

# EQUIDAD

UGT Servicios Públicos Madrid.

*«Ojalá podamos tener algún día una sociedad más igualitaria en la que nadie se crea superior a los demás y podamos vivir en paz respetando y amando»*

Karla Sofía Gascón



# ORGULLO LGTBI

UGT denuncia la situación del colectivo en el empleo



Casi un 50% de las personas LGTB reconocen haber sufrido LGTBfobia en el trabajo

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores ha realizado un estudio para conocer la realidad social y laboral de las personas LGTBI, y los datos arrojados no pueden ser más preocupantes. Como sindicato, ayudamos a todas las trabajadoras y trabajadores a conseguir la igualdad real en los centros de trabajo y la diversidad, a día de hoy, sigue siendo un tabú. Y es que el estudio realizado por el área confederal LGTBI de UGT muestra datos bastante alarmantes.

**Más del 75% de las personas reconocen haber visto algún tipo de agresión verbal a personas LGTB**, lo que obliga a más del 44% de las personas encuestadas a ocultar su orientación sexual y/o identidad de género ante una entrevista de trabajo. Además, dos de cada tres personas ocultan su orientación sexual en el trabajo por miedo no solo a las represalias con sus compañeras y compañeros, sino también por la reacción que pueda haber en relación a la dirección de la empresa. Sobre las personas trans, la información que revela el estudio es aún más preocupante. Dos tercios de personas trans tienen miedo a reconocer su identidad de género en el trabajo y su tasa de paro supone más del doble de la tasa de paro del resto de personas LGTBI, siendo así la parte del colectivo más vulnerable.

Y es que, hasta la derogación del artículo 52.3 del Estatuto de los Trabajadores, por el que se permitía despedir a las trabajadoras y trabajadores de este país por faltas reiteradas al trabajo como objetivo, muchas personas trans han sufrido la no incorporación a la vida laboral o incluso el despido cuando se encontraban en pleno proceso de transición. Una situación de injusticia que agravaba la situación de vulnerabilidad a la que ha sido tradicionalmente condenado el colectivo trans.

### Falta de apuesta empresarial

La negociación colectiva es la mayor herramienta que tenemos como sindicato. Nos permite cambiar la realidad social y laboral de toda la clase trabajadora, actualmente más de diecinueve millones de personas en España, y la consecución de adquisición de derechos para todas y todos. Nos permite eliminar todo tipo de discriminación, ya sea por orientación sexual, identidad o expresión de género dentro de los centros de trabajo y acercar la realidad laboral a las demandas sociales.

Más de un tercio de nuestra vida lo pasamos en nuestros centros de trabajo. Si el estudio que presentamos el año pasado, después de una exhaustiva investigación de campo en el que obtuvimos más de tres mil seiscientas respuestas en una macroencuesta lanzada a toda la población trabajadora, eran bastante preocupantes, el estudio en el que hemos analizado pormenorizadamente más de mil convenios colectivos no incrementa nuestras esperanzas en relación al futuro laboral del colectivo LGTBI y más concretamente de las personas trans.



### Personas Trans en el empleo

Más de un 80% de las personas trans se encuentran en situación de desempleo. Por eso le exigimos al gobierno de coalición medidas específicas para garantizar la plena incorporación al mundo laboral a todas las personas trans y a las empresas que, desde el marco de la negociación colectiva, nos ayuden en la consecución de nuestros derechos. Nuestro sindicato ha sido siempre y es un espacio diverso, inclusivo y en el que no caben los discursos contra los Derechos Humanos.

► [Ver Manifiesto.](#)

► FUENTE: UGT.

# Teresa Perales, premio Princesa de Asturias de los Deportes 2021

La nadadora, con 26 medallas cosechadas en cinco Juegos Paralímpicos, es un ejemplo de superación y dedicación.



La nadadora [Teresa Perales](#) (Zaragoza, 45 años) ha sido galardonada con el Premio Princesa de Asturias de los Deportes en la edición de 2021, según se hizo público por jurado encargado de su concesión. El jurado ha valorado la “brillante trayectoria” de Perales, así como, su “profundo activo y valiente compromiso social”. La candidatura fue propuesta por Gloria Fernández-Lomana, miembro del jurado del Premio Princesa de Asturias de Cooperación Internacional 2021.

Para los miembros del Jurado, la nadadora es una extraordinaria deportista y un icono del movimiento paralímpico internacional. “Su figura reúne de manera ejemplar los más admirables valores deportivos. Con este premio se reconoce el esfuerzo y la capacidad de superación de todo un colectivo en el mundo”, señala el acta.

Con 19 años, Perales sufrió una neuropatía y perdió la movilidad de ambas piernas. Fue entonces cuando, junto a sus entrenadores Ramiro y Ángel, reaprendió a nadar. Las horas invertidas y disfrutadas en la piscina le trajeron, además, un saco de medallas paralímpicas: 26 en total. Además, suma otros 22 metales en Mundiales y 43 en Campeonatos de Europa. Es la carta de presentación que mostrará

cuando enfile este verano en Tokio su sexta participación en unos Juegos Olímpicos. No le faltan las ganas pese a haber superado la barrera de los 40. Y pese a encontrarse, ahora mismo, con el brazo en cabestrillo, lesionada tras la última competición en la que participó. Tiene, además, un ambicioso objetivo: superar las 28 medallas que logró su colega Michael Phelps, ya retirado. “Yo soy muy mañica y no descarto acabar en el podio”, dice.

