



# Boletín informativo Mujeres e Igualdad

- 1** CCOO informa sobre los nuevos derechos y las modificaciones en materia de conciliación
- 2** CCOO de Castilla y León realiza asambleas para informar sobre los planes de igualdad en empresas
- 3** CCOO reclama que se detenga la subida de los tipos de interés y se mantengan las medidas del escudo social para personas vulnerables
- 4** CCOO firma el II Plan de Igualdad de Siro Venta de Baños S.A. en Palencia
- 5** Publicaciones
- 6** Gafas moradas
- 7** Otras noticias
- 8** Conoce a ...

**Nº 163. 14 de julio de 2023**



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

# 1 CCOO INFORMA SOBRE LOS NUEVOS DERECHOS Y LAS MODIFICACIONES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

CCOO informa sobre los nuevos derechos que se pueden solicitar a partir del 30 de junio, ya publicado el Real Decreto por el que se transponen Directivas Europeas en materia de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de personas progenitoras y cuidadoras.

Este Real Decreto amplía los derechos y la condición de las personas que pueden pedir el ejercicio del derecho –cónyuges, parejas de hecho o personas que convivan-, y, además, recoge dos nuevos derechos: el de fuerza mayor y el parental, que permiten ampliar la conciliación en el caso de hijas o hijos o de cuidados familiares.

Además en los casos de lactancia, reducción de jornada y excedencia por cuidado de familiar, al cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, y al familiar consanguíneo de la pareja de hecho, establece que cuando exista más de una persona en la empresa con el mismo derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar el derecho simultáneo, pero **debe ofrecer un plan alternativo** que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio del derecho.

++ INFO

# Nuevos permisos y derechos de conciliación



## **5 días: (retribuido)**

Por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo. Incluye a familiares de hasta 2º grado y convivientes.

## **4 días al año: (retribuido)**

Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes o imprevisibles. Se podrá disfrutar por horas.

## **8 semanas: (no retribuido)**

Hasta que el menor cumpla 8 años. Se puede disfrutar de forma continua o discontinua y a tiempo completo o parcial. En el caso de las personas empleadas públicas del ámbito del EBEP sí será retribuido.

## **Parejas de hecho:**

Se reconoce el permiso de 15 días naturales por el registro de pareja de hecho, equiparando así con los matrimonios.

## **Reducción de jornada:**

Se amplía para quienes precisen encargarse de cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, además de para el cuidado de hijos o hijas o personas a cargo con discapacidad menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave.

## **Adaptación de jornada:**

Se amplía a trabajadores y trabajadoras con personas dependientes a cargo (hijos e hijas mayores de 12 años, cónyuge pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta 2º grado y personas convivientes cuando no puedan valerse por sí mismas). En caso de negativa, la empresa deberá justificarla.



# 2 CCOO DE CASTILLA Y LEÓN REALIZA ASAMBLEAS PARA INFORMAR SOBRE LOS PLANES DE IGUALDAD EN EMPRESAS



Desde finales de mayo y hasta este mes de julio, la secretaria de Mujeres, Igualdad y Políticas Sociales de CCOO Castilla y León, Yolanda Martín, y el secretario de Acción Sindical, Salud Laboral y Medio Ambiente del sindicato, Fernando Fraile, han convocado Asambleas en las nueve provincias de Castilla y León para informar a delegados y delegadas de la situación de los Planes de Igualdad y de las empresas de más de 50 personas en plantilla que no tienen representación sindical.

Se trata de que haya delegados y delegadas en la Comunidad Autónoma que puedan acudir a esas empresas que no tienen representación sindical ni Plan de Igualdad para trasladar la información sobre la negociación de los Planes de Igualdad. Quienes quieran colaborar recibirán una formación específica sobre Planes de Igualdad.



