

INFORME ACTUACIONES DE LA SECRETARÍA DE MUJER Y POLÍTICAS DE IGUALDAD 2021-2025

- I. **Introducción.**
- II. **La perspectiva de género como eje transversal en la política sindical.**
 - 8M
 - Campañas
 - Formación sindical.
 - Materiales
 - Boletines
- III. **Eliminar la discriminación laboral de las mujeres en las empresas e impulsar la negociación colectiva en la acción sindical como herramienta para alcanzar la igualdad en las empresas.**
 - Planes de igualdad
 - Convenios colectivos
 - Asesoría
 - Visitas a empresas
- IV. **Sensibilización y formación en materia de violencia de género.**
 - 25 noviembre
 - Observatorio de acoso sexual y acoso por razón de sexo de CC OO
 - CC OO Espacio Libre y Seguro de Violencia Machista
 - Formación
 - Otras actuaciones
- V. **Consolidar el Servicio de Atención en Igualdad y las Secretarías de Mujer en territorios y federaciones, así como el fomento de la participación femenina en el sindicato.**
 - Plenarios
 - Reuniones de trabajo/trabajo en red
 - Reciclaje formativo
- VI. **Participación de la Secretaría en el Diálogo Social, en distintos organismos y entidades.**
 - Diálogo social y participación institucional
 - Formación externa
- VII. **Fomento de la relación con las organizaciones feministas.**
- VIII. **Red de mujeres sindicalistas América Latina y España.**
- IX. **Iniciar una política sindical en defensa de los derechos LGTBI.**
 - Plenarios
 - Formación
 - Actuaciones de sensibilización
- X. **Balance.**

I. **Introducción.**

El inicio del Congreso continuó con las consecuencias de la pandemia del Covid 19, que supuso un parón o reestructuración de las actuaciones que se venían realizando desde la Secretaría. Hasta 2022 no volvimos a recuperar en parte nuestro trabajo habitual, aunque algunas de las maneras de trabajar entonces, se han mantenido, sobre todo la realización de reuniones on line.

Han sido unos años de avances laborales para las mujeres (en casi todos los ámbitos), sobre todo a partir de las reformas laborales y del Diálogo Social, aunque como podemos ver con los últimos datos de la EPA (IV Trimestre 2024) en comparación con hace 4 años, las diferencias respecto de los hombres se mantienen:

- La tasa de actividad de las mujeres ha crecido muy levemente, manteniéndose la diferencia con los hombres en casi 10 puntos porcentuales.
- Hay 30.000 mujeres más ocupadas que en 2021, manteniéndose la diferencia de ocupación con los hombres desde 2021.
- La tasa de empleo ha crecido más de dos puntos porcentuales y la diferencia con los hombres se mantiene alrededor de los 11 puntos porcentuales.
- La tasa de paro ha descendido de los dos dígitos por primera vez para las mujeres en 2024, manteniéndose la diferencia con los hombres en los 3 puntos porcentuales y medio.
- La tasa de temporalidad ha descendido mucho para ambos, aunque más para los hombres, lo que supone una diferencia más amplia entre la tasa de ambos, 7 puntos porcentuales y medio.
- La contratación parcial de las mujeres crece respecto de 2021, aunque levemente.
- La brecha salarial de género ha decrecido más de 3 puntos porcentuales desde 2021 (con datos de 2019 y 2022 respectivamente).

Los Reales Decretos publicados en 2020, sobre planes de igualdad y sobre registro retributivo, que desarrollan lo dispuesto en la Ley de Igualdad, han sido fundamentales para la intervención del sindicato en las empresas y como medida de acción positiva para acabar con la situación de discriminación que sufren las mujeres.

Respecto de la corresponsabilidad, y aunque se han reconocido durante estos últimos 4 años una serie de derechos en este aspecto, como la adaptación de la jornada de trabajo o la acumulación de la lactancia como derecho, podemos indicar que los datos respecto al tiempo dedicado a las tareas domésticas y de cuidado como las solicitudes de derechos derivados de la conciliación están muy lejos de equipararse por sexos.

II. La perspectiva de género como eje transversal en la política sindical.

La transversalidad de género, inspiradora de la Ley Orgánica de Igualdad, ha sido fundamental para la incorporación de medidas de igualdad en todos los ámbitos de la vida, económica, social, laboral,...

Desde el interno del sindicato, la Secretaría de Mujeres e Igualdad ha querido hacer esa transversalidad en todas las áreas que lo componen, lo que ha supuesto en la práctica una mayor implicación y participación de algunas de ellas, sobre todo de empleo, formación y acción sindical.

Nuestra participación en la Estrategia Integrada de Empleo ha sido fundamental para establecer políticas de igualdad y corresponsabilidad para la ciudadanía. Nos detendremos en este aspecto más en el punto VI del Informe.

Uno de los momentos clave en la actividad de la Secretaría ha sido siempre el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, donde se ha intentado profundizar en todos los temas clave en este momento a través de distintas actividades, sobre todo formativas, que podían referirse a sectores concretos del sindicato o que englobaban a la totalidad del mismo; siempre siguiendo las pautas de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, pero con matices propios de nuestra Región.

Uno de los aspectos en los que hemos trabajado enormemente durante estos años ha sido la violencia de género en el ámbito laboral: acoso sexual y acoso por razón de sexo, viéndose incrementados y agravados los casos atendidos. Hemos incidido en el trabajo diario con las ramas en las provincias y con la formación a delegados y delegadas.

La Secretaría de Formación ha incluido la perspectiva de género en el itinerario formativo del sindicato, y las agentes de igualdad han realizado la formación propia de igualdad dentro del itinerario.

Desde la Secretaría de Mujer se ha hecho un esfuerzo para formar sobre igualdad de género a las personas responsables de acción sindical y a delegados y delegadas de cara a la negociación de convenios y de planes de igualdad.

La elaboración de materiales desde la Secretaría ha ido enfocada a la información y formación en todos los ámbitos sobre todas las cuestiones relativas a la igualdad de género en el ámbito laboral, como herramienta de trabajo en las empresas. También se ha elaborado hasta 2024 un boletín informativo con todas las noticias y novedades sobre igualdad de género que se van produciendo y sobre cualquier cuestión relativa al colectivo LGTBI+, que va dirigida a todos los delegados y delegadas y a la afiliación.

Durante este mandato también se han realizado campañas conjuntas con la Secretaría de Migraciones.

En estos últimos años la Secretaría de Mujeres e Igualdad ha estado muy ligada también a las actuaciones de la Fundación Jesús Pereda, para dar visibilidad a las mujeres en el ámbito de la cultura, sobre todo, pero también a otros ámbitos de carácter público y social.

Estos años la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo ha realizado con nuestra colaboración una serie de jornadas en Valladolid sobre corresponsabilidad y cuidados.

■ 8M, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

La Secretaría de Mujeres e Igualdad en todos los 8 de marzo sigue las directrices de la Secretaría Confederal de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo respecto del lema y de las cuestiones a tratar cada año. A partir de ahí diseñamos las actividades en el territorio. Se envía además cada año: un Manifiesto conjunto con UGT que desde Castilla y León adaptamos a la Región, la Gaceta Sindical y algún material.

Estos documentos nos sirven para establecer las reivindicaciones y propuestas concretas que tenemos que poner de manifiesto para ese día, y que en buena medida se reproducen en las ruedas de prensa, asambleas y demás actuaciones que llevamos a cabo.

También realizamos una difusión de los carteles elaborados por la Secretaría Confederal de las Mujeres para este día:



Las principales actuaciones en torno a este Día Internacional de la Mujer, fueron las siguientes:

● **Ruedas de prensa**

Con los siguientes lemas:

- “De las palabras a los hechos. Para la Igualdad tenemos un Plan”.
- “La igualdad es un plan que funciona”.
- “Feminismos sindical para mejorar la vida de las mujeres”.
- “El feminismo sindical transforma: unidas, juntas, fuertes”.

Se han convocado 16 ruedas de prensa en torno al 8 de marzo en las distintas provincias de Castilla y León, conjuntamente con UGT en la mayoría. En estas ruedas de prensa ha participado en cada provincia la secretaria de Mujeres, y en algunos casos el o la secretaria General y la Agente de Igualdad.





● **Asambleas**

Se han convocado tres Asambleas de carácter autonómico, y otras dos de carácter provincial en Burgos, Salamanca y Valladolid. En ellas participaron la secretaria de Mujeres e Igualdad de CyL y de los Territorios. Acudieron 205 personas.



● **Jornadas, charlas y coloquios.**

— Internas. La Secretaría ha realizado 3 actuaciones para delegados y delegadas en todas las provincias en torno al 8 M, la mayoría relativas a la situación de la mujer en el mercado de trabajo. En ellas han participado 70 delegados y delegadas.



— Externas. La Secretaría ha realizado 7 charlas en otras instituciones sobre distintas cuestiones en torno también al 8 de marzo, 4 de ellas en Valladolid (dos en la Universidad de Valladolid dentro de la Cátedra de Sindicalismo), otra en

Burgos, otra en Palencia y dos en Salamanca (una de ellas en la Universidad de Salamanca). En ellas participaron 155 personas.

1. *Presentación de libros:*



● **Actividades culturales:**

— En colaboración con la Fundación Jesús Pereda.

Han sido 9 actuaciones en las que hemos colaborado con la Fundación durante este Congreso en torno al 8M:

1. *Presentación de libro. “Existiríamos el mar”, de Belén Lopegui.* El libro se presentó en Palencia y Valladolid.



2. Actuaciones teatrales y/o musicales:

Obra de teatro: “Miss Ponferrada 1933”. Se representó en Valladolid.

Obra de teatro: “Juana, reina comunera”. Se representó en Valladolid.

Recital: “Ellas en verso”, por Esther Lanzón y Mercedes G. Rojo. Se realizó en Valladolid.

Espectáculo Poético Musical: “Palabras de Mujer”. Se presentó en Miranda de Ebro.



3. *Exposiciones fotográficas:*

“Espacios de Mujeres”. Se presentó en Salamanca y en estos años ha recorrido otros espacios de nuestra Región, como Aguilar de Campoo.

“Irán: Mujeres, afirmación y libertad”. Se presentó en Cuéllar.



4. Talleres/Charlas:

Taller: “¿Dónde están las mujeres en la historia del arte?”. Se llevaron a cabo en Aranda de Duero y Cuéllar.

Charlas: “Locos años 20: Diálogos sobre tiempos singulares”. Se realizaron 3 charlas en Ávila.

Charla: “Mujeres en Irán: leyes y resistencia”. Se hizo en Valladolid.



— Otros actos.

1. Presentación de libros:

“La saga de las mujeres libélula”, de Dolores Despertares. Se realizó en Segovia.

“La memoria democrática de las mujeres”, de Enrique Díez Gutiérrez y Beatriz García Prieto. Tuvo lugar en León.



2. Talleres

“Mujeres en el arte. Recordando a las grandes olvidadas”. Se realizó en Soria durante 3 días.



- **Participación en manifestaciones y concentraciones 8 marzo.**

- Concentraciones con UGT.

En todas las provincias se han llevado a cabo cada año concentraciones convocadas conjuntamente con UGT.



- Manifestaciones con las Plataformas de Mujeres.

En prácticamente todas las provincias se ha participado en las manifestaciones convocadas el 8M.