Antes de convertirse en la deportista paralímpica española más reconocida, Perales era karateka y [la natación le parecía “aburridísima”](#). Así lo confesaba recientemente en una charla con EL PAÍS, en pleno confinamiento y tras conocerse la noticia del aplazamiento de los Juegos en 2020. “Cuando acabe [Tokio](#), quedarán solo tres años para París. Así me puedo animar más para ir a por los siguientes. Si ya lo tenía en mente, ahora no voy a poner excusas”, decía entre risas. Y mandaban toda una lección a quienes se quejaban por estar encerrados entre las cuatro paredes de su casa. “Los que hemos estado temporadas muy largas en un hospital, encerrados en una habitación, vamos con un poco de ventaja y vivimos el confinamiento con otra perspectiva, porque hemos pasado situaciones similares”.





Para ella el reconocimiento que se le otorga es una oportunidad para seguir rompiendo barreras, así como para lanzar mensajes positivos, especialmente para el colectivo de personas discapacitadas. Por eso se acordó de quienes, como ella, han tenido dudas y miedo. “Que tengan claro que nosotros somos capaces de reescribir nuestro propio guion. Tenemos esa capacidad. Va el premio y el mensaje dedicado a todas aquellas personas que ahora tienen algunas dudas”, dijo en una entrevista con RTVE.

Casada y madre de un niño de 11 años, Nano —“ellos me conectan a lo bonito. Me han dado la motivación para vivir”, afirma—, Perales es hoy una mujer de éxito. Pese a las circunstancias. Se diplomó en Fisioterapia y se formó en coaching profesional. Y quiere que la gente vea en ella “a una mujer valiente que se ha comido el mundo, a una mamá de un niño que farda de ella”. Porque lo que veía antes, y así explicaba en una [entrevista en EL PAÍS](#), era lástima: “Ese ‘pobrecita, con lo jovencita que es, “y en silla de ruedas, era como si me dijeran que era un proyecto de vida frustrado, y menos mal que no me lo creí”. Amén. Hoy podrá poner junto a sus decenas de medallas un Princesa de Asturias de los Deportes.

► FUENTE: [www.elpais.com](http://www.elpais.com)

## Los Juegos promueven el trato igualitario de los atletas con discapacidad con los atletas olímpicos

Los Juegos Paralímpicos son una competición internacional fundada por Ludwig Guttman en 1960, para atletas con todo tipo de discapacidades físicas, mentales o sensoriales, como amputaciones, ceguera, parálisis cerebral y discapacidades intelectuales. El nombre incorpora el prefijo griego παρα, para, significando proximidad o similitud con los Juegos Olímpicos pero en su momento el nombre se debiera a la presencia de participantes con parálisis o paraplejía).

Si bien este evento es dedicado a las personas con cualquier discapacidad, dichos participantes pueden, si logran las metas mínimas necesarias para clasificar en la disciplina, participar en los juegos olímpicos tradicionales. Hay [Juegos Paralímpicos de Verano](#) y [Juegos Paralímpicos de Invierno](#), los cuales se celebran desde 1988, con los Juegos de Verano de Seúl, [Corea del Sur](#). Se desarrollan inmediatamente después de los Juegos Olímpicos. El máximo rector en los Juegos Paralímpicos es el [Comité Paralímpico Internacional \(CPI\)](#).

Los Juegos Paralímpicos empezaron como un pequeño evento con los veteranos de la Segunda Guerra Mundial en 1948, hasta llegar a ser uno de los grandes eventos deportivos a finales del siglo XX. Los Juegos promueven el trato igualitario de los atletas con discapacidad con los atletas olímpicos.





Los Juegos Paralímpicos son organizados en paralelo con los Juegos Olímpicos. El COI también reconoce otros dos grandes eventos: las Olimpiadas Especiales (organizadas por Special Olympics) y las Sordolimpiadas, para personas con algún tipo de discapacidad auditiva.

Dada la alta variedad de discapacidades, los Juegos Paralímpicos tienen un gran número de categorías. Cada discapacidad es dividida hasta en diez categorías. Las categorías son: discapacidad de potencia muscular, rango de movimiento pasivo, deficiencia en alguno o varios miembros, corta estatura, hipertensión, ataxia, atetosis, discapacidad visual y discapacidad intelectual.

► [Más información.](#)



## Laurence des Cars, la primera mujer al frente del Louvre

Por primera vez desde su creación tras la Revolución Francesa en 1793, el Museo del Louvre de París estará capitaneado por una mujer: Laurence des Cars, de 54 años, actual presidenta del Museo d'Orsay, será la encargada de dirigir sus riendas. “Mi corazón latía muy rápido (...) Nunca olvidaré esa llamada”, resumía, la historiadora de arte especializada en el siglo XIX al dar a conocer su nombramiento.

Han hecho falta 228 años de historia para que una mujer asuma la presidencia del museo más grande y visitado del mundo. La designación de Laurence des Cars marca un punto de inflexión en la historia del arte francés y también en su propia carrera. La historiadora comenzó su trayectoria profesional en 1994 como conservadora en el Museo d'Orsay, cargo que ocupó hasta 2007 cuando fue nombrada al frente de la agencia France-Muséums, el organismo gubernamental responsable de la realización del Louvre Abu Dhabi. En 2014 se convirtió en la directora de la pinacoteca parisina l'Orangerie y tres años más tarde asumió el mismo puesto en otra efigie del arte a nivel mundial: el Museo d'Orsay.