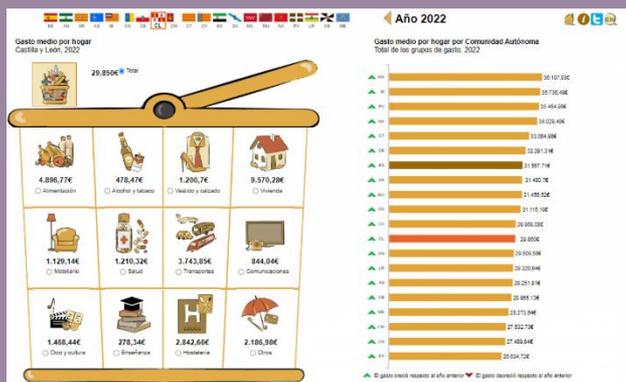
- En Castilla y León hay 900 empresas que tienen más de 50 personas trabajadoras. De éstas, 340 empresas sí tienen un Plan de Igualdad (un 37,8%).
- En la Comunidad existen 185 empresas con más de 50 personas trabajadoras que no cuentan con un Plan de Igualdad ni con representación legal de las personas trabajadoras.
- La obligatoriedad por Ley de implantar un Plan de Igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras para la igualdad efectiva de mujeres y hombres está vigente desde marzo de 2022.
- La inspección de trabajo es la encargada de que esta normativa se cumpla. En 2022, se realizaron cerca de 300 inspecciones para vigilar el cumplimiento, mientras que, tras mucho pelear por parte de las organizaciones sindicales porque el nuevo gobierno autonómico quería que se redujesen las inspecciones, en 2023 se realizarán 100.



De las palabras a **LOS HECHOS**  
**PARA LA IGUALDAD**  
**TENEMOS UN PLAN**

# 3

## CCOO RECLAMA QUE SE DETENGA LA SUBIDA DE LOS TIPOS DE INTERÉS Y SE MANTENGAN LAS MEDIDAS DEL ESCUDO SOCIAL PARA PERSONAS VULNERABLES



CCOO Castilla y León considera necesario que se mantengan las medidas de “escudo social” que puso en marcha el gobierno de España que incluyen la prohibición del corte de suministro de energía eléctrica, gas natural y agua a consumidores vulnerables y la suspensión de los desahucios y lanzamientos de vivienda habitual para personas y familias vulnerables.

La organización sindical hace esta reclamación tras conocer los datos de la Encuesta de Presupuestos Familiares de la Comunidad relativos al año 2022, en los que se puede observar que Castilla y León alcanza una media de gasto medio por hogar de 29.850 euros (mínimamente por debajo de la media nacional). Sin embargo, el gasto medio es más alto que el que se registró en 2021. El principal gasto de las familias de Castilla y León lo acapara la vivienda, con un 32% (unos 9.570 euros), seguido de la alimentación, con un 16% (unos 4.900 euros), y de transportes, con un 12,5% (unos 3.740 euros). Dado que la vivienda es el gasto más elevado, CCOO insiste en rechazar las nuevas subidas de tipos de interés y en poner medidas efectivas para reducir el impacto de éstas, como apostar por tipos fijos o ampliar los periodos de amortización de los préstamos.

[++ INFO](#)

# 4 CCOO FIRMA EL II PLAN DE IGUALDAD DE SIRO VENTA DE BAÑOS S.A. EN PALENCIA



Esta es una empresa masculinizada en el que, según datos recogidos en el diagnóstico del Plan de Igualdad, de las 189 personas en plantilla, 49 son mujeres (26%) y 140 son hombres (74%). El Plan tiene una **vigencia de dos años**, es decir, hasta el año 2025 al ser el año en el que también finaliza el Plan de Competitividad. Así mismo, en el seno de la comisión de negociación del plan, se ha trabajado en la auditoría retributiva de la empresa.