- CAMPAÑAS

Las campañas se han confeccionado teniendo en cuenta el momento normativo concreto o la necesidad de abordar algún tema específico:

- **Asamblea de Mujeres: Hicimos, hacemos y haremos historia.**

Desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad organizamos una Asamblea de Mujeres sindicalistas de toda la Región en el Palacio de Congresos de Salamanca. El objetivo de la Asamblea era visibilizar el trabajo de muchas mujeres dentro del sindicato en la defensa de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Participaron mujeres veteranas, como Begoña San José, que fue la primera secretaria de Mujer de la Confederación Sindical de CC OO, o nuestra compañera segoviana María Antonia Sanz, que fue muchos años secretaria de Mujer de la Federación de Sanidad en Castilla y León. Ellas nos hablaron del paso de las mujeres por el sindicato y de su experiencia propia dentro del mismo.

También intervino Cristina Almeida, periodista y abogada, que contó su experiencia durante los años en los que las mujeres no tenían plenos derechos reconocidos.

En la segunda parte más actual, hacemos, intervino la actual secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CC OO, que hizo un repaso por lo conseguido hasta el momento y dejó para las personas asistentes un debate sobre los retos de futuro.

El acto, era además un homenaje a aquellas mujeres sindicalistas que ya no están en activo o que van a jubilarse y que han realizado un trabajo en defensa de las mujeres, por lo que se les hizo entrega de una lámina y se les dio un homenaje público.

La Asamblea terminó con las palabras de la compañera que lleva el Punto Joven en CC OO Castilla y León, que habló de los retos que las personas jóvenes tienen todavía para poder incorporarse al mercado laboral en igualdad de condiciones, y sobre todo de los problemas que encuentran las mujeres. El secretario General cerró el acto.

Participaron 300 personas de toda la Región.



● Cuidados

Durante estos años, hemos trabajado la temática de los cuidados desde distintos ámbitos y desde distintas perspectivas, abordando la necesidad de la corresponsabilidad y de un sistema de cuidados estatal. Destacamos las siguientes actuaciones:

— Jornada Men In Care.

Junto con la Fundación 1º de Mayo y la UNED, organizamos una jornada para presentar el Proyecto Europeo Men In Care, que tiene como objetivo el fomento de la participación masculina en los cuidados desde las empresas y las Administraciones Públicas.

Se realizó en el Salón de Actos del Consejo Económico y Social en Valladolid, y acudieron 60 personas.

Presentaron la jornada la Consejera de Familia e Igualdad de la Junta de Castilla y León, el Presidente del CES y la secretaria de Mujeres y Políticas de Igualdad de CC OO Castilla y León.

La jornada consistió en tres partes, la primera de ellas fue la presentación del Programa, la segunda de ellas la ponencia de Amparo Merino Segovia (Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Castilla La Mancha), que habló sobre el tratamiento de la corresponsabilidad en la negociación colectiva; y la tercera parte consistió en un taller dirigido a delegados sindicales para reflexionar sobre la corresponsabilidad propia y el papel de las mujeres y los hombres en el sindicato.



— Una estrategia de cuidados con perspectiva de género y sindical.

Junto con el grupo The Left del Parlamento Europeo, realizamos una jornada en el Salón de Actos del Consejo Económico y Social en Valladolid.

El objetivo de la jornada era dar a conocer la Estrategia Europea de Cuidados. Contó con la participación de M^a Eugenia Rodríguez Palop, eurodiputada y vicepresidenta de la Comisión de Mujeres e Igualdad del Parlamento Europeo, que explicó la estrategia y el modo en el que afecta a las trabajadoras sobre todo del ámbito doméstico de los cuidados. También contó con la participación de la secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CC OO, que señaló que el sindicato apuesta por que la estrategia pase por las condiciones laborales de las profesionales que cuidan.

En una mesa posterior, y ya a nivel más autonómico, participó la profesora de Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, Jezabel Lucas, que habló de los cuidados en la Región, y posteriormente la secretaria de Mujeres e Igualdad de CC OO Castilla y León, y la Secretaria de Mujeres de la Federación de Sanidad, dieron el toque sindical hablando del recorrido de los acuerdos del diálogo social en esta materia y de las condiciones de las trabajadoras de las residencias privadas.

Acudieron 60 personas.



— Estrategia de Cuidados y Trabajo Decente.

Enmarcada en torno al Día Mundial del Trabajo Decente, la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Políticas Sociales, realizó esta jornada en el Salón de Actos del Consejo Económico y Social en Valladolid. Dicha jornada tenía como objetivo

analizar el estado de situación de los cuidados y del trabajo de las personas más vulnerables, y exponer las propuestas que desde el sindicato se están planteando, incluidas las que se proponen para la negociación colectiva de los convenios.

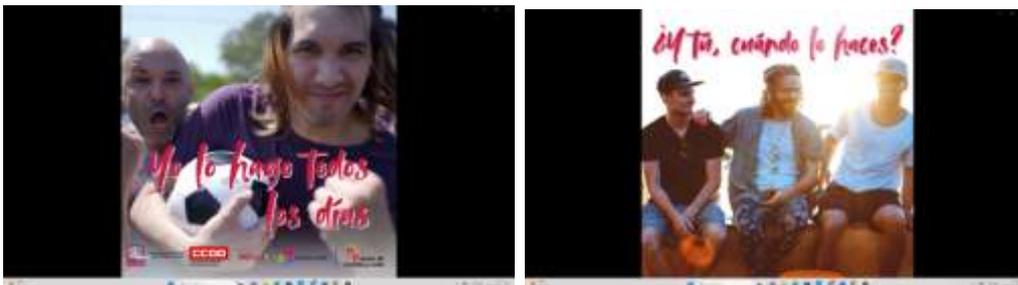
Contamos con la participación de las dos personas responsables a nivel estatal del sindicato sobre estos temas, con el profesor de organización de empresas en la Universidad de León, Ramón Rueda López, y con varias personas delegadas que trabajan o negocian en sectores relativos al cuidado o en sectores más vulnerables.

Acudieron 70 personas.



— Campaña sobre corresponsabilidad: “Y tú ¿cuándo lo haces?”.

Con la idea de fomentar la corresponsabilidad entre la vida personal, familiar y laboral, La campaña consistió en dos videos que se reprodujeron en la red social “Instagram”, y que iban dirigidos a hombres de entre 25 y 55 años de Castilla y León, interpeándolos a implicarse en las tareas de cuidado de menores y mayores.



Se presentó en rueda de prensa el 11 de noviembre y ese mismo día se colgó en la red social durante una semana, llegando a través de estas redes a 10.827 usuarios/as sólo en esa semana.



● **Brecha salarial de género**

Uno de los ámbitos de formación más importantes ha sido la brecha salarial de género, realizándose varias actuaciones referidas a esta temática en torno al Día Europeo contra la brecha salarial de género:

— Reforma laboral y brecha salarial.

En 2022, se organizaron varias actividades por toda la Región:

- Una Asamblea a nivel Regional, contando con la participación de la secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC OO, donde se abordó lo que va a suponer la reforma laboral para acortar la brecha salarial de género. La secretaria de Mujeres e Igualdad de CC OO Castilla y León, también hizo una valoración de los datos en Castilla y León respecto de la brecha salarial de género. Acudieron 50 personas.

Se llevó a cabo una rueda de prensa previa a la Asamblea en la que también participó el secretario General de CC OO en Castilla y León.



- Rueda de prensa en Zamora, y actuaciones de sensibilización en Segovia y Soria.



— Por hacer MÁS, ganamos MENOS.

En 2023, se difundió la campaña realizada por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC OO, en colaboración con el Gabinete Económico de CC OO, denominada **Por hacer MÁS, ganamos MENOS**. La campaña estaba basada en un informe que puso el acento en todo el salario que dejan de cobrar las mujeres por la asunción de las tareas de cuidados. También en la evolución del salario mínimo interprofesional, ya que la subida del mismo ha supuesto una rebaja de la brecha salarial, ya que la grandísima mayoría de personas que lo reciben son mujeres.

También, desde CC OO Castilla y León, la secretaria de Mujeres e Igualdad y el secretario General, dieron una rueda de prensa para presentar este informe y exponer los datos de brecha salarial en Castilla y León. También para recordar que la mejor manera de reducir la brecha en las empresas es a través de los planes de igualdad con la aplicación de la auditoría retributiva; y en todas aquellas empresas que no estén obligadas por Ley a tener Plan de Igualdad, a través del registro retributivo.



— Con más avances. SIN BRECHAS #CorresponsablesParaGanarMás.

En 2024, se difundió la campaña realizada por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, en colaboración con el Gabinete Económico de CCOO, denominada **Con más avances. SIN BRECHAS #CorresponsablesParaGAnarMás**. La campaña estaba basada en un informe que ha tratado el tema de cómo la falta de corresponsabilidad perjudica económicamente a las mujeres en sus salarios, en la subida del salario mínimo interprofesional que ha mejorado las condiciones de muchas mujeres y ha rebajado la brecha salarial.

También, desde CCOO Castilla y León, la secretaria de Mujeres, Igualdad y Políticas Sociales y la Coordinadora del área del sindicato regional, dieron una rueda de prensa para exponer los datos de Castilla y León y presentar el informe.



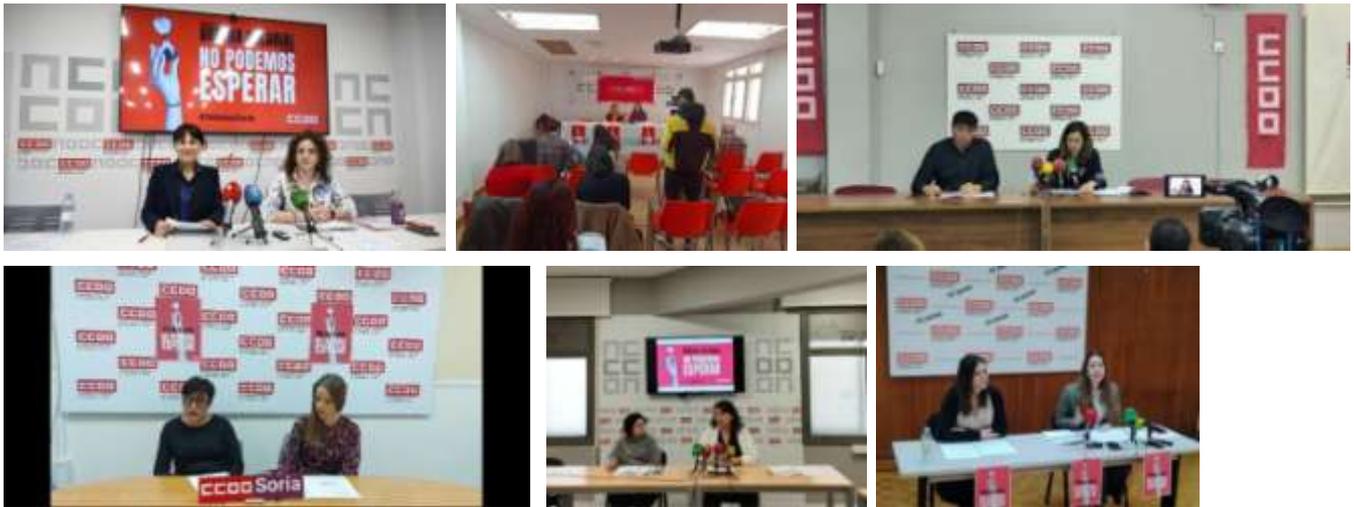
— Contra la brecha salarial de género No Podemos Esperar #YaVamosTarde.

En 2025, se difundió esta campaña realizada por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, en colaboración con el Gabinete Económico de CCOO.

Desde la Secretaría Regional elaboramos un Estudio sobre la Brecha Salarial de Género en Castilla y León, aprovechando que se publicaba la Encuesta de Estructura Cuatrienal de Estructura Salarial del INE, con datos de 2022.

El Estudio se presentó en ruedas de prensa en todas las provincias de Castilla y León.





