOO Y LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO PRESENTAN UN ESTUDIO SOBRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL EN ESPAÑA

La Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género han presentado el estudio que revela que cualquier trabajadora puede ser víctima y que la inmensa mayoría de ellas no lo denuncian.

La Delegada del Gobierno para la Violencia de Género, Victoria Rosell Aguilar, ha destacado el valor fundamental del estudio realizado por CCOO, al ceder la voz y la palabra a las mujeres que han sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, señalando que queda mucho por hacer.

En la presentación del estudio han intervenido la Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad, Elena Blasco Martín, y Raquel Gómez Merayo, técnica de la Secretaría y autora principal del estudio. Durante su intervención, ambas han destacado el compromiso de CCOO con la erradicación de las violencias machistas y en concreto en contra del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

[++ INFO](#)

EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR
RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO
LABORAL EN ESPAÑA



ALGUNAS CONCLUSIONES DEL ESTUDIO:

- El 80% de las mujeres manifiestan haber sufrido algún tipo de discriminación en el trabajo basada en el sexo.
- No hay un perfil predeterminado.
- Existen algunos factores de riesgo como la precariedad laboral y económica de las mujeres o los entornos laborales de aislamiento.
- En el caso del acoso por razón de sexo las mujeres se sienten discriminadas principalmente en cuanto a salario, a no ser tenidas en cuenta su opinión en el trabajo y a la indefinición de funciones a realizar.
- En relación a las acciones de carácter o contenido sexual los porcentajes más elevados corresponden a comentarios y chistes de carácter sexista (83%), piropos y comentarios sexuales (75%), gestos o miradas insinuantes (73%), contacto físico (67%) y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual (31%).
- Estas acciones se viven en todo tipo de empresas y en todos los sectores de actividad, pero resultan más difíciles de denunciar y abordar en pymes o micropymes.
- Las trabajadoras no se sienten seguras ni apoyadas a la hora de denunciar estas situaciones: el 72% de las mujeres víctimas no lo pusieron en conocimiento de la empresa y, de ellas, el 62% no lo hicieron por temor a represalias.
- El 88% de las mujeres víctimas no cogió ningún tipo de baja, a pesar de que se manifiestan alteraciones de la salud psicológica.



4 CCOO RECLAMA UNA LEY LGTBI+ EN EL DÍA DE LA VISIBILIDAD LÉSBICA

Desde CCOO reivindicamos la visibilidad lésbica y el derecho de todas las personas a expresar libremente su orientación sexual, y reclamamos un marco normativo que elimine toda expresión de LGTBIFobia.

Reivindicamos su derecho a manifestar libremente su orientación sexual sin sufrir por ello ningún tipo de discriminación. En España, según la **Guía ADIM**, más de la mitad de personas trabajadoras LGTBI+ no se pueden mostrar libremente como tales en sus empresas e instituciones. Por su parte, la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB) denuncia que **una de cada 10 mujeres lesbianas en España ha dejado su empleo por problemas derivados de su orientación sexual**.

CCOO recuerda el compromiso del Gobierno para sacar adelante una ley LGTBI+ que persiga y sancione cualquier manifestación de odio por razón de la identidad, expresión u orientación sexual y, muy especialmente, que ataje las discriminaciones que aún se sufren en el ámbito laboral. Cabe recordar cómo la normativa internacional establecen que los estados deben adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias para eliminar cualquier discriminación en el ámbito laboral.



Además, desde el sindicato se exige y se trabaja por la existencia de:

- Negociación de **cláusulas** en los convenios colectivos que acaben con las discriminaciones.
- El desarrollo y fomento de la adopción de **protocolos y medidas para personas LGTBI+** en el marco laboral.
- **Campañas de sensibilización** en materia LGTBI+ dirigidas tanto a las empresas como a la representación legal de personas trabajadoras.

También desde CCOO **apoyamos la campaña de la FELGTB**, con quien nuestra organización mantiene un convenio de colaboración, y que este año denuncian las violencias que sufren las mujeres lesbianas en todos los ámbitos.

El trabajo de CCOO para combatir, prevenir y erradicar cualquier tipo de discriminación, desigualdad y violencia a las personas LGTBI+ es constante.