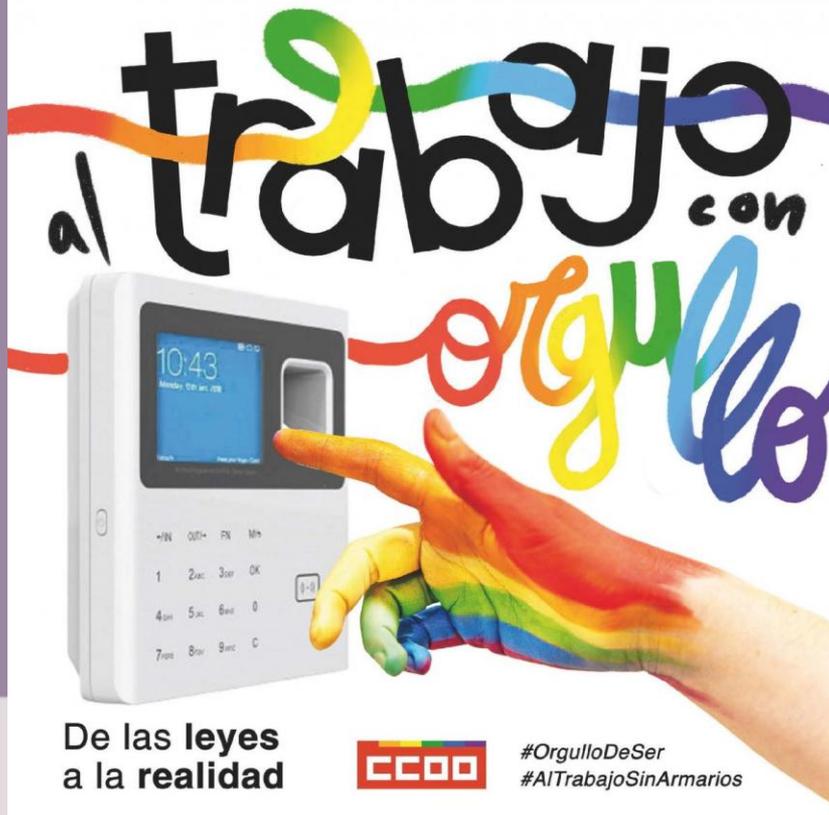
La vigencia de la auditoría será de un año debido a que desde la parte social no se está de acuerdo en la metodología empleada y los factores y subfactores tenidos en cuenta para elaborar la valoración de puestos de trabajo. Es por ello que como medida prioritaria se ha acordado con la empresa una revisión de la valoración de puestos de trabajo junto con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras antes de que finalice el segundo semestre de 2024. Durante las reuniones mantenidas entre sindicatos y empresa, se han desarrollado y acordado 11 ejes y un gran número de medidas que ayudarán a la consecución del trato igualitario entre hombres y mujeres, reduciendo la brecha de género y avanzando hacia la igualdad real y efectiva de la mujer dentro de la empresa.

# 5 PUBLICACIONES

## Trabajadora79

SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJERES, IGUALDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO  V.ÉPOCA. Julio 2023

De las leyes a la realidad  
Entrevista a la humorista Esther Gimeno  
Ley integral contra la trata: un avance legislativo en derechos humanos



## TRABAJADORA, N. 79 (JULIO DE 2023)

En este nuevo número de la revista Trabajadora encontramos:

- **Campaña:** *“Al trabajo con orgullo. De las leyes a la realidad”* con la que se reivindica y se pone en valor el trabajo fundamental que el activo sindical de CCOO realiza en las empresas y centros de trabajo por y para las personas LGTBI+, al negociar acciones que faciliten la vida y el desarrollo personal y profesional sin tener que renunciar a su identidad, sin ocultarse.
- **Editorial:** De cuidados, transversalidad y nuevos retos.
- **Entrevista:** a la humorista Esther Gimeno.
- **Informe:** Ley integral contra la trata: un avance legislativo en derechos humanos.
- Publicaciones y libros

++ INFO

# 5 PUBLICACIONES

## INFORME: La dieta audiovisual en la programación infantil en televisión

La Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) ha publicado este informe que analiza el contenido de las series de ficción con perspectiva de género. Algunos datos que se revelan son:

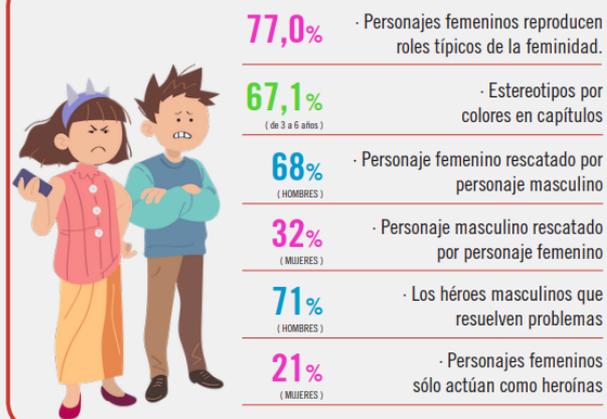
Solo hay un 3,3% de mujeres en los puestos de dirección de series infantiles.

El 77% de los personajes femeninos reproducen estereotipos.

Solo un 7 % de las series dirigidas a menores cumple el 'test de Bechdel', el método para evaluar si una pieza audiovisual cumple con los estándares mínimos para evitar la brecha de género.