● Mujeres inmigrantes en Castilla y León

La Secretaría de Mujeres y Políticas de Igualdad colaboró con la Secretaría de Migraciones en el IV Observatorio Sindical de las Migraciones, que este año se ha dedicado a hacer un Estudio sobre la situación de las mujeres migrantes.

La Secretaría de Migraciones elaboró un estudio en el colaboramos, y además conjuntamente realizamos:

- Ruedas de prensa en todas las provincias y en Cuéllar (Segovia) para dar a conocer el Estudio y los resultados del mismo. El estudio analiza todos los datos laborales disponibles desagregados por sexo y nacionalidad referidos a las mujeres inmigrantes en Castilla y León.



- Jornadas “Mujeres inmigrantes en Castilla y León”, con una presentación del Estudio y un coloquio con mujeres inmigrantes de asociaciones y sindicalistas. La visión de las mujeres que participaron no hizo más que reflejar lo que ya exponen los datos respecto de la precariedad de su situación laboral y social, y de la doble victimización que se produce por su situación de mujer e inmigrante. Se realizaron 2 jornadas, una por videoconferencia a nivel regional en la que participaron más de 100 personas y otra presencialmente en Cuéllar, a la que acudieron 21 personas.



● Asambleas de Empleadas de Hogar.

Con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2022, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, las Agentes de Igualdad de Salamanca y Zamora, junto con la Federación de Hábitat del sindicato, realizaron en las sedes del sindicato en Salamanca, Zamora y Benavente unas Asambleas para informar sobre las mejoras producidas en este ámbito para las mujeres. Acudieron 52 personas.



- **Asamblea sobre Actuaciones de CC OO para la adopción de medidas de formación, sensibilización y asesoramiento de la conciliación y corresponsabilidad.**

Esta jornada, organizada por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, con la colaboración de CC OO de Castilla y León, se celebró en el en Hotel Felipe IV de Valladolid.

El objetivo de la jornada era dar a conocer una nueva web creada por la Secretaría Confederal sobre corresponsabilidad y cuidados, para dar acceso fácil, rápido y práctico a cualquier cuestión relacionada con los derechos de cuidados, las prestaciones asociadas a los mismos y la corresponsabilidad. En la jornada participaron dos mujeres pertenecientes al personal técnico de la Secretaría, Begoña Marugán y Raquel Gómez. Fue presentada por la secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC OO Castilla y León, Yolanda Martín y clausurada por el secretario general de CC OO Castilla y León, Vicente Andrés.

Acudieron 100 personas.



- **FORMACIÓN SINDICAL**

Esta formación ha sido constante y a demanda durante todos los últimos 4 años, máxime porque la nueva legislación ha modificado sustancialmente los derechos y el reciclaje formativo de delegados y delegadas era necesario.

También se ha realizado formación en otras instituciones.

- **Interna**

- **Natalidad y corresponsabilidad**

- **Formaciones en las provincias.**

Durante estos 4 años se han llevado a cabo 57 cursos formativos sobre los derechos básicos de natalidad y corresponsabilidad, participados por delegados y delegadas. También se han realizado Asambleas en empresas sobre esta temática. Han asistido 829 personas.



— Asamblea sobre Actuaciones de CC OO para la adopción de medidas de formación, sensibilización y asesoramiento de la Conciliación y la Corresponsabilidad.

Organizada por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, con la colaboración de CC OO de Castilla y León, se celebró en Valladolid.

El objetivo de la jornada era dar a conocer una nueva web creada por la Secretaría Confederal sobre corresponsabilidad y cuidados, para dar acceso fácil, rápido y práctico a cualquier cuestión relacionada con los derechos de cuidados, las prestaciones asociadas a los mismos y la corresponsabilidad. En la jornada participaron dos mujeres pertenecientes al personal técnico de la Secretaría, Begoña Marugán y Raquel Gómez. Fue presentada por la secretaria de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC OO Castilla y León, Yolanda Martín y clausurada por el secretario General de CC OO Castilla y León, Vicente Andrés.

Acudieron 100 personas.



Igualdad

— Formación

Durante estos 4 años se han llevado a cabo 4 cursos formativos, participando 52 delegados y delgadas.



■ MATERIALES

Durante estos 4 años hemos realizado 14 materiales formativos y de sensibilización (36.500 ejemplares):

● Guías:

- Guía sindical: Negociación y registro de los planes de Igualdad.
- Guías básica de conciliación y corresponsabilidad.
- Preguntas frecuentes sobre derechos y recursos de las mujeres en situación de violencia de género en Castilla y León.

● Estudio sobre la Brecha Salarial de Género en Castilla y León

● Calendarios Violencia de Género 25N

● Dípticos:

- Servicio de Asesoramiento en Igualdad.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: No lo permitas!

● Material de sensibilización:

- 8M: Pins
- Sobre violencia de género: pins contra la violencia de género.

■ BOLETINES

En este periodo hemos elaborado 46 Boletines Informativos sobre Igualdad. Este boletín se elabora quincenalmente sobre cuestiones relacionadas con la igualdad laboral y sindical, y otras noticias que consideramos importantes de carácter legislativo o informativo. También hemos querido seguir dando visibilidad a las mujeres del sindicato y de fuera de él, que dentro de la temática que corresponda han destacado por su liderazgo, por su lucha feminista o por defender los derechos de las mujeres en ese sector o materia.

Este boletín se envía a la red de secretarías de Mujer de las provincias y federaciones, a delegados y delegadas, y a toda la afiliación, a los órganos internos del sindicato y a la Secretaría de Mujer de la Confederación Sindical. También se publica en la web del propio sindicato, donde se pueden consultar los números anteriores.

III. **Eliminar la discriminación laboral de las mujeres en las empresas e impulsar la negociación colectiva en la acción sindical como herramienta para alcanzar la igualdad en las empresas.**

Actualmente la herramienta fundamental y más rápida para eliminar la discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo es la negociación colectiva de Planes y medidas de igualdad.

En estos años se ha avanzado en este ámbito con la normativa de desarrollo de la Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, que data ya de 2007 y que regulaba la implantación de esta herramienta en las empresas.

Ha sido todo un reto para la Secretaría abordar esta cuestión: por un lado, a través de la formación de delegados y delegadas, y por otro lado por el asesoramiento en la negociación, sobre todo de Planes de Igualdad.

Que la negociación colectiva sea ahora obligatoria en las empresas en los temas de igualdad es una oportunidad clara para el sindicato, porque nos permite abordar las situaciones de discriminación en todas las empresas, incluidas en las que no existe representación sindical.

Durante estos 4 años, la negociación de Planes de Igualdad ha sido el eje fundamental del trabajo de la Secretaría, de sus Agentes de Igualdad, que son las asesoras principales en la negociación y además las que han impartido la formación, la gran mayoría de las veces personalizada.

No hay que olvidarse también de los convenios colectivos y de su importancia fundamental para establecer cláusulas de igualdad, sobre todo en una Comunidad Autónoma como la nuestra donde la mayoría de las empresas son pymes o micropymes. Por eso también se ha hecho un esfuerzo grande en formación y puesta a disposición para la realización de plataformas a los convenios con perspectiva de género.

Los últimos años también han supuesto un revulsivo en la negociación de convenios gracias a la regulación sobre igualdad que se ha publicado, sobre todo en lo relativo a la retribución y derechos de conciliación. La Ley ha incluido preceptos normativos en el Estatuto de los Trabajadores que afecta a todas las empresas, independientemente del número de plantilla.

La atención personalizada a trabajadoras y trabajadores y a delegados y delegadas por parte de Servicio de Asesoramiento en Igualdad, es también una importante labor en la que se resuelven dudas y problemáticas concretas en las empresas sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género, la mayoría de ellas con los derechos de natalidad y corresponsabilidad.

Las visitas realizadas a las empresas no han sido tan frecuentes como otros años, debido en gran medida a la situación de pandemia en el inicio del Congreso, y posteriormente por el inmenso trabajo de negociación de planes de igualdad. Aun así, se han realizado en prácticamente todas las provincias y han servido para dar a conocer el servicio de asesoramiento en el sindicato y para sensibilizar a las plantillas de las empresas sobre cuestiones relativas a igualdad y a violencia de género.

■ PLANES DE IGUALDAD

Una de las funciones fundamentales que realizan las Agentes de Igualdad es la participación en los distintos Planes de Igualdad de las empresas. El trabajo que realizan en este ámbito es especialmente importante dada la escasa formación que tanto las empresas como las representaciones sindicales en las mismas tienen en este ámbito.

● **Negociación de Planes de Igualdad**

Durante estos 4 años, desde la Secretaría de Mujer se ha participado en:

88 Planes en 2021(julio a diciembre)

198 Planes en 2022

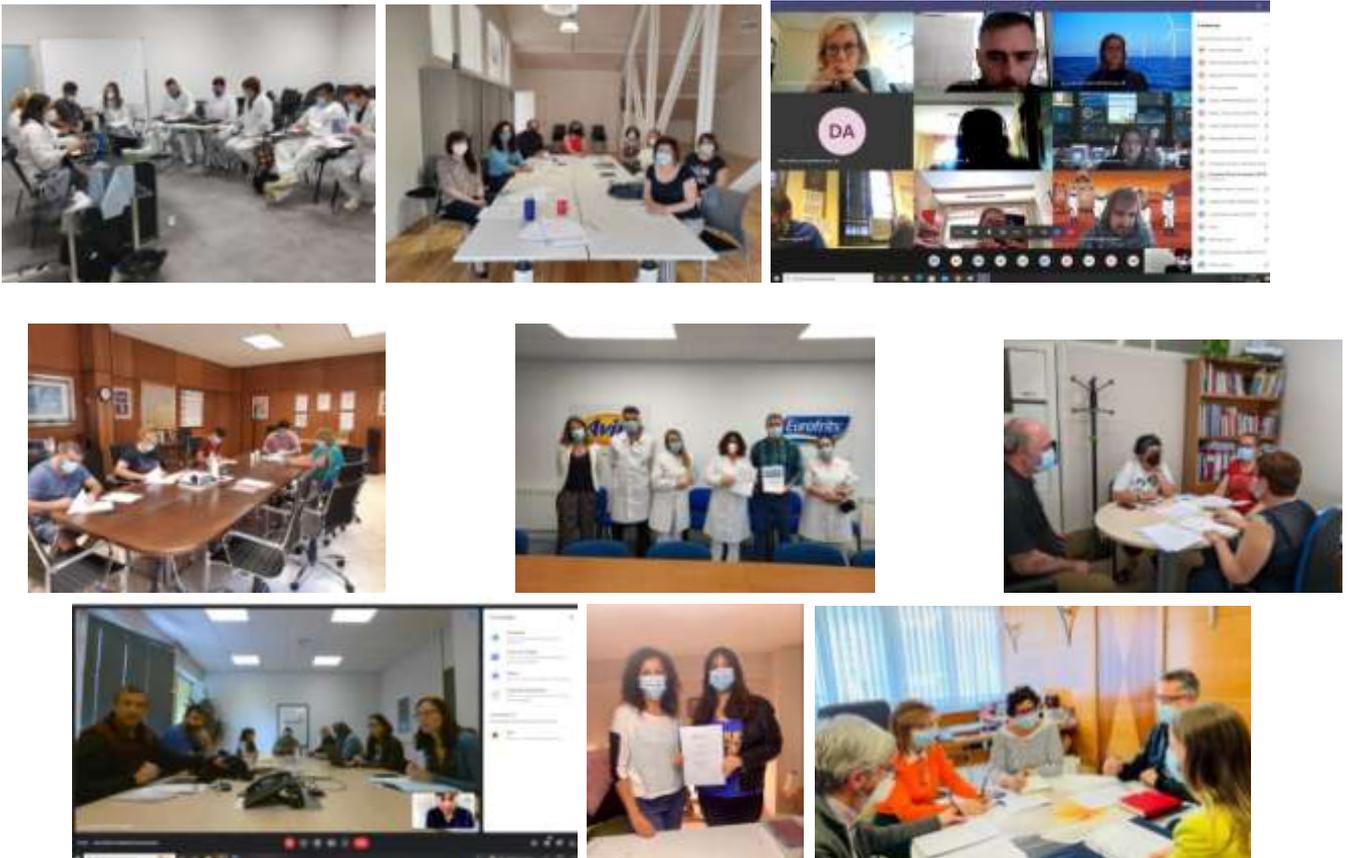
144 Planes en 2023

134 Planes en 2024

58 Planes en 2025 (enero a marzo)

La mayoría de estos Planes tienen carácter provincial o regional, pero también estatal cuando el delegado o la delegada que participa en la Comisión de Igualdad pertenece a un centro de Castilla y León.