[++ INFO](#)



CCOO FIRMA PLANES DE IGUALDAD EN LAS PROVINCIAS DE BURGOS Y SALAMANCA

Se aprueba el I Plan de Igualdad de EDSCHA BURGOS, S.A

El 28 de abril de 2021 se ha aprobado el I Plan de Igualdad de Edscha Burgos S.A., empresa, dedicada a la fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor. Tras meses de negociación intensos en los que la implicación de la delegada de CCOO ha sido clave para alcanzar acuerdos. Destaca el compromiso conseguido respecto a la incorporación de mujeres al área de mecanizado, fresas, taladro y prensas y al avance en la formación interna de mujeres en áreas en las que se encuentran infrarrepresentadas. Asimismo, se incorporan medidas tendentes a conseguir equilibrar el número de mujeres y hombres en puestos de mandos intermedios. Respecto a la brecha salarial, la diferencia retributiva más alta se encuentra en puestos directivos, destacando, a su vez, las diferencias salariales entre mujeres y hombres en las percepciones extrasalariales. En este sentido, se han logrado acuerdos para avanzar en la eliminación de la brecha salarial. También se han incluido mejoras de los derechos contenidos en la legislación vigente, en materia de corresponsabilidad y conciliación y en el ámbito de la Violencia de género.

Aprobado el I Plan de Igualdad de ASEL FORMACIÓN en Salamanca

El día 5 de mayo se ha firmado en Salamanca el Plan de Igualdad de la empresa Asel Formación, una empresa dedicada a la formación sobre todo vinculado al español para personas extranjeras. El Plan de Igualdad recoge medidas en materia de conciliación tales como el aumento del tiempo de lactancia o la eliminación de la segregación a través de la contratación libre de sexismo en el lenguaje.



6 GAFAS MORADAS

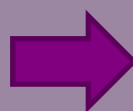


El Norte de Castilla

Castilla y León

Premios Castilla y León: 22 galardones a mujeres entre 233 reconocimientos

Hasta el año 2000 solo lo habían recibido Rosa Chacel, Carmen Martín Gaité y Marjorie Grice, y en veinte ediciones no ha habido premios femeninos



Los premios de 2020 de Castilla y León, los galardones que concede la Junta para reconocer la labor de aquellas personas, grupos o entidades que contribuyen a la exaltación de los valores de la comunidad castellana y leonesa, excluyen, una vez más, a las mujeres. De los seis premiados de este 2020, ninguno de ellos es mujer. De hecho, **la última vez que sucedió fue en 2017**, cuando se premió a la catedrática Araceli Mangas en la categoría de Ciencias Sociales.

En la historia de estos galardones, solo hay **21 mujeres premiadas de un total de 332 desde el año 1984**, en que fueron instaurados.



7 OTRAS NOTICIAS



Guías sindicales sobre planes de igualdad

La Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO ha publicado la “Guía para no perderse en el RD 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad” y la “Guía para no perderse en el RD 902/2020 de igualdad retributiva” – tras la aprobación de dichas leyes, que suponen un claro impulso a la igualdad en el ámbito laboral mediante el desarrollo de los planes de igualdad además de dos herramientas fundamentales para combatir la brecha salarial, como son el registro retributivo y la auditoría salarial.

[++ Info](#)

CCOO expresa nuestro pésame por el asesinato de Paula, trabajadora de Transcom en León

CCOO quiere transmitir la repulsa por el asesinato de nuestra compañera, trabajadora de la empresa Transcom en León. Paula fue asesinada en la madrugada del 19 de abril en su domicilio de Mansilla de las Mulas. Ella es una nueva víctima de la violencia machista, la séptima en lo que va de año. CCOO se compromete a seguir luchando para erradicar de nuestra sociedad esta terrible lacra y se suma al dolor de su familia y de sus compañeros y compañeras de Trascom.

[++Info](#)

8 CONOCE A:

Virginia Rubio del Olmo

Delegada de CCOO la empresa EDSCHA BURGOS S.A.



Desde el 2015 es delegada de CCOO en la empresa EDSCHA BURGOS, S.A. del grupo GESTAMP. Una empresa dedicada a la fabricación de componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor. Además de representar a CCOO en la Comisión de Igualdad, es integrante de la Comisión permanente y del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Destaca su implicación y compromiso con la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres en la empresa y en la mejora de la prevención de riesgos laborales, incorporando también la perspectiva de género a su acción sindical en esta materia.

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.coo.es – Área de Mujeres