► [Ver artículo completo](#)

# Igualdad incluirá en la reforma de la Ley del Aborto la violencia obstétrica como un tipo de violencia contra las mujeres

Reformar la Ley del Aborto es el primer objetivo que se ha marcado en la agenda del Instituto de las Mujeres, dependiente del Ministerio de Igualdad, en esta nueva etapa con Antonia Morillas al frente en sustitución de Beatriz Gimeno.



Anunciada por Irene Montero hace unos meses, la norma, cuya modificación está en el acuerdo para el Gobierno de coalición, permitirá que las chicas de 16 y 17 años puedan abortar sin consentimiento paterno, y revertirá así el cambio que el PP impulsó en 2015. Pero además Igualdad prevé incorporar en la ley la violencia obstétrica, la que se da en el momento del parto, “como una forma de violencia contra las mujeres”. Así lo ha explicado Morillas, responsable de feminismos en IU Andalucía, poco antes de tomar posesión del cargo.

Según ha señalado la nueva directora, la idea es que la norma incluya un título específico “en el que se aborden las violencias en el ámbito de los derechos sexuales y reproductivos”, entre ellas, “el reconocimiento” de la obstétrica, ha añadido sin detallar qué implicaciones tendrá. “El primer paso es reconocerlo”, ha dicho sobre un tipo de maltrato durante el parto que la OMS ha pedido reiteradamente a los países atajar. “Hay prácticas que son rutina como la episiotomía [incisión en el perineo] que no están siempre justificadas. La línea será avanzar hacia un parto que podamos decidir libremente”.

También la norma, como ya había adelantado Igualdad, considerará a la gestación subrogada “como una forma de explotación reproductiva”, una práctica que está prohibida en España, pero a la que hay personas que acceden en otros países. Como primer paso, el Instituto de las Mujeres, a través del Observatorio de la Imagen de las Mujeres, va a empezar a trabajar en una iniciativa “para identificar a las agendas que hacen publicidad” de la gestación subrogada y que sirven de intermediarias entre los ciudadanos españoles y las clínicas en el exterior. “El objetivo es que esta forma de explotación reproductiva no esté legalizada de facto en nuestro país”, según Morillas.

► FUENTE: [www.eldiario.es](http://www.eldiario.es)

# Orgullo LGTBI 2021



## Las once de Bilbao

En 1979 se dio un proceso judicial por aborto en Bilbao, conocido como 'las once de Bilbao', en el que estaban inculpadas diez mujeres y un hombre. Se trataba de 10 mujeres que vivían en una penosa situación económica y que tenían ya varios hijos. Las penas a las que se enfrentaban podían llegar hasta los doce años de cárcel.

Este caso tuvo gran trascendencia para el feminismo en España, especialmente para abrir el debate sobre el aborto. Las diferentes organizaciones feministas de todos los rincones del territorio nacional se movilizarían para apoyar a estas personas.

Como sucedería varias veces a lo largo de los años, en octubre de 1979 se suspendió la vista oral del juicio. En Barcelona, Valencia, Sevilla, Canarias, Valladolid, Oviedo, Madrid, Zaragoza y Bilbao hubo numerosas manifestaciones en apoyo a estas mujeres.

El 26 de octubre, ante la Audiencia de Bilbao, se manifestaron tres mil personas. Las movilizaciones fueron impulsadas por la Coordinadora Feminista Estatal que, siguiendo el ejemplo de las francesas, recogieron más de mil firmas de mujeres y hombres famosos que afirmaban haber abortado o colaborado en abortos clandestinos.

En junio de 1981 se dio una nueva vista del juicio de Bilbao, que se volvió a suspender ante la ausencia de dos de las acusadas. El juicio tuvo lugar en 1982, lo que convocó nuevamente a infinidad de manifestaciones por el derecho al aborto.

Finalmente, la Audiencia Provincial emitió su veredicto. La sentencia valoraba que las penosas situaciones sociales, bajo las cuales estas mujeres habían interrumpido su embarazo, podrían ser consideradas como atenuantes, ya que se había recurrido a la práctica del aborto ante situaciones de extrema necesidad. Se sentaba con ello un precedente legal para la defensa de los derechos de la mujer.

En 1983, las 11 personas de Bilbao fueron indultadas. Aquellas movilizaciones obligaron en parte al Gobierno de Felipe González a elaborar la primera ley del aborto de la democracia, aprobada en 1985, a pesar de la presión de la Iglesia y de los sectores de la derecha.



*Mari Carmen se ha despertado llorando: "Quiero vomitar". La enfermera, una negra entrada en carnes, le ha respondido en inglés que era por la anestesia. Mari Carmen no conoce una palabra en inglés, pero siente el brazo de la mujer sobre su espalda, que le da golpecitos en el hombro, y poco a poco se tranquiliza. La enfermera no la abandona ni un minuto e incluso prueba a decirle en un español tan incomprensible para Mari Carmen como el inglés, que "no pasa nada", que "todo bien".*

*Mari Carmen se encuentra en la sala de reanimación de una clínica de un barrio residencial de Londres. Es un sábado por la mañana. Fuera brilla un sol tímido, de septiembre anglosajón. A su lado hay cuatro camas más, donde otras tantas chicas tienen deseos de vomitar por la anestesia. Tres de ellas son españolas. En la antesala se encuentran a la espera seis compatriotas más, que abortarán voluntariamente esta mañana.*

Así empieza un reportaje publicado en el primer número de El País Semanal, el 3 de octubre de 1976, con una portada que removió los cimientos de la España de sacristía. Aquel año se realizaron en España 300.000 abortos clandestinos, en los que murieron 3.000 mujeres, según datos del Tribunal Supremo.