Hay que indicar que el trabajo preparatorio de las reuniones con las empresas es quizá más importante y más laborioso para las Agentes que las propias reuniones con la empresa. En la mayoría de los casos, sobre todo cuando se está en plena negociación, existen reuniones previas con los Comités o incluso con las otras partes sindicales para preparar la negociación con la empresa o consensuar documentos, paso importante para llevar una Plataforma conjunta y consensuada, y para que los delegados y las delegadas entiendan lo que se plantea y lo defiendan en las mesas de negociación. Las Agentes son las que realizan un informe del diagnóstico y las propuestas de medidas, además de reunirse con los delegados y delegadas y realizar la formación oportuna. Muchas han sido las negociaciones de Planes en las que han participado las Agentes de Igualdad y también han estado presentes en la firma de los mismos en algunos casos.





● **Formación**

— Planes de Igualdad

Se han llevado a cabo 50 formaciones sobre los Planes, sobre todo a Comités de empresa que han iniciado ya el proceso de implantación de un Plan o aquellos que tienen que realizar el seguimiento del mismo, pero también a delegados y delegadas de ramas concretas o incluso a todo el Comité de Igualdad de la empresa (incluida la parte empresarial). También se han realizado asambleas en las empresas con las plantillas para explicar el contenido del Plan. En ellas han participado 564, delegados y delegadas en su mayoría.

En estas actividades se expuso, por un lado, la implantación de los Planes de Igualdad siguiendo cada una de las etapas para llegar al mismo, destacando la importancia de la negociación colectiva y el papel de la representación sindical en las empresas para llevarlo a cabo.



— Auditoría salarial

Desde 2022 entendimos que ante la complejidad de este asunto dentro de los Planes de igualdad y para el manejo correcto de la herramienta sobre la valoración de puestos de trabajo del Ministerio, comenzamos a realizar en las provincias

esta formación, para las delegadas y los delegados que ya estaban negociando Planes o que lo iban a hacer, siempre que tuvieran ya la formación previa en Planes de Igualdad. Se han llevado a cabo 6 formaciones en las que han participado 80 delegados y delegadas.



● Campaña CCOOnoce Planes de Igualdad

Ante el avance de la legislación sobre planes de igualdad evidenciamos la necesidad de llegar con la formación a cuantos más delegados y delegadas pudiéramos, y también para que el sindicato contara con un material básico de formación en este ámbito dado que la formación personalizada por parte de las Agentes de Igualdad iba a ser escasa por no contar con todos los recursos humanos suficientes para ello. Por tanto, elaboramos esta campaña que consiste en:

- Una serie de videos cortos sobre todo lo relativo a Planes de Igualdad. Hay dos videos de presentación realizados por la secretaria de Mujeres e Igualdad y el secretario de Acción Sindical de CC OO Castilla y León; y el resto de videos que tratan cada uno de los aspectos a tener en cuenta en los planes de igualdad los realizó la Agente de Igualdad de Salamanca.
- Un cartel sobre los aspectos principales de los planes de igualdad con un código QR para poder acceder a estos vídeos.



● Campaña “Negociación y registro de planes de igualdad”

Tras la publicación del Real Decreto 901/2020 y 902/2020, normativa que regula el desarrollo de los planes de igualdad y su registro, y la transparencia retributiva en la empresa, desde la Secretaría de las Mujeres e Igualdad, elaboramos una Guía Sindical para repartir en las empresas. En el documento se recogen los principales aspectos sobre la negociación de los Planes de Igualdad.



● Denuncia de incumplimientos

En más de una ocasión, desde la Secretaría de Mujeres hemos denunciado en la Inspección de Trabajo el incumplimiento de la normativa sobre Planes de Igualdad, en ocasiones también se ha hecho público a través de ruedas de prensa.



■ CONVENIOS COLECTIVOS

● Material de sensibilización:

Como ya hemos indicado, se han realizado durante este tiempo Plataformas concretas con perspectiva de género para convenios de toda la Región, tanto de empresa como sectoriales. En total han sido 200 plataformas presentadas para la negociación de los convenios en todas las provincias.

Para apoyar las actuaciones de delegados y delegadas sindicales en este ámbito se ha continuado con el reparto del folleto realizado ya en años anteriores denominado: "Igualdad en la negociación colectiva", que expone los criterios de negociación de los convenios colectivos para superar las desigualdades según las distintas áreas: acceso al trabajo, promoción, formación, igualdad retributiva, corresponsabilidad en el cuidado, salud laboral, actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y protección de las mujeres víctimas de violencia de género. También se propone la redacción del articulado del convenio y de las cláusulas, de forma que puedan servir de punto de partida y adaptarse a las situaciones específicas de las empresas. Desde 2019 se ha prestado especial atención a todas aquellas materias que se han visto modificadas por la legislación aprobada recientemente.

Se trata también de potenciar la presencia de las mujeres durante todo el proceso negociador y de vigilar y prevenir discriminaciones directas e indirectas tanto en el acceso al empleo, como en la formación, promoción y retribución.

Las Agentes de Igualdad han participado asesorando en la negociación de algunos convenios colectivos donde se ha intentado introducir las propuestas de igualdad.

■ ASESORÍA

Se atienden de manera personalizada las diferentes consultas de carácter laboral realizadas por afiliadas o afiliados al sindicato, y también por otras personas que se acercan para informarse.

A través del teléfono, personándose en la sede o por vía telemática, se atienden consultas relativas a violencia de género, natalidad y conciliación de la vida familiar y laboral, ayudas, la normativa aplicable al caso concreto...diferentes aspectos de discriminación por razón de género que puedan producirse en la empresa (incluidos los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Además, también se atiende a las delegadas y delegados de las empresas cuando acuden en busca de determinadas soluciones a cuestiones planteadas por las trabajadoras y trabajadores de su empresa.

Para hacer accesible el servicio de atención e informar adecuadamente a las trabajadoras y trabajadores en las empresas se reeditó el folleto de información sobre la atención en las sedes por parte de las Agentes de Igualdad (SAI, Servicio de Asesoramiento en Igualdad), que se repartió por todas las provincias de la Región.



La Secretaría en todas las provincias ha atendido 5.275 consultas sobre natalidad y corresponsabilidad:

710 en 2021 (julio a diciembre)

1.260 en 2022

1.289 en 2023

1.452 en 2024

564 en 2025 (enero a marzo)

Las relativas a acoso y violencia de género se verán en el apartado correspondiente.

■ VISITAS A EMPRESAS

Desde la Secretaría se han visitado empresas y entidades:

35 en 2021 (julio a diciembre)

59 en 2022

101 en 2023

110 en 2024

43 en 2025 (enero a marzo)

Se acude para realizar una Asamblea o reunión y la gran mayoría para llevar el material editado por la Secretaría, informar del servicio de asesoramiento que se ofrece y exponer el trabajo que se realiza. Siempre se realizan las visitas acompañadas por la persona responsable de elecciones sindicales o responsable de la rama de actividad correspondiente o por delegados y delegadas de la propia empresa.



IV. Sensibilización y formación en materia de violencia de género.

La violencia de género, que lejos de desaparecer se perpetúa día a día es una de las cuestiones básicas que tratamos en la Secretaría.

El sindicato rechaza plena y categóricamente cualquier forma de violencia hacia las mujeres, que hunde sus raíces en las desigualdades y discriminaciones de género que perviven en las sociedades, preservadas por una arraigada mentalidad patriarcal.

Desde CCOO son ya muchos años los que llevamos trabajando a favor de la eliminación de la violencia machista, tanto hacia dentro como hacia fuera del sindicato.

Esta situación debe ser abordada en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral, más si cabe porque dentro de este ámbito existe una violencia concreta: acoso sexual y acoso por razón de sexo, que también persiste y donde hace falta mucha sensibilización y formación. Además, la Ley de Igualdad ya incluyó estos tipos de acoso con su definición y la obligación en las empresas de establecer una serie de herramientas para su tratamiento y sanción, también para sensibilizar y formar a las plantillas. Este ámbito de actuación aún no es de total aplicación, aunque la propia Ley lo exija, son pocas aún las empresas que no tienen estos mecanismos o Protocolos de actuación; y ello a pesar de que con la negociación de planes de igualdad cada vez se están implantando más.

Tampoco podemos olvidar que las víctimas de violencia de género también tienen derechos en el propio ámbito del trabajo y que como tales están recogidos en la legislación. Por ello hemos querido hacer una recopilación de todos los derechos y recursos de las mujeres víctimas en Castilla y León, actualizado, que sirva de información y consulta y que está colgado en la web del sindicato.

La formación en este ámbito también es básica, y por ello se trabaja en algunos aspectos de la misma con la Secretaría de Salud Laboral.

La atención de víctimas y su posible derivación a otros servicios es también una tarea importante que realizamos desde la Secretaría. Es por ello que nuestro sindicato es un Espacio Libre y Seguro de Violencia Machista.

■ 25 DE NOVIEMBRE, DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

En torno al 25 de noviembre, desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad, se han realizado todos los años actuaciones y medidas de prevención y sensibilización dedicadas a distintas temáticas referidas a la violencia de género, pero muy específicamente sobre todo en la referida al ámbito laboral, y a la nueva normativa surgida de la Ley de Libertad Sexual.

Nuestra labor como sindicato ha sido siempre adherirnos a las reivindicaciones sociales que se realizan para mejorar la protección, la seguridad y la aplicación correcta de la Ley, pero también para visibilizar que la violencia de género en el ámbito del trabajo no cesa y las empresas no están cumpliendo con la regulación de los derechos en este sentido. Por tanto, cualquier actuación que llevemos a cabo desde el sindicato ha ido encaminada a reflejar esa realidad laboral, que como no puede ser de otra manera deviene de otras situaciones más sociales que no podemos obviar.

Desde la Secretaría Confederal de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, además de enviarnos, al igual que el 8M, un Manifiesto conjunto con UGT que desde Castilla y León adaptamos a la Región y la Gaceta Sindical, durante estos años presentó y actualizó el Observatorio de acoso sexual y acoso por razón de sexo, creado por la Secretaría Confederal y que es el primero que se realiza en España.

De todo el material se hace difusión durante esos días.

Las principales actuaciones en torno a este Día Internacional fueron las siguientes:

● **Ruedas de prensa**

Con los siguientes lemas:

- “CCOO contra el acoso sexual en el trabajo”
- “#VamosAContarlo. Trabajos libres de acoso sexual”
- “Observatorio de Acoso sexual y acoso por razón de sexo de CCOO #VAamosAContarlo”.
- “Por ti, por mí y por todas las compañeras. #VamosAContarlo”.

Se han convocado 17 ruedas de prensa en torno al 25 de noviembre en las distintas provincias de Castilla y León, algunas conjuntamente con UGT. En estas ruedas de prensa ha participado en cada provincia la Secretaría de Mujer, y en algunos casos el o la Secretaria General y la Agente de Igualdad.