++ INFO

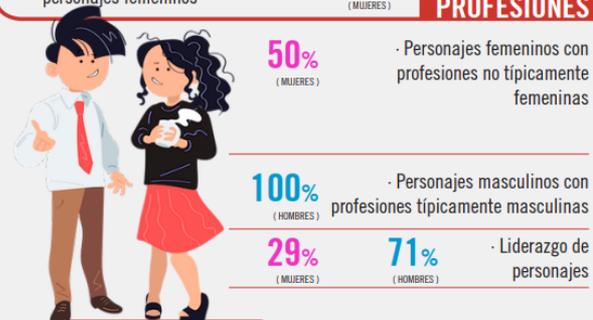
### ESTEREOTIPOS



### personajes femeninos



### PROFESIONES



### VIOLENCIA



# 6 GAFAS MORADAS



Wimbledon cambia su reglamento y permite a las tenistas usar ropa interior oscura

Tras años de protestas, las jugadoras ya no están obligadas a usar ropa blanca en los partidos durante la menstruación.



Linda Fruhvirtová durante el Campeonato de Wimbledon 2023, a 3 de julio de 2023. — Antoine Couvercelle/ EP



Las tenistas de **Wimbledon** ya no tendrán la obligación de vestir ropa interior blanca durante la competición. Por primera vez desde que se impuso la norma en 1963, las jugadoras podrán elegir colores más oscuros para competir durante la menstruación. Varias participantes y grupos en defensa de los derechos de la mujer llevaban años pidiendo que se diese este paso. Las tenistas manifestaban que al usar ropa interior blanca durante su menstruación, la posibilidad de mancharla suponía una **preocupación y distracción innecesaria** en medio del partido.

La primera en protestar frente a esta regla del blanco fue la rusa **Tatiana Golovin**, en 2007, que se presentó a sus dos partidos en Wimbledon con un *culotte* rojo bajo la falda. Este acto era algo nunca visto, ya que quebrantaba las costumbres del torneo y la tenista fue reprendida por la organización.

# 7 OTRAS NOTICIAS



## Semana negra de la violencia machista: cuatro asesinatos en cinco días

La violencia machista ha marcado **unos picos muy altos en la última semana**. Desde el pasado miércoles se han producido cuatro asesinatos machistas en **Móstoles, Salou, Pamplona y Alcalá de Henares**. Esta violencia contra las mujeres ensombrece un panorama que no puede evitar mirar de reojo el avance de las derechas que niegan la violencia machista y la fecha electoral que se acerca.

[++ Info](#)

## Doce provincias españolas no realizan abortos y cinco comunidades solo lo hacen en centros privados

Doce provincias españolas no realizaron ningún aborto dentro de su territorio y en cinco comunidades autónomas (Aragón, Castilla La Mancha, Extremadura, Madrid y Murcia, además de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla) **no ha habido ningún centro público que practicara una interrupción del embarazo**. En nuestro país, **sólo un 15,6% de los abortos se realiza en el sector público** y están concentrados principalmente en tres comunidades autónomas (Catalunya, Balears y Cantabria). En el resto, la norma es la utilización de centros privados concertados. Entre las provincias que no han registrado ningún aborto en su territorio en dicho año figuran **Palencia, Ávila, Segovia, Soria y Zamora**.

[++ Info](#)

# 8 CONOCE A:

## Pilar González Pérez

Responsable del área de Mujer y Políticas de igualdad y responsable de sanidad privada y dependencia de la federación de Sanidad de CCOO de Zamora



Como responsable de mujer ha negociado recientemente los Planes de Igualdad de oportunidades la Residencia Sozalesa y del Grupo de Residencias asistenciales del Niño Jesús, consiguiendo en ambos planes mejoras de las condiciones de trabajo y la ampliación de los derechos de conciliación; áreas muy importantes en un sector como es el de las residencias privadas donde el personal está hiperfeminizado, con unas condiciones de trabajo muy duras a las que en estos casos hay que añadir las desventajas del ámbito rural donde desempeñan sus funciones.

Para más información acude a tu sede más cercana de CCOO:

### Valladolid

Plaza Madrid,4 / 983 391 516

### Burgos

C/San Pablo,8 / 947 257 800

### Soria

C/ Vicente Tutor, 6 / 975 233 644

### Salamanca

C/ Abogados de Atocha, 2 / 923 264 464

### Palencia

Plaza de los Juzgados, 4 / 979 741 417

### Segovia

Avd. del Acueducto, 31 / 921 420 151

### Ávila

Plaza Santa Ana, 7 / 920 222 564

### León

C/Roa de la Vega, 21 / 987 234 422

### Zamora

Plaza Alemania, 1 / 980 522 778

Puedes encontrarnos en:

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