► FUENTE: [www.mujaresenred.net](http://www.mujaresenred.net)

# Límites a la adaptación de jornada para la conciliación de la vida familiar

En su versión vigente (de 2019), el **art. 34.8 ET** reconoce al trabajador, para conciliar su vida familiar con la prestación de trabajo, un derecho a la adaptación de jornada de contenido mucho más amplio que el que albergaba su versión original.

Más amplio porque el trabajador puede adaptar su jornada de maneras muy variadas; más amplio, también, porque el derecho de adaptación -aunque ubicado como integrante del régimen jurídico de la jornada- desborda la jornada para alcanzar el modo en que la prestación se lleva a cabo (trabajo a distancia); y más amplio, en fin, porque la nueva dicción -más garantista que la anterior- compele a la empresa a acoger el régimen de ejercicio propuesto por el trabajador o, en su defecto, a ofrecer alternativas que permitan el disfrute del derecho, admitiendo la negativa de la empresa sólo en última instancia y sólo cuando pueda legitimar su oposición en la existencia de una “razón objetiva”. En torno a la posibilidad de negativa empresarial gira la sentencia comentada que analiza, básicamente, dos frentes: el relativo a los efectos del incumplimiento del cauce procedimental establecido en el precepto y el que gira en torno a los requisitos que deba reunir la negativa empresarial. La revista de jurisprudencia laboral comenta y analiza una resolución judicial del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Sala de lo Social sobre este asunto.



► [Ver artículo y sentencia.](#)

---

## 12 pasos que puedes dar en tu empresa para incorporar la perspectiva de género en la seguridad y salud laborales

La integración del enfoque de género en el proceso de Evaluación de Riesgos consiste en visibilizar en todas sus fases (recogida de información, identificación de peligros y análisis de los riesgos) las posibles diferencias existentes entre los hombres y las mujeres en cuanto a las condiciones en las que desempeñan el trabajo, que tendrá como consecuencia una diferente exposición a los riesgos, así como las distintas consecuencias que el riesgo puede tener para ellos y para ellas en función de sus características y situación personales.

Aplicar esta pauta conduciría a tener tantas evaluaciones de riesgos en la empresa como personas trabajan en ella, lo que parece a todas luces desproporcionado en una empresa mediana o con alta rotación de personal e impracticable en una empresa grande. En todo caso, entre el “café para todos” y la evaluación individual puede buscarse un término medio, consistente en evaluar por grupos homogéneos en cuanto a características personales (sexo, edad). También pueden identificarse las restricciones para las distintas tareas, y cruzar esta información con las características de las personas que las ejecutan, para disponer los ajustes o medidas adicionales necesarias. La evaluación de riesgos se



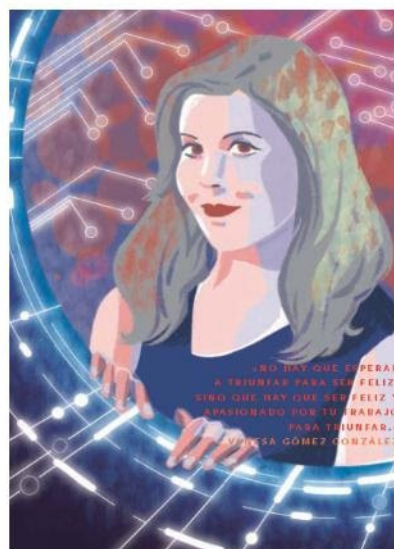
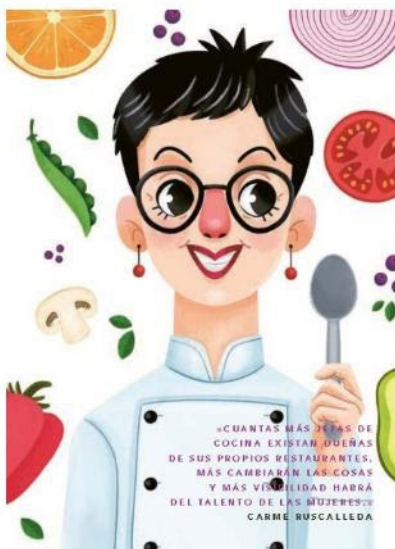
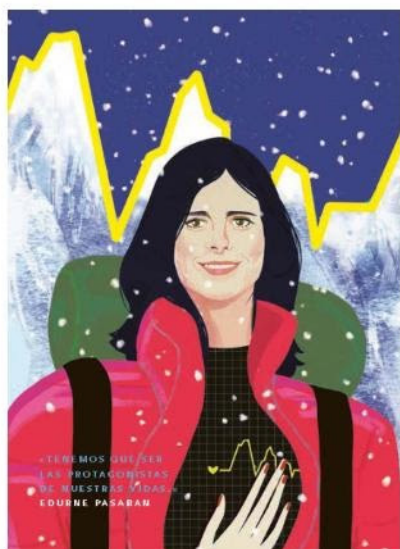
complica cuando las personas empleadas de la empresa realizan sus tareas en centros de trabajo distintos al propio, bien en su propia casa (teletrabajo) o desplazándose a las instalaciones de la clientela, y tanto más cuanto mayor sea la variabilidad de las actividades de éstos y de los trabajos a llevar a cabo. En esos supuestos deben realizarse evaluaciones de riesgos específicas, que tengan en cuenta la coordinación de las actividades concurrentes en el lugar de trabajo, así como las características de éste (ver procedimiento de coordinación de actividades empresariales). Un caso particular es el trabajo en las obras de construcción, en las cuales existen instrumentos específicos para la prevención de los riesgos, como son el estudio (o estudio básico), y el plan de seguridad y salud, en los que también deberá integrarse la perspectiva de género