● Asambleas

La Secretaría participó en 4 Asambleas para tratar los Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Participaron 47 delegados y delegadas.



● Jornadas, charlas y coloquios.

Con carácter regional se organizó una jornada sobre “La violencia de género en el ámbito laboral: una perspectiva Judicial y sindical”, que se realizó en el Aula Mergelina de la Facultad de Derecho de la Universidad de Valladolid, y en la que intervinieron M^a Luisa Segoviano, Magistrada del Tribunal Constitucional y Carolina Vidal, secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CC00. Participaron en torno a 100 personas.



A nivel provincial organizadas por la Secretaría de Mujeres correspondiente, dentro y fuera del sindicato, se realizaron 9 jornadas:

- “Violencia de género en adolescentes y redes sociales” en Zamora, a la que acudieron 30 delegados y delegadas.
- Violencia de género en Segovia, donde se realizó un debate sobre unos cortos dedicados al tema, a las que acudieron 25 delegados y delegadas.
- “Violencia de género en el empleo: acoso sexual y acoso por razón de sexo”, en Salamanca, a la que acudieron 8 delegados y delegadas.

- “Violencias machistas en las redes sociales”, en Valladolid, donde se impartió el taller “Netflixionando!”, en la que participaron 75 personas.
- “Descosiendo violencias, creando dignidades”, en Burgos, en el que participaron 12 personas.
- “Contra la trata y la explotación sexual”, en Ávila, a la que asistieron 40 personas.
- “Miradas femeninas en la historia y su evolución”, en Segovia, a la que acudieron 9 personas.
- “Actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo”, en Soria, a la que acudieron 10 personas.
- “Violencia de género y salud mental”, en Ávila, a la que acudieron 30 personas.
- “Análisis y actuaciones de las violencias de género desde diferentes perspectivas”, en Segovia, a la que acudieron 30 personas.



● **Actividades culturales:**

— En colaboración con la Fundación Jesús Pereda.

Se han realizado tres ediciones del FEMINIFEST, que han recorrido varias provincias de Castilla y León. Esta experiencia que empezó siendo piloto y que se ha consolidado ya, consiste en dos actuaciones principales:

1. *Actos de sensibilización y formación.* Donde se llevan a cabo formaciones o actividades de carácter cultural relacionadas con la igualdad y la violencia de género. Asistieron unas 84 personas.
2. *Actos lúdicos.* Conciertos o actuaciones teatrales, con mujeres como protagonistas, para darles visibilidad. Acudieron alrededor de 630 personas.



— Concurso de carteles violencia de género.

La Secretaría de la Mujer de CC.OO. en León, con la idea de hacer aún más visible las reivindicaciones en torno a este día, continuó en 2021 y 2022 con la convocatoria de este concurso para visibilizar esta problemática y en el que participan alumnos y alumnas de IES de toda la provincia.

Los carteles ganadores fueron:



— Otros actos.

● **Actuaciones de sensibilización:**

— Campaña Acoso sexual y acoso por razón de sexo: No lo permitas!

Desde la Secretaría de Mujeres Regional, junto con el material elaborado por la Secretaría Confederal de Mujeres, se diseñó esta campaña para que se llevara a cabo en torno al 25 de noviembre en las empresas. La campaña consistía en el reparto del folleto de nuestra Campaña regional: Acoso sexual y acoso por razón de sexo: No lo permitas!!!, la difusión de unas pegatinas alusivas a distintos mensajes sobre el acoso que sufren las mujeres en las empresas (muchas de ellas se han pegado en los tabloncillos de



anuncios de las empresas) y el reparto de los calendarios contra la violencia de género dedicados este año al acoso sexual.

- **Participación en manifestaciones y concentraciones 25 de noviembre.**

- Concentraciones.

En todas las provincias se han llevado a cabo cada año concentraciones convocadas conjuntamente con UGT en algunos casos en las plazas de los Ayuntamientos u otros lugares emblemáticos.



- Manifestaciones con las Plataformas de Mujeres.

En prácticamente todas las provincias se ha participado en las manifestaciones convocadas el 25 de noviembre.



- OBSERVATORIO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DE CCOO

El compromiso de CCOO con la lucha contra las violencias machistas ha llevado al sindicato a crear el **Observatorio de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de CCOO**. Una iniciativa pionera, que está sirviendo de ventana a las trabajadoras para denunciar que están sufriendo este tipo de violencia machista y sentir que alguien las escucha, refuerza y orienta sobre cómo actuar. El sindicato ha creado este observatorio para poder dar herramientas tanto a delegados como delegadas y a la ciudadanía para la denuncia de los casos de acoso que se produzcan, también para su atención.

Se presentó públicamente en una rueda de prensa en 2022 y se realizó una jornada inaugural de dicho Observatorio organizada por la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO en colaboración con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, en el Círculo de Bellas Artes de Madrid.



Desde su puesta en marcha, se ha realizado una labor de información, divulgación y formación sobre este Observatorio en todas las provincias, y también a través de medios telemáticos y redes sociales.

● **Jornada “Hagamos visible la violencia de género #VamosAContarlo”**

Sirvió para la presentación del Observatorio a nivel regional, participando desde la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, la propia secretaria y la adjunta a la Secretaría.



■ **CAMPAÑA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: NO LO PERMITAS!**

Ante los numerosos casos que en 2024 llegaron a nuestras asesorías, decidimos al inicio de 2025 darle un empaque mayor a este tema a través de esta Campaña.

Para ello, elaboramos un folleto, actualizando el que teníamos anteriormente, añadiendo aspectos novedosos de la Ley y centrándonos en el Protocolo de Acoso sexual y acoso por razón de sexo que deben tener las empresas.

La campaña, además vino acompañada de una formación en todas las provincias a delegados y delegadas, y para cerrarlo se realizó en Valladolid una Jornada Regional, a la que acudió la Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones del Trabajo, Carolina Vidal, para presentar la Guía Práctica contra el acoso sexual en el trabajo que se ha publicado a nivel nacional por el sindicato; y también la profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la UNED, Patricia Nieto Rojas, que vino a presentar las conclusiones del Estudio que han llevado a cabo varias profesoras de distintas universidades de Madrid sobre contenido de los planes de igualdad registrados, concretamente la parte que tiene que ver con salud laboral y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo. Acudieron a todas las formaciones 224 delegados y delegadas.





Portada del folleto y diferentes formaciones en las provincias



Rueda de prensa y momentos de la jornada

■ CCOO ESPACIO LIBRE Y SEGURO DE VIOLENCIA MACHISTA

La atención a las mujeres víctimas de violencia de género ha sido siempre prioritaria en la Secretaría. Las agentes de igualdad identifican la necesidad de atención y derivan al servicio o recurso más apropiado para la situación que cada una tiene.

Si se trata de un caso relacionado con sus derechos laborales, se la atiende y se la facilita todo tipo de documentación, ya sea para solicitar algún derecho como para reclamar el mismo. Si se trata de un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, se atiende el caso con la rama correspondiente.

Desde la Secretaría se han atendido desde julio de 2021 a marzo de 2025:

- 191 consultas y casos de violencia de género.
- 317 consultas y casos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las Secretarías de Mujer de CC OO en Castilla y León llevan muchos años siendo consideradas por la Junta de Castilla y León como punto de atención especializado.

Seguimos siendo un Espacio Libre y Seguro de Violencia Machista, teniendo un punto de atención ubicado en cada provincia.

■ FORMACIÓN

Durante todo este periodo, además de lo expuesto en las actuaciones relativas al día 25 de noviembre, se han venido realizando actuaciones de sensibilización, información y formación sobre violencia de género y sobre los Protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigida a delegados y delegadas, para el conocimiento de las herramientas

fundamentales para la atención de estos casos en su ámbito de trabajo. La formación se ha centrado sobre todo en el tema de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia, en el acoso sexual y en el acoso por razón de sexo; pero también se ha sensibilizado e informado sobre la Ley de Libertad Sexual.

También se ha acudido a dar formación externa, a entidades y sobre todo directa a las víctimas de violencia de género dentro del Programa de Empleo y Formación que tiene la Junta de Castilla y León: PEMCYL.

- **Interna**

- Jornada: “Hagamos visible la violencia de género #VamosAContarlo.

Jornada en la que intervinieron en la mesa redonda la jefa de las unidades de violencia de género de la Delegación del Gobierno en Castilla y León, una abogada miembro de la agrupación de Mujeres Abogadas de Valladolid y una psicóloga de la Asociación Procomar Valladolid Acoge. Todas ellas hablaron de su experiencia en la atención a las víctimas de violencia de género y expusieron sus propuestas de mejora de los servicios que se ofrecen a las mismas. Asistieron 75 personas.



- Jornada: “Violencia de Género: Atención y empleos dignos”.

Jornada regional, junto con la Asociación Feministas por el Cambio Social, para presentar el informe a nivel estatal que desde la Asociación se realizó sobre la cobertura social y de personal de los servicios de prevención y atención a la violencia de género. Acudieron 25 personas.



- Jornadas sobre Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.

Se han realizado 5 jornadas sobre los puntos violeta del sindicato y sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Participaron 47 personas.



● **Externa**

— PEMICYL

Se han realizado 4 formaciones para las víctimas de violencia de género que están en el Programa de Empleo y Formación de la Junta de Castilla y León. Participaron 20 mujeres.

— Universidad

En Salamanca se han dado cuatro formaciones sobre violencia de género en el trabajo, a alumnado de la Facultad de Ciencias Sociales y Facultad de Educación de la Universidad de Salamanca, y a la plantilla de la Universidad de León. Participaron 133 personas.



Desde la Secretaría Regional se participó, de manera telemática, en el IV Seminario sobre “Actuaciones contra la violencia de género: nueva Directiva Europea y Convenio 190 sobre Violencia y Acoso”. Organizada por la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid.



— Otras formaciones

Se han realizado 2 charlas en jornadas o cursos sobre violencia de género en el ámbito laboral, por un lado, en la Asociación de Jugadores Patológicos Rehabilitados de Valladolid, y por otro lado en el Colectivo de Laciana contra la Violencia de Género en Villablino. En ellas participaron 20 personas.



■ OTRAS ACTUACIONES

- **Diálogo Social**

- Regional

Desde la Secretaría se ha hecho el seguimiento de todas las ayudas y subvenciones relativas a violencia de género de la III Estrategia de Empleo.

En 2025 se abrió la mesa de negociación del Plan para la Igualdad, Corresponsabilidad y Juventud en el empleo, dentro la IV Estrategia Integrada de Empleo, donde desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad hemos participado activamente hasta su firma.

Desarrollamos este tema en el apartado VI del documento.

- Provincial

Desde las secretarías de Mujeres provinciales se ha acudido a las reuniones de los distintos Ayuntamientos y Diputaciones en las convocatorias de los Consejos de Mujeres, y en algunas de ellas, las agentes de igualdad han participado activamente en las mesas de trabajo sobre igualdad, empleo, sensibilización o violencia de género que se han convocado derivadas de los Consejos Municipales.

- **Participación feminista**

En algunas provincias, como Palencia, León y Valladolid, junto con las Plataformas creadas en las dos ciudades, las Secretarías de Mujeres participan en todos los actos reivindicativos que se convocan durante todo el año para sensibilizar sobre la violencia de género a la ciudadanía. En León, Segovia y Ávila (en estas provincias convocadas por los Consejos de la Mujer de los Ayuntamientos) se concentran al menos una vez al mes contra la violencia de género.

V. Consolidar el Servicio de Atención en Igualdad y las Secretarías de Mujer en territorios y federaciones, así como el fomento de la participación femenina en el sindicato.