- ▶ Ver video completo (Castellano, [www.youtube.com](http://www.youtube.com)).
- ▶ Pautas de integración (PDF, [www.aepsal.com](http://www.aepsal.com))
- ▶ FUENTE: Osalam.

# Cuentos de buenas noches para niñas rebeldes

De Emilia Pardo Bazán a Rosalía: cien españolas que son un ejemplo para todas las niñas



En 2016, dos autoras italianas afincadas en Estados Unidos, Elena Favilli y Francesca Cavallo, publicaron la primera edición de *Cuentos de buenas noches para niñas rebeldes*, un libro que convertía en fábulas las historias de un centenar de mujeres reales, como Michelle Obama, Coco Chanel o Cleopatra.



A ese primer volumen siguieron otros dos, convirtiendo esta saga en uno de los mayores fenómenos editoriales de los últimos tiempos. A nivel global, la edición original vendió medio millón de ejemplares en los primeros seis meses y en la actualidad son 5,5 millones las copias que ha despachado, con derechos editoriales en 85 países y 49 idiomas distintos.

En España, el primer libro se publicó en 2017 y hasta la fecha ha vendido más de 500.000 ejemplares. Tras su éxito, además, se produjo una avalancha de títulos con un planteamiento similar que rescataban a mujeres más o menos olvidadas de la historia para acercarlas a las nuevas generaciones.

La colección se completa ahora con un cuarto volumen protagonizado, esta vez, por cien españolas que decidieron soñar a lo grande y no conformarse. Mujeres que han tenido un peso importante en áreas como la política (Isabel La Católica, Carmen Chacón, Ada Colau o Aixa, sultana de Granada), la ciencia (Ana María Prieto, María Blasco, Anna Veiga, Luz Rello o Margarita Salas), el deporte (Mireia Belmonte, Lydia Valentín, Laia Sanz, Edurne Pasaban o Joana Pastrana), la literatura (Matilde Asensi, Almudena Grandes, Emilia Pardo Bazán o Gloria Fuertes) y las artes (Pilar Miró, Sara Baras o Rosalía). O pioneras en su profesión como la aviadora Bettina Kadner, la cocinera Carme Ruscalleda, la bombera María Luisa Cabañero o la directora de orquesta Inma Shara.

Como indica Marta Bueno, directora editorial del área infantil y juvenil de Planeta, editora de los libros, “estamos rodeadas de talento y, muchas veces, aquel más cercano pasa desapercibido. Estamos tan ocupadas mirando las estrellas más lejanas que, a veces, no vemos que, mucho más cerca de lo que pensábamos, tenemos las más brillantes”.

“Creo que es maravilloso no solo formar parte de las páginas de la historia, sino que esta historia se escriba para fomentar vocaciones que formen pequeñas grandes guerreras”, afirma Elena García Armada, responsable del equipo que creó el primer exoesqueleto pediátrico del mundo y una de las ganadoras en 2017 de los Premios Mujeres a Seguir.

► [Más información.](#)



## El Tribunal Supremo confirma la pena de dos años y tres meses de prisión a un teniente coronal del Ejército de Tierra por acoso sexual y profesional a una cabo.



La Sala de lo Militar del Tribunal Supremo ha confirmado una condena de 2 años y 3 meses de prisión a un teniente coronal del Ejército de Tierra, que estaba destinado en el Estado Mayor de la Defensa, por acosar sexual y profesionalmente a una cabo primero a la que envió por Telegram un mensaje de vídeo y de audio en el que le solicitaba “favores sexuales” que esta rechazó.

La Sala desestima el recurso de casación interpuesto por el teniente coronal contra la sentencia dictada por el Tribunal Militar Central que le condenó por un delito consumado de abuso de autoridad, en su modalidad de acoso sexual y profesional sobre subordinado, a la citada pena de prisión, con las accesorias de suspensión militar de empleo y de inhabilitación especial para el derecho de sufragio durante el tiempo de condena y a indemnizar, por daños morales, a la cabo primero en la cantidad determinada en la ejecución de sentencia.

En su recurso, alegó error en la valoración de la prueba pericial informática y médica, además de cuestionar la credibilidad del testimonio de la víctima. Sobre la primera, afirmaba que él no grabó el mensaje de vídeo y audio citado porque los peritos informáticos de la Guardia Civil no lo encontraron en la galería de imágenes del teléfono ni en la tarjeta SD, como hicieron constar en su informe. Además,

argumentaba que para enviar mensajes a través de Telegram es preciso presionar continuamente el botón de grabar en la pantalla del móvil y según la declaración de la cabo él no tenía en la mano ningún terminal.

La Sala responde que el hecho de que para enviar mensajes sea necesario presionar continuamente el botón de grabar no implica que el teniente coronal no haya podido al mismo tiempo grabar y enviar el vídeo en cuestión “pues podría utilizarse cualquier artilugio con el que se pudiera mantener presionado el botón o incluso pudiera llevarlo a cabo una tercera persona”. Además, añade que el recurrente olvida u omite que los peritos también informaron que la razón de que no hubiera archivos ni aplicaciones en el terminal es que se hiciera un borrado del teléfono.

En cuanto a la valoración de la prueba médica, la Sala rechaza que el hecho de que en el informe pericial del Servicio de Psiquiatría del Hospital Central de la Defensa sobre la cabo primero se hable de conflictividad laboral y no se mencione un acoso sexual “no implica ni se desprende incuestionablemente que el trastorno padecido por la cabo primero no sea consecuencia de un acoso sexual”.

► [Ver nota completa del Poder judicial.](#)

Respecto a la Sentencia que hace referencia a la Nota del Poder Judicial, el diario El País, refiere en un artículo que “Ser condenado por acosar sexual y profesionalmente a una subordinada no es incompatible con seguir vistiendo el uniforme. La Sala de lo Militar del Supremo ha ratificado la pena de dos años y tres meses de prisión impuesta a un teniente coronal por abuso de autoridad contra una militar con el empleo de cabo, pero este podrá continuar en el Ejército cuando cumpla su condena. La sentencia no le impone la pena accesoria de pérdida de empleo —la expulsión de las Fuerzas Armadas—, aunque el Código Penal Militar prevé la posibilidad de aplicar este castigo a los culpables de acoso sexual y laboral. La conducta del oficial, que la sentencia describe con gran crudeza, habría supuesto probablemente la pérdida de la carrera si se le hubiera abierto expediente disciplinario”

► [Ver artículo \(www.elpais.com\).](http://www.elpais.com)



# La Guardia Civil contará con un protocolo de actuación ante situaciones de violencia sobre la mujer que afecten a personal del Cuerpo

## Protocolo de actuación ante casos de violencia sobre la mujer cuando la víctima y/o autor son miembros de la Guardia Civil



María Gámez ha querido destacar la puesta en marcha del protocolo de actuación ante casos de violencia sobre la mujer que afecten a personal de la Guardia Civil. Este protocolo deriva del Pacto de Estado en Materia de Violencia de Género, sobre la elaboración de protocolos sobre cómo actuar en situaciones en las que la víctima comparte espacios con su agresor, así como en el Plan de Acción de la Guardia Civil contra la Violencia sobre la mujer, que pone énfasis en la perspectiva interna.

Recoge cualquier violencia que afecte a las mujeres como colectivo de manera desproporcionada, que se ejerce sobre ellas en razón de su condición femenina y que no se ciñe a la producida en el ámbito de las relaciones de pareja, sino que incluye tanto la vertiente privada o doméstica como la pública. Se orientará especialmente a los casos de violencia de género y a las conductas que puedan quebrantar su libertad e indemnidad sexual.

Asimismo, la directora general ha indicado que se aplicará en situaciones de esta índole que afecten tanto a miembros de la Guardia Civil, como a personal funcionario o laboral incluido en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público o de Fuerzas Armadas que presten servicio en la Guardia Civil. En estos casos, se remitirá comunicación dirigida a la Directora General de la Guardia Civil, que adoptará, en el ámbito de sus competencias contempladas en la normativa vigente de aplicación, las medidas correspondientes a los hechos puestos de manifiesto.

Los encargados de la investigación de estos casos serán unidades de policía judicial distintas a las concretas de destino del personal afectado.

La directora general tendrá la potestad de adoptar, una vez conocida esta situación, las medidas correspondientes.

Para acogerse a este protocolo, las guardias civiles podrán acreditar ser víctimas de situaciones de violencia de género mediante sentencia condenatoria por delitos de esta naturaleza, a través de una orden de protección, de cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a su favor o, excepcionalmente, hasta tanto se dicte la misma, con un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que es víctima de violencia de género. De igual manera, será válido el informe de los servicios sociales, de los especializados o de acogida de la Administración Pública competente.

► [Nota de prensa de la GC.](#)

# Parámetros interpretativos del concepto “penetración” en el delito de violación



El Tribunal Supremo ha casado una sentencia dictada por el TSJ de Aragón que rebajó la calificación de los hechos ocurridos en una localidad de la provincia de Zaragoza del delito de violación del art. 179 CP por el que había condenado la Audiencia Provincial de Zaragoza al delito del art. 178 CP por entender el TSJ que no había habido penetración determinante de la violación al no quedar probado, según el TSJ, la existencia de la introducción de los dedos del autor en la vagina de la víctima, entendiendo que se trató solo de contacto externo sin acceso real en la vagina de la misma.

El TSJ redactó una modificación del hecho probado señalando que se suprimía la expresión “introduciéndole un dedo en el interior de la vagina”, que se tiene por no puesta. El TSJ entendió que la zona del introito de la mujer era parte externa y que no se había producido penetración por introducción de dedos en la vagina determinante de la violación.