El trabajo de sensibilización hacia la igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres desde el sindicato, se viene realizando a través de la Red de Secretarías de Mujeres e Igualdad provinciales y de federaciones regionales, reforzado y apoyado por el trabajo de las Agentes de Igualdad. Para organizar, programar y distribuir las tareas en las diferentes provincias y en el tiempo, se realizan reuniones plenarias con una periodicidad mínima semestral, en las que se informa, se debate, y se decide la metodología más apropiada a seguir en cada provincia y en cada federación.

Paralelamente, para coordinar la labor específica de las Agentes de Igualdad de Oportunidades, y reforzar sus funciones respecto de su participación en la negociación colectiva a través de convenios o planes de igualdad, y cualquiera otras actuaciones que velen por la no discriminación por razón de género en el ámbito laboral (formación, consultas, sensibilización,...) se han celebrado varias reuniones plenarias para configurar las líneas de actuación del trabajo, para debatir temas importantes de coordinación y para elaborar o planificar materiales y jornadas.

La participación de las mujeres en el sindicato es fundamental, creciendo mucho en los últimos años tanto la afiliación de las mujeres, pasando de un 46% a un 48% (datos de marzo), como la participación como delegadas pasando de un 38% a un 41,6% (datos de marzo). A pesar de ello, nos queda aún algún paso más que dar para llegar a una paridad, sobre todo en los puestos que ocupan en las ejecutivas del sindicato y en las mesas de negociación de los convenios colectivos.

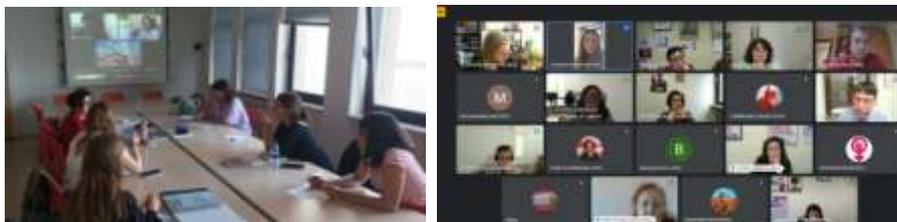
Así, la Secretaría de Mujer ha intentado favorecer y formar sobre empoderamiento sindical, como la mejor vía para lograr este objetivo.

Por último, aunque no menos importante, es necesario un reciclaje formativo de las personas que formamos parte de las Secretarías, para tener mejor y mayor información sobre determinadas cuestiones relativas a nuestro trabajo sindical.

■ PLENARIOS

A nivel estatal se ha acudido a 15 Plenarios convocados por la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

Se han celebrado en estos años 19 Plenarios: 9 de secretarías de Mujeres de territorios y federaciones, 8 de Agentes de Igualdad, y 1 conjunto. También se realizó uno conjuntamente Acción Sindical y Mujeres.



La Secretaria Regional ha sido convocada a 16 Plenarios Confederales durante este periodo.

1 en 2021 (julio a diciembre)

5 en 2022

3 en 2023

5 en 2024

2 en 2025 (enero a marzo)

■ REUNIONES DE TRABAJO/TRABAJO EN RED

Para desarrollar las actuaciones del Plan de Trabajo anual, se comparte documentación y se trabaja en red algunos aspectos concretos de trabajo como informes, estudios, campañas,...

Las Secretarías de Mujer de territorios y federaciones están informadas vía telemática de todas las cuestiones que se tratan en la Secretaría Regional y de todos aquellos asuntos que se trasladan desde la Secretaría Confederal de Mujeres.

Las Agentes de Igualdad realizan reuniones de coordinación para configurar formación, material, campañas, que luego se llevan a cabo desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad a todas las provincias. También se reúnen telemáticamente los últimos viernes de mes.



■ **RECLICLAJE FORMATIVO**

Reciclar la formación y actualizar conocimientos ha sido siempre prioritario para la Secretaría de mujer, sobre todo con la finalidad de aplicar esos nuevos conocimientos a nuestra labor sindical.

De muy variada índole y en muchos ámbitos, hemos participado en jornadas, talleres, cursos y ciclos o seminarios formativos relacionados con el ámbito de la igualdad y la violencia de género. Las jornadas han sido presenciales y vía telemática. Se ha participado en:

● **Jornadas institucionales o de organismos públicos.**

— Delegación y Subdelegación del Gobierno

Hemos acudido a 10 jornadas organizadas por la Delegación y Subdelegación del Gobierno en varias provincias, todas ellas relativas a la violencia de género.



— Junta de Castilla y León y Administraciones Locales

Desde la Secretaría hemos participado en 10 jornadas convocadas por los distintos estamentos públicos de la Región, sobre temas tan diferentes como registro retributivo, acoso sexual y acoso por razón de sexo, trata y explotación sexual, valoración forense integral para los casos de violencia de género y auditoría salarial.



— Universidad

De las 13 formaciones que hemos realizado y que han sido organizadas por la Universidad de Valladolid, la Universidad de Salamanca, Universidad de Burgos, la Universidad de León, la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid, Universidad Carlos III de Madrid.





● **Cursos CCOO**

— Sindicato Confederal

Desde la Secretaría de Mujeres hemos participado en 9 cursos o jornadas organizadas por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Salud Laboral, Protección Social y Políticas Públicas: sobre auditoría salarial, perspectiva de género en la interposición de demandas de la jurisdicción social, estrategia de cuidados, robotización y condiciones ergonómicas desde las desigualdades de género, pensiones, violencia de género,



— Sindicato Regional

En 10 formaciones regionales organizadas por la Secretaría de Mujeres de la Federación de Industria y por la Secretaría Regional de Salud Laboral.



● **Jornadas de otras instituciones**

Hemos acudido a 13 jornadas organizadas por Instituciones de muy variada índole, desde la Fundación 1º de Mayo, el Instituto de la Mujer, pasando por el Consejo Económico y Social o distintas asociaciones de ámbito nacional y provincial.



VI. Participación de la Secretaría en el Diálogo Social, en distintos organismos y entidades.

Con el paso de los años, la implicación de las instituciones en las políticas de igualdad se ha hecho evidente. Está claro que en parte deviene de las nuevas regulaciones normativas y del trabajo de visibilización de las mujeres que ha encabezado el movimiento feminista, pero también de nuestro trabajo en el Diálogo Social en todas y cada una de las mesas

de negociación en las que hemos participado, siempre con propuestas y con un espíritu constructivo que ha logrado llegar a acuerdos muy importantes, para la sociedad en general pero también para el propio sindicato.

La Secretaría de Mujeres e Igualdad ha tenido durante estos años una relación muy estrecha con la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, sobre todo con la Dirección General de Familias para la concreción de determinados aspectos relativos a las medidas de conciliación que dentro del Acuerdo del Empleo se publican desde esta Dirección.

En el Diálogo Social hemos tenido reuniones para el desarrollo del Acuerdo de Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo que formaba parte de la III Estrategia Integrada de Empleo y que terminó en 2024; y ahora, en 2025 hemos negociado y firmado el nuevo Plan para la Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Empleo que forma parte de la IV Estrategia Integrada de Empleo. En estas negociaciones hemos hecho propuestas para mejorar la situación de las mujeres en la Región, a través de medidas tendentes a eliminar las discriminaciones de las mujeres en el mercado de trabajo y favorecer el empleo de las víctimas de violencia de género.

También hemos participado activamente en otras instituciones regionales como el Consejo Regional de la Mujer, el Consejo Económico y Social y el Observatorio de Castilla y León.

Hemos tenido alguna participación de carácter internacional, de sensibilización y formativa, llevando nuestra realidad social y laboral a otros países.

■ DIÁLOGO SOCIAL Y PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL

Aunque es a nivel regional donde la Secretaría de Mujeres e Igualdad ha tenido más participación institucional, también a nivel local hemos participado a través de las Secretarías de Mujeres provinciales en todos los Consejos Municipales que se han convocado, y en algunas provincias, como Segovia, Valladolid y Burgos, en las mesas de trabajo establecidas sobre diferentes temas dando nuestra perspectiva de género y llevando nuestras propuestas sindicales.

A nivel regional hemos participado durante este periodo en:

● **Diálogo social**

— Estrategia Integrada de Empleo

Hasta 2024 acudimos a 4 reuniones convocadas para el seguimiento del Plan para la Igualdad de Género, Corresponsabilidad y Juventud en el Trabajo, que formaba parte de la III Estrategia Integrada de Empleo.

En febrero de 2025 se inició la negociación del nuevo acuerdo dentro de la IV Estrategia Integrada de Empleo, acudiendo a 4 reuniones para cerrar el Plan.

— Dirección General de Familias

Han sido 3 reuniones con esta Dirección General casi exclusivamente para tratar una de las medidas de conciliación que está recogida en la Estrategia de Empleo: subvenciones para las excedencias y reducciones de jornada.

— Diálogo Social municipal y provincial

Desde la Secretaría hemos participado con nuestras propuestas en las mesas abiertas del Diálogo Social a nivel municipal en varias provincias.

● **Otras reuniones institucionales**

— Consejo Regional de la Mujer

Hemos acudido a las 5 convocatorias realizadas, 1 cada año en torno al 8 de marzo, excepto en este 2022 donde se convocó una reunión extraordinaria.

— Consejos Municipales de la Mujer

Hemos acudido a las reuniones convocadas en todas las provincias de Castilla y León, participando además en algunas provincias en las mesas abiertas dentro del Consejo Municipal para tratar temas como empleo, violencia de género e igualdad.

— Sección de Género del Observatorio de Castilla y León

Han sido 4 convocatorias a las que hemos acudido, 1 cada año en torno al 25 de noviembre, excepto en 2021 que se convocó otra de carácter extraordinario. En las mismas se hace una evaluación de las actuaciones que ha realizado la Junta de Castilla y León en este ámbito.

— Consejo Económico y Social

Además de aportar nuestras propuestas dentro del Informe Anual que realiza esta institución, en 2021 hemos tenido 2 reuniones para tratar el informe sobre la Ley de Violencia de Género Regional y la parte de igualdad y violencia de género del Informe de la situación económica y social.

● **Participación internacional**

— Jornada sindical internacional

La Secretaría de Mujeres participó en el Curso “Perspectiva de género en la acción sindical: Herramientas y Estrategias”. Organizada por el Instituto Sindical Europeo en Barcelona en cooperación con CC00, durante 3 días. En esta jornada se reunieron representantes sindicales de varios países europeos para analizar el trabajo diario sindical referido a la igualdad de género y el diseño de estrategias sindicales para la transversalidad en la acción sindical.



■ FORMACIÓN EXTERNA (fuera del 8M y el 25N)

● **Entidades públicas**

— Universidad e Centros educativos

Se han llevado a cabo 6 formaciones:

- Cinco de ellas convocadas u organizadas por tres Universidades Públicas: UNED, Universidad de León y Universidad de Salamanca, para hablar sobre corresponsabilidad e igualdad en el mercado de trabajo, sobre

negociación colectiva y sobre el papel del sindicato en materia de igualdad, y en las que participaron unas 180 personas.



- Y otras 11 formaciones, dos de ellas organizadas en el Instituto de Educación Secundaria Fernando de Rojas, y en el Instituto Fray Luis de León, las dos en Salamanca, a la que acudieron 124 alumnos y alumnas; otras dos, una sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Depósito de Armamento de Segovia, a alumnado de los certificados de profesionalidad de instalación y mantenimiento de jardines y operadores auxiliares de revestimientos continuos en construcción, y en la que participaron 15 personas; y una segunda formación en el Centro de refugiados Nazareth CESAL, sobre sensibilización en igualdad de género, dirigida al personal del centro, en la que participaron 12 personas; y otras 6 formaciones en el IES Vasco de la Zarza de Ávila dirigidas al alumnado de 3º de la ESO, a las que acudieron 117 alumnos/as.