La pena finalmente impuesta es la de siete años de prisión por delito de violación del art. 179 CP, y no del art. 178 que castiga al delito sexual sin acceso carnal ni introducción de dedos en la vagina, ya que el TSJ al rebajar la calificación de los hechos impuso la pena de tres años de prisión, penalidad ahora anulada y que regresa a la impuesta en un primer momento por la Audiencia Provincial.

► [Nota de prensa de Poder Judicial.](#)



## La primera mujer al mando de la Estación Espacial Internacional

La astronauta de la Agencia Espacial Europea (ESA, por sus siglas en inglés) Samantha Cristoforetti se convertirá en la primera comandante de la Estación Espacial Internacional (ISS). La ESA ha informado de que Cristoforetti asumirá el mando durante la 68 expedición de la Estación, prevista para 2022, aunque las fechas definitivas de lanzamiento y los planes operativos todavía no se han cerrado. Partirá en algún momento del próximo año desde Florida, junto a los astronautas de la NASA Kjell Lindgren y Bob Hines, a bordo de un cohete Crew Dragon de SpaceX, la empresa del multimillonario Elon Musk.

Será la segunda misión espacial de la italiana, actualmente la única astronauta europea en activo. “Regresar a la Estación Espacial Internacional para representar a Europa ya es en sí mismo un honor”, ha declarado. “Agradezco enormemente mi nombramiento como comandante y espero aprovechar la experiencia adquirida en el espacio y en Tierra para liderar en órbita a un equipo muy capaz”.

“Es la mejor para el trabajo”, ha asegurado Josef Aschbacher, director general de la ESA, en redes sociales. La Agencia Espacial Europea está en proceso de reclutamiento de nuevos astronautas y espera que el nombramiento de Cristoforetti como comandante de la ISS sirva “de inspiración a toda una generación que en estos momentos está presentando su candidatura para unirse al cuerpo de astronautas de la ESA”. El plazo de presentación de candidaturas [acaba el 18 de junio](#).

Samantha Cristoforetti se unió a la ESA durante la anterior campaña de reclutamiento de la agencia, en 2009. Es la tercera astronauta europea de la historia y la primera italiana que salió al espacio. Hasta hace poco también ostentaba el récord femenino de permanencia en el espacio en una única misión (pasó casi doscientos días en la Estación Espacial Internacional en su primer viaje espacial), aunque el año pasado se lo arrebató la estadounidense Christina Koch, que pasó 328 días en el espacio en una misión que ocupó titulares en todo el mundo porque durante su transcurso tuvo lugar [el primer paseo exclusivamente femenino de la historia](#).

La misión de Cristoforetti marcará en 2022 un nuevo hito en la historia de las mujeres en la exploración espacial, que vivirá otro gran momento en 2024, cuando, si todo va como está previsto, [por fin una mujer pisará la Luna](#). El programa Artemis (o Artemisa, la diosa griega de la Luna) es el nombre del programa que llevará a la humanidad de nuevo hasta allí cinco décadas después (la última misión tripulada a la Luna tuvo lugar en 1972)

► FUENTE: [www.mujeresaseguir.com](http://www.mujeresaseguir.com)



## 2064 euros para los jefes y 1816 para la jefa Condena por brecha salarial al Colegio de Arquitectos de Madrid

**El Tribunal Superior de Justicia de Madrid considera que el COAM discriminó a una jefa por ser mujer, por lo que condena al organismo a elevar su salario base al igual que el de sus compañeros y le impone una indemnización de 6.251 euros para la trabajadora**

“Es palmario que se la discrimina por su condición de mujer”. Con esta contundente conclusión, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid ha condenado al Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid (COAM) a incrementar el sueldo de una de sus jefas para equiparar el salario base al de sus tres compañeros hombres. Ellos percibían en este concepto 2.064,50 euros mensuales mientras que ella cobraba 1.815,76 euros. El tribunal considera la conducta del COAM como

discriminatoria por razón de sexo, por lo que también impone una indemnización a la empleada de 6.251 euros por daños y perjuicios.

La trabajadora, a la que ha defendido la cooperativa de abogados Colectivo Ronda, exigió el aumento de sueldo en los tribunales después de que ascendiera de categoría profesional, pero sin que la promoción se viera reflejada en su nómina. El ascenso vino motivado por un acuerdo del Colegio de Arquitectos, de 2004, que establece que



“todos los trabajadores del COAM serán ascendidos automáticamente a la categoría inmediata superior a la que ostenten cuando cumplan treinta años de antigüedad desde su incorporación”. La empleada era jefa administrativa de 1ª y pasó a jefe administrativa de 2ª al cumplir los 30 años de trabajo para el organismo.

Sin embargo, el COAM no aumentó su sueldo. La jefa reclamó que su salario base se incrementara al mismo nivel que el de sus tres

compañeros hombres, pero el Colegio de Arquitectos se opuso con el argumento de que su salario ya estaba por encima del fijado por el convenio colectivo para esa categoría, por lo que operaban los principios de “compensación y absorción” y no procedía el aumento salarial. Ante la negativa del Colegio, la trabajadora acudió a los tribunales por lo que consideraba una práctica discriminatoria por razón de sexo.

## Dos jefas con salarios inferiores a los tres jefes

La denunciante expuso ante la justicia las diferencias salariales de los jefes administrativos de 2ª del Colegio de Arquitectos madrileño. Hay tres hombres y dos mujeres –incluida la demandante– en este puesto. Los tres hombres percibían un salario base de 2.064,50 euros mensuales, mientras que la recién ascendida cobraba en este concepto 1.815, 76 euros y la otra jefa recibía aún menos, 1.323,05 euros mensuales. Todos realizan “el mismo trabajo y por las mismas horas de actividad”, recoge la sentencia.

Pese a esta brecha objetiva en las remuneraciones, la jueza de primera instancia que estudió la denuncia rechazó la existencia de discriminación. En estos casos, la persona denunciante debe presentar indicios de discriminación y, a partir de ellos, se exige a la empresa “la inversión de la carga de la prueba”. Es decir, el empresario debe demostrar que las diferencias salariales se explican por alguna razón

legítima y no están basadas en una discriminación de género.

En opinión de la magistrada del juzgado de lo Social número 17 de Madrid, la brecha de salarios entre los tres jefes y la jefa demandante no suponía un indicio de discriminación. “Queda perfectamente justificada como resultado de la eficacia del principio de autonomía de la voluntad” del empresario, razonó en su fallo. La magistrada recordaba que la decisión empresarial “tiene el límite de que la diferencia salarial posea un sentido discriminatorio”, pero apuntaba que esto no sucedía.

Los magistrados del TSJ madrileño enmiendan a la jueza de instancia. “Lo primero que debemos poner de relieve es que existen sólidos y vehementes indicios o sospechas, a juicio de esta Sala, de discriminación de la actora”, sostiene el fallo. Estos indicios “debieron llevar a la iudex a quo [jueza] a invertir la carga probatoria, lo que no hizo con vulneración de la normativa denunciada”.



## Una discriminación “palmaria”

Al reclamar la justificación de estas diferencias salariales, el tribunal sostiene que el Colegio de Arquitectos no ofreció “una explicación plausible y mínimamente convincente del porqué de la brecha salarial producida en perjuicio de la actora, y que, al parecer, afecta también a otra mujer con la misma categoría profesional de jefe administrativa de segunda, al abonársele menor salario base que los varones por realizar

trabajos iguales o de similar valor”. En consecuencia, la conducta del COAM “supone un trato discriminatorio directo hacia ella por razón de género”.

El Colegio argumentó que el salario de la denunciante ya estaba por encima del fijado por el convenio colectivo, pero más todavía lo

estaba el salario base de sus compañeros. El COAM también justificó el salario de los tres jefes por la existencia de “acuerdos individuales antiguos” que a los magistrados no les parece “explicación suficiente de esta diferenciación y brecha salarial a favor de los tres” hombres frente a dos mujeres que desempeñan las mismas funciones. Además, el Colegio de Arquitectos no acreditó ni aportó documentos de este antiguo acuerdo.

Así, los jueces señalan que los hombres cobran más que las dos mujeres por hacer el mismo trabajo “sin que sus condiciones educativas de titulación, formación o cualesquiera otras de índole profesional se haya demostrado sean superiores a las de la actora, a la que es palmario se la discrimina por su condición de mujer”, recoge el fallo, que puede ser recurrido ante el Tribunal Supremo. elDiario.es ha preguntado al COAM si acatará la sentencia o si tiene intención de recurrir el fallo,

pero no ha obtenido respuesta.

El TSJ incluye incluso un último recado al Colegio de Arquitectos. El COAM argumentó que había muchas mujeres en puestos de responsabilidad como supuesta evidencia de la ausencia de discriminación de género en el organismo. “No es tampoco justificación suficiente para esta brecha salarial, ni por tanto neutraliza la discriminación” que se denuncia, advierten los magistrados. Esther Comas, abogada de Colectivo Ronda responsable de la defensa de la trabajadora, celebra en un comunicado la sentencia y critica que “se pretenda disipar las dudas sobre la evidencia de discriminación salarial por razón de género utilizando argumentos condescendientes, como el hecho de emplear mujeres o que estas ostenten puestos de responsabilidad en la organización”.

► [Ver artículo completo \(www.eldiario.es\)](http://www.eldiario.es).

## 24 Mujeres asesinadas por violencia de género

La última actualización se corresponde con la confirmación del caso por violencia de género de la mujer de 42 años presuntamente asesinada por su pareja. No existían denuncias previas contra el agresor. La víctima no tenía ni hijas ni hijos menores de edad  
A fecha 5 de julio existe un caso en investigación en 2021

## 13 Huérfanos menores

A fecha 16 de febrero de 2021

## 2 Menores víctimas mortales

En lo que a de año 2021. La última actualización se corresponde con la confirmación del caso por violencia de género del niño de 7 años de edad asesinado presuntamente por su padre en Baleares el pasado 17 de mayo. La madre también fue asesinada en la agresión. Existían dos denuncias previas por violencia de género contra el presunto agresor. Ningún caso en investigación a fecha 18 de mayo de 2021.



Datos publicados a 15-07-2021 del Mº de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).

Total, mujeres víctimas mortales desde 1-01-2003: **1.202**.

Total, menores víctimas mortales en casos de violencia de género contra su madre desde 2013: **39**.



Atención víctimas de maltratos. Teléfono 24 horas.  
No deja rastro en la factura pero sí en el teléfono y debe borrarse.