— Ayuntamientos/Instituciones

Se ha impartido formación sobre Igualdad convocada por el Ayuntamiento de Villarlbo en Zamora y el Ayuntamiento de Segovia, dentro del Programa Mixto de Formación y Empleo y dentro de la formación para los certificados

de profesionalidad de instalación y mantenimiento de jardines y operadores auxiliares de revestimientos continuos en construcción. Acudieron 39 personas.



● **Entidades privadas**

Se han realizado 5 formaciones, sobre todo en Asociaciones y sobre temáticas muy diferentes: igualdad conceptual, conciliación, empleo y brecha salarial. A estas formaciones acudieron 83 personas.



VII. Fomento de la relación con las organizaciones feministas.

CCOO ha sido siempre un sindicato que ha tendido puentes con distintas organizaciones de índole muy diverso. La relación con las asociaciones de mujeres o entidades que trabajan a favor de los derechos de las mujeres ha sido siempre algo intrínseco en la Secretaría de Mujeres e Igualdad.

Cabe indicar, que, dependiendo de la provincia, las relaciones han sido más o menos fluidas, porque hay lugares donde no ha existido nunca relación estrecha o el movimiento feminista era muy escaso.

Participamos con otras entidades en los Consejos Municipales de la Mujer de todas las provincias, pero no es ese un ámbito de participación conjunta en la mayoría de los casos, sino que la participación más activa se ha llevado a cabo a través de las distintas plataformas creadas, sobre todo en las capitales de provincia, por distintas asociaciones o entidades que trabajan con mujeres, incluidos sindicatos y partidos políticos.

En las provincias donde el sindicato tiene establecida una Plataforma de actuación con otras entidades u organizaciones (incluido el propio Consejo Municipal de la Mujer) se ha trabajado conjuntamente, no solo para organizar el 8 de marzo o el 25 de noviembre, sino para convocar y organizar movilizaciones.

Podemos concluir diciendo que nuestra organización está presente en el movimiento feminista de las diferentes provincias, ya que muchas de nuestras reivindicaciones sindicales son comunes a las de dicho movimiento, sobre todo en lo que a las cuestiones laborales se refiere.

VIII. Red de mujeres sindicalistas América Latina y España.

En 2024 comenzó un Proyecto conjunto con tres sindicatos de Chile, Perú y Colombia para el intercambio de experiencias en materia de igualdad y violencia de género desde la perspectiva sindical.

► Se inició este proyecto con el traslado a Valladolid de algunas sindicalistas para realizar una formación y un intercambio de prácticas y propuestas de cara a una futura red sindical feminista entre todas las organizaciones.

En esta parte del Proyecto colaboró activamente la Cátedra de Sindicalismo de la Universidad de Valladolid.

Se realizó un programa de actuaciones formativas, de sensibilización e institucionales:

- Jornadas formativas sobre distintos aspectos relativos a la igualdad en el mercado de trabajo y a la violencia de género, que tuvieron lugar en la Facultad de Comercio de la Universidad de Valladolid, en la sede del sindicato en Valladolid y en Foremcyl. La formación fue impartida por personal técnico de CC00, por la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León, y por diverso profesorado universitario de la Universidad de Valladolid, la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y la Universidad Autónoma de Madrid.



- Se visitaron dos sedes provinciales, la de Segovia y Salamanca. Donde se hicieron Asambleas, coincidiendo con la semana del 8 de marzo y las reivindicaciones del sindicato para ese día.



- Se visitaron algunas instituciones locales y regionales que trabajan en igualdad y violencia de género y las mujeres, y fueron recibidas por la Consejera de Familia e Igualdad de Oportunidades y por las Directoras de Familia y Mujer.



- Acudieron a distintos actos de sensibilización organizados en torno al 8 de marzo, incluyendo la concentración sindical de la mañana del día 8 y la Manifestación de la tarde donde una de ellas leyó parte del Manifiesto.

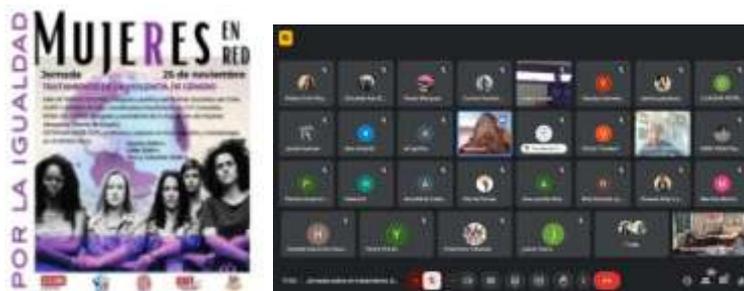


- En el sindicato regional se reunieron con la Comisión Ejecutiva del sindicato, y con las distintas secretarías de Mujeres de las Federaciones Regionales donde intercambiaron formas de actuar en las empresas y se debatieron las distintas estrategias sindicales para afrontar la igualdad de género en la empresa.

Durante toda la estancia, las mujeres sindicalistas pudieron conocer la situación laboral de las mujeres en España y establecer un debate intenso en todas las formaciones sobre la situación en su país. Por tanto, sirvió para intercambiar experiencias y aprender unas de otras.

► Este proyecto tuvo su continuación por vía telemática, con algunas reuniones por videollamada entre las mujeres que participaron en este intercambio y la Secretaría de Mujeres e Igualdad de CCOO. Se decidió dar continuidad a la formación iniciada en Valladolid a través de dos ponencias que se realizaron por videoconferencia:

- La primera formación la realizó una profesora de la Universidad de Chile, que trató el tema de la Brecha Salarial de Género.
- La segundo corrió a cargo de una asesora laboral y sindical del Centro de Solidaridad y Corporación Viva la Ciudadanía de Colombia, y trató sobre el Empoderamiento y Liderazgo Femenino.
- Y la tercera se llevó a cabo el 25 de noviembre, en la que participaron una ponente por cada país, todas ellas expertas y reconocidas mujeres que abordan la problemática de la violencia machista desde distintos ámbitos de actuación. Hubo casi 50 personas participando.



IX. Iniciar una política sindical en defensa de los derechos LGTBI. (febrero 2025)

En este periodo congresual, la Secretaría de Mujeres e Igualdad ha seguido trabajando en defensa del colectivo LGTBI.

CCOO como eje vertebrador de cohesión social, necesita denunciar el desamparo y los prejuicios a los que es sometido este colectivo, atendiendo especialmente al entorno laboral, donde los datos indican que las personas que pertenecen a este colectivo sufren discriminación laboral en todos los ámbitos y sectores.

La labor de la Secretaría en este contexto ha sido sobre todo de carácter formativo, intentando llegar a todas las provincias y al mayor número de delegados y delegadas, tratando temas relativos a la discriminación laboral pero también otras discriminaciones concretas que sufre el colectivo.

Otra de las actuaciones principales ha sido la visibilización de determinadas fechas concretas que son importantes para este colectivo como el 28 de junio, Día Internacional del Orgullo LGBTI o el 17 de mayo, Día Internacional contra la LGTBifobia, realizando actuaciones de sensibilización o formativas.

Actualmente está nombrada una persona como representante autonómico del sindicato de este ámbito, y junto con la responsable de la Secretaría Regional de Mujeres e Igualdad, forman parte de un grupo de trabajo creado para el diseño cada año las actuaciones a realizar en el que colaboran todas las Federaciones Regionales.

En 2024 se aprobó el Real Decreto 1026/2024, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI en las empresas, y por tanto desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGBTI. Desde su publicación desde la secretaría de Mujeres e Igualdad y de Acción Sindical, se ha trabajado para abordar un texto conjunto que llevar introducir estas medidas en los convenios colectivos.

■ PLENARIOS LGBTI+

Durante estos años la Secretaría de Mujeres e Igualdad ha convocado diversas reuniones del grupo de trabajo y ha participado en todos los Plenarios Confederales LGBTI+.



En 2024, y con la entrada en vigor del Real Decreto que desarrolla cómo debe establecerse la negociación en este ámbito dentro de los convenios colectivos, desde la Secretaría de Mujeres e Igualdad y de Acción Sindical, se convocó a un Plenario para abordar este tema con las personas encargadas de la negociación de los convenios colectivos, para por un lado exponer el contenido de dicho Real Decreto, y por otro dar las pautas para la futura negociación. Acudieron 50 delegados y delegadas.



■ FORMACIÓN

● **Confederal**

— Jornada “Vivencias laborales en las personas LGBTI+”

Con motivo del día del Orgullo, en 2022, asistimos por videoconferencia a esta jornada celebrada en la Escuela Sindical Juan Muñiz Zapico en Madrid, donde se remarcó el compromiso del sindicato en la defensa de todas las personas y frente a cualquier discriminación con motivo de la orientación sexual, la identidad o la expresión de género de la persona trabajadora.



● **Regional**

Desde la Secretaría se han llevado a cabo 3 jornadas y talleres regionales para tratar determinados aspectos relacionados con el colectivo LGBTI.

— Jornada “Derechos LGBTI+, Derechos Humanos”

Se realizó en Valladolid una rueda de prensa para presentar esta jornada a nivel regional. Se realizó en colaboración con la Fundación Triángulo, y en la formación participaron 50 personas. La jornada comenzó con un taller sobre conceptos básicos, la siguió una mesa redonda con dos personas expertas de este colectivo y posteriormente se proyectaron algunos cortos de la edición de Cinhomo y hubo un posterior debate.



— Jornada contra la LGTBifobia

Se realizó en Valladolid esta jornada, organizada por el grupo LGBTI+ del sindicato regional. Se realizaron diferentes ponencias para poner sobre la mesa distintas situaciones a las que se tienen que enfrentar las personas del colectivo en su trabajo. Asistieron 20 personas.



— Jornada sobre los derechos LGTBIQ+

También en Valladolid se llevó a cabo esta jornada, organizada por el grupo LGTBI+ del sindicato regional, y en la que intervinieron el representante LGTBI de CC OO en Castilla y León, y la secretaria de enseñanza del sindicato en Salamanca, que también es integrante de este grupo. En esta jornada se denunció la inseguridad de los centros de trabajo para las personas LGTBIQ+. Acudieron 10 personas.



● **Provincial**

— Jornada “La LGTBIfobia desde la Prevención de Riesgos Laborales”

Con motivo del día contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, y para presentar el documento confederal “LGTBI+ Factor de Riesgo Laboral”, se organizó esta jornada en Valladolid por la Secretaría Regional de Mujeres e Igualdad y la Fundación Triángulo, dirigida a delegados y delegadas. Intervino la propia Fundación y personal técnico de la Secretaría Regional de Salud Laboral. Participaron 20 personas.



— Jornadas “Derechos LGTBI+”

Jornadas realizadas en 2022 en Salamanca y Zamora en las que intervinieron la secretaria Regional de Mujeres e Igualdad, el representante regional del colectivo LGTBI+ de CC OO, que presentaron la campaña del sindicato confederal de ese año: “Sácales los colores”, y que reivindica la erradicación de actitudes de burla o escarnio que sufren las personas con distinta orientación sexual en las empresas. También intervino la secretaria general del sindicato de enseñanza en Salamanca

que realizó un taller sobre conceptos básicos; y por último una representante de la Fundación Triángulo que realizó una proyección de cortos y un debate posterior. Se dirigió a delegados y delegadas y personas afiliadas.



— Jornada “Cómo ser Joven LGTBI y no morir en el intento”

Jornada realizada en 2024 en Valladolid en conmemoración del día del Día del Orgullo, el 28 de junio. Jornada donde se presentó la campaña de ese año y donde intervinieron la secretaria Regional de Mujeres e Igualdad, el representante regional del colectivo LGTBI+ de CC00, y otra de las representantes del Grupo LGTBI de CC00. Se abordó también el cambio en la legislación respecto de las modificaciones a la Ley de Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas. Se dirigió a delegados y delegadas y personas afiliadas.



■ ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN

Se realizaron actos de sensibilización y ruedas de prensa para visibilizar el Día Internacional del Orgullo LGTBI y exponer las principales reivindicaciones del colectivo, incluidas las laborales.



En 2022, junto con la Fundación Triángulo, se organizó la proyección la película “Pride” en el lateral de la Catedral de Valladolid. La película expone cómo el sindicalismo en Reino Unido comenzó a abrazar los derechos LGTBI+.



También se llevó a cabo la realización de material: pulseras y chapas, y se ha difundido cada año el Manifiesto elaborado por la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo.

Hemos participado en las manifestaciones que se celebraron en todas las provincias.



También se han colgado en las ventanas de las sedes de las provincias las banderas LGBTI durante la última semana de junio. En Valladolid, ya desde 2018, colocamos los colores de la bandera en las escaleras del sindicato con el lema correspondiente de cada año.



X. Balance.

Convocatoria de 59 ruedas de prensa.

Realización de 23 asambleas, a las que acudieron 760 delegados y delegadas.

Realización de 290 jornadas/charlas y cursos, a los que han acudido 3.069 personas (la gran mayoría delegados y delegadas).

Charlas o formación en 28 Centros educativos y Universidades, con la participación de 827 alumnos/as y plantillas de la Universidad.

Atención de 5.275 consultas sobre natalidad y corresponsabilidad.

Atención de 191 consultas sobre violencia de género.

Atención de 317 casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Realización de 128 actuaciones de sensibilización.

Participación en 480 Planes de Igualdad.

Elaboración de plataformas para 200 convenios colectivos.

Se han visitado 348 empresas.

Participación en 101 concentraciones y 164 manifestaciones.

Elaboración de 14 materiales, lo que supone un total de 36.500 ejemplares.

Participación en 37 reuniones institucionales y del Diálogo Social.

Realización y participación en 35 Plenarios.

Participación en 70 jornadas formativas.

Con estos datos podemos indicar que se han cumplido las expectativas con claridad respecto de los objetivos concretos que se planteó la Secretaría hace 4 años.

Nuestra participación en la negociación colectiva entendemos que ha sido muy importante para el sindicato y para la visibilización del mismo como defensor de la igualdad en la empresa. La negociación de planes de igualdad y la formación en este ámbito ha sido el trabajo al que más tiempo se ha dedicado en la Secretaría, pero ha tenido sus frutos porque han sido numerosos los planes de igualdad que se han firmado y la presencia del sindicato en la empresa está más viva que nunca.

En estos años la Secretaría ha estado presente en la negociación de Planes de Igualdad de todos los sectores y donde hemos visto una implicación muy activa de las Federaciones Regionales en este tema a pesar de los pocos recursos con los que cuentan. La formación sigue siendo necesaria, tanto para delegados y delegadas, como para responsables de acción sindical de federaciones y provincias.

A pesar de que la negociación colectiva ha estado bastante estancada durante estos dos últimos años, no hemos cesado en nuestro empeño por intentar hacer una formación a delegados y delegadas y de tener una continua relación con la Secretaría de Acción Sindical para que se incorporaran nuestras propuestas en la negociación.

Las visitas a empresas han sido muy numerosas en estos años, donde hemos querido llegar al máximo número de empresas posible para llevar nuestros materiales y hacer Asambleas con las plantillas, de la mano del personal de elecciones sindicales y con la rama correspondiente.

La atención que realiza el SAI (Servicio de Asesoramiento en Igualdad) ha sido más que productiva y hemos conseguido llegar a muchas trabajadoras y delegadas. También por medio de la atención realizada se han afiliado muchas de ellas.

Nuestra labor formativa ha sido extensa y ha llegado a todos los ámbitos, tanto en el interno como en el externo. Hemos tenido siempre una participación muy amplia en todos y cada uno de los cursos, y se ha intentado homogenizar la realización de los mismos en todas las provincias. También hemos participado en todos los cursos que ha convocado la Secretaría de Formación sobre igualdad dentro del itinerario formativo sindical.

De cara al externo, han sido muchas las entidades que han querido contar con nuestras aportaciones para distintos temas relacionados con la igualdad en el empleo y hemos participado en formaciones externas que nos parecen de suma importancia como la participación en Programas Mixtos de Formación de sectores altamente masculinizados o en el Programa de Empleo para las víctimas de violencia de género.

También hemos intentado hacer reciclaje formativo en la medida de nuestras posibilidades, ya que la formación especializada en este tema es bastante escasa.

Nuestra participación en el Diálogo Social y en las distintas Instituciones o Entidades ha sido intensa y muy productiva, ya que fruto de todas las reuniones hemos logrado llegar a Acuerdos que entendemos muy importantes, no solo para las mujeres en el trabajo, sino para las víctimas de violencia de género y la sociedad en general.

En cuanto a nuestra relación con la Inspección de Trabajo, con la entrada de Vox en el Gobierno y más concretamente en la Consejería de Empleo, fue en un inicio escasa y de no entendimiento. Posteriormente hemos hecho las propuestas oportunas a las actuaciones anuales en el apartado de Igualdad, aunque seguimos sin ver una implicación clara en este ámbito por parte de la Consejería de Empleo.

El trabajo realizado por las Agentes de Igualdad ha sido más eficaz y práctico, sabiendo poner su profesionalidad a servicio del sindicato, consiguiendo fortalecerle y hacerle más visible de cara al externo, pero también hacía el interno fomentando la afiliación y el empoderamiento femenino.

También las Secretarías de Mujer de provincias y federaciones han sido un soporte esencial para la realización de las actividades en las provincias y han trabajado para fomentar la participación sindical. El trabajo en grupo y las reuniones que hemos mantenido durante este periodo han servido para poner en valor nuestro trabajo sindical, y también para empoderarlas sindicalmente.

La relación con la Secretaría Confederal de Mujeres ha sido durante estos años de mutua colaboración y trabajo, lo que ha servido para mantener un clima de entendimiento y puesta en práctica de actuaciones de carácter fluido y productivo, lo que ha llevado a que desde Castilla y León se haya participado en prácticamente todas las propuestas formativas y que desde la Secretaría Confederal se haya acudido a todas las Asambleas Regionales que se han realizado en torno al 8 de marzo y el 25 de noviembre; así como colaborar para la realización de algunas formaciones de carácter estatal en Valladolid.

Hemos dado un impulso al tratamiento de los temas relativos al Colectivo LGTBI a través de la formación y la sensibilización en el sindicato. Aun así, está pendiente el abordaje en los convenios colectivos de los aspectos obligatorios con la nueva normativa.

Nuestra participación como sindicato con los movimientos feministas ha sido intenso, tanto de cara al 8M y al 25N, como a lo largo del año en todas las provincias de Castilla y León. También hemos conseguido una mayor implicación de delegados y delegadas y del sindicato en general en la convocatoria de concentraciones y manifestaciones, y en general en todas las actuaciones de sensibilización, incluidas las jornadas formativas.

RETOS DE FUTURO

- **Negociación colectiva**

La inmensa tarea con los Planes de Igualdad que vamos a seguir teniendo de cara a los próximos años hace imposible que se trabajen únicamente desde las Secretarías de las Mujeres, por lo tanto, la implicación de la Secretaría de Acción Sindical y de las Federaciones Regionales va a tener que ser de mucha más envergadura si queremos abarcar toda la negociación en Castilla y León. Se necesitan más recursos para llevar a cabo lo establecido en la Ley y poder realizar una negociación colectiva de calidad.

Desde la Secretaría de Mujeres seguiremos con la formación, para que delegados y delegadas puedan acudir a las negociaciones y lo hagan eficazmente.

Respecto de la negociación de convenios colectivos debemos afianzar la formación continua de las personas que van a negociar los convenios por parte del sindicato e ir incorporando más mujeres en las mesas de negociación para intentar que sean los más equitativas posible. También tenemos que intentar que se incorporen más cláusulas que no tengan que ver con la mejora de los derechos de corresponsabilidad, tales como el acceso a la empresa, la salud laboral con perspectiva de género y la transparencia retributiva.

- **Diálogo Social y participación institucional**

La evolución de las propuestas y las negociaciones desde la perspectiva de género han sido relevante, pero hay que ser muy exigentes con el cumplimiento de los Acuerdos para que lo firmado no quede en un papel sin desarrollo. El seguimiento de los Acuerdos es fundamental para dar continuidad y hacer efectivo nuestro papel como agentes dinamizadores de la Sociedad.

Hay que dar un impulso a la relación con la Inspección de Trabajo, es necesaria para que hagan cumplir la Ley en las empresas, no solo con los planes de igualdad, sino también especialmente con los temas retributivos y el acoso sexual y por razón de sexo. También hay que insistir en la necesidad de formación especializada para abordar estos temas.

- **Red de secretarías de Mujeres y Agentes de Igualdad**

El SAI es un servicio imprescindible para el sindicato y por ello agradecemos que se haya hecho una apuesta clara por una fidelización del servicio en todas las provincias.

Las secretarías de Mujeres son esenciales, tanto en provincias como en Federaciones, y sigue siendo necesaria una disponibilidad mayor para la realización de su trabajo dentro de esta Secretaría, y máxime ahora que la negociación de los planes de igualdad se ha incrementado de manera significativa.

Entendemos que a nivel Confederal debe existir un mayor trabajo de coordinación con todas las CCAA, con unos Protocolos conjuntos de actuación, sobre todo en lo relativo a los Planes de Igualdad.

- **Empoderamiento sindical**

El crecimiento en afiliación femenina en el sindicato y en la representación en los órganos ejecutivos, ha sido claro durante estos últimos años, también la participación de mujeres como delegadas sindicales. Queda pendiente la participación femenina en las mesas de negociación. En general, las mujeres siguen teniendo más de una responsabilidad, a diferencia de los hombres, y muchas de ellas no cuentan con una liberación total para hacerse cargo de esas responsabilidades. Entendemos que las secretarías de Mujeres e Igualdad actualmente tiene un peso y entidad suficientes para ser asumida por una sola persona con dedicación exclusiva.

Seguiremos insistiendo en que se realice más formación en empoderamiento femenino en el sindicato, no solo para las mujeres con cargos en ejecutivas, sino también y sobre todo para delegadas. Es una labor a priorizar en el siguiente mandato.

- **Formación y sensibilización**

Este aspecto ha sido de los más desarrollados por la Secretaría en estos años, pero continuaremos con la realización de más cursos sobre igualdad de género, incluidos los dirigidos a las ejecutivas provinciales y federaciones.

Respecto a la sensibilización, aunque se ha hecho un esfuerzo grande, sería necesario orientarla más hacia los temas de violencia de género ya que se han tratado menos y nos parecen de suma importancia.

- **Participación con el movimiento feminista**

Desde las Secretarías seguiremos trabajando con el movimiento feminista. Son más las cuestiones que nos unen que las que nos separan y muchas reivindicaciones son comunes, así como la defensa de los derechos de las mujeres y sobre todo en el ámbito laboral.

Pretendemos tener un acercamiento más estrecho con otra serie de entidades u organizaciones, como las del medio rural, las que trabajan con mujeres migrantes y las de empleadas de hogar, porque aunque se ha trabajado con ellas y han participado en algunas de nuestras actividades, entendemos que sus reivindicaciones debe abordarlas el sindicato.

No dejaremos en nuestro empeño por introducir la perspectiva de género en todas las políticas sindicales por convicción y responsabilidad.

Desde la Secretarías de Mujeres e Igualdad seguiremos trabajando con más fuerza para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.