Boletín informativo
Mujeres e Igualdad

Nº 137. 25 de febrero de 2022

1 **8M/** CCOO asume el feminismo y la perspectiva de género en todas sus políticas con hechos “y no solo con palabras”

2 Por la igualdad real, contra la brecha salarial

3 ASAMBLEA en Valladolid sobre brecha salarial y la reforma laboral

4 Gafas moradas

5 Otras noticias

6 Conoce a …

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

Boletín informativo **Mujeres e Igualdad**
Nº137. 25 de febrero de 2022

CCOO ASUME EL FEMINISMO Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS SUS POLÍTICAS, CON HECHOS "Y NO SOLO CON PALABRAS"

CCOO quiere seguir trabajando día a día en el objetivo de conseguir **mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres con hechos concretos**. La actuación cotidiana de defensa de la igualdad y la lucha contra la discriminación llevó al sindicato a la aprobación por unanimidad de la inclusión del feminismo como principio estatutario de CCOO en su 12º Congreso Confederal.

Algunos de estos hechos son muy recientes y, solo por ejemplificar, podemos hablar de la importancia que para las trabajadoras tiene la aprobación de la reforma laboral, la subida del Salario Mínimo Interprofesional o la de los salarios mínimos de los convenios. A lo que debemos añadir el trabajo cotidiano de las delegadas y delegados sindicales en sus centros de trabajo: informando, asesorando, acompañando y negociando en las distintas comisiones. A esta labor se ha venido a sumar la negociación, implementación y evaluación de las medidas y planes de igualdad. **Y estos son hechos, no palabras.**

Estos hechos suponen una mejora importante en la vida de las mujeres y, sobre todo, de las más vulnerables y por ello **este 8M desde la Secretaría Confederal de las Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo queremos poner en valor este trabajo**. Las mujeres necesitamos recursos suficientes para tener una vida autónoma, un trabajo seguro, decente y con buenas condiciones laborales para conseguir estabilidad, una asunción corresponsable de los cuidados y las labores domésticas por parte del Estado y de los hombres para no estar sobreexplotadas y tener cierto bienestar. **Hechos, no palabras**.

PUNTOS CLAVE

- Nuestro objetivo es conseguir **mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las mujeres con hechos concretos**.
- **Situar los planes de Igualdad como herramienta feminista** que revierta los desequilibrios laborales, económicos y sociales entre hombres y mujeres en miles de empresas de este país.
- Los **centros de trabajo** son el espacio donde se desarrolla la actividad sindical y es allí donde el sindicato va a llevar el feminismo. **Los derechos fundamentales no se dejan en las puertas de las fábricas.**

Es el momento de llevar el esfuerzo feminista del sindicato de los últimos años a las relaciones laborales, ya que la acción sindical organizada en torno a la centralidad del trabajo promueve la expansión de un sindicalismo feminista, universal e integrador que convierta al sindicato en un agente de igualdad, dinámico y socializador, donde las feministas de todo tipo confluyen.

Queremos **reconocer el trabajo cotidiano feminista que delegadas y delegados** realizan en su actividad diaria.

Queremos que en el 8M **se debata en los centros de trabajo sobre las desigualdades y discriminaciones** existentes en esos centros y dentro de sus empresas

Este 8M buscamos que, desde la **negociación colectiva afrontemos una organización de las relaciones laborales diferentes** para procurar una vida distinta para hombres y mujeres, que atiendan los cuidados corresponsablemente, y que permita a las mujeres vivir una vida autónoma y segura en igualdad y ejercer sus libertades dentro y fuera del centro de trabajo.

++ INFO

2 POR LA IGUALDAD REAL, CONTRA LA BRECHA SALARIAL

La Secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de trabajo de CCOO, Carolina Vidal, y el secretario general de CCOO, Unai Sordo, presentaron en rueda de prensa el documento elaborado por la Secretaría donde se denuncia que en España existe una clara desigualdad entre la remuneración que perciben, en promedio, las mujeres y hombres por el trabajo asalariado, la denominada "brecha salarial de género".

Según datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial, **en España, la brecha salarial de género es del 24%**. Como ha subrayado Unai Sordo "la diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (26.934 euros) y mujeres (21.682 euros) fue de 5.252 euros anuales en 2019. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.252 euros (un 24%) para igualarse con el de los hombres".

"En la próxima revolución social la igualdad será clave, y parte de ello serán los planes de igualdad que forman parte de la negociación colectiva que, desde CCOO, vamos a garantizar en todas las empresas", ha destacado Carolina Vidal.

++ INFO ESTATAL

++ INFO CASTILLA Y LEÓN

PUNTOS CLAVE

1. **EN CASTILLA Y LEÓN LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO ES DEL 21,3%.** La diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (24.665 euros) y mujeres (19.414 euros) fue de 5.251 euros anuales en 2019.
2. **LA BRECHA SE HA REDUCIDO TRAS LAS SUBIDAS DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL.**
3. **LA BRECHA LABORAL DETERMINA LA BRECHA SALARIAL.** Las mujeres soportan una inserción laboral en peores condiciones, lo que se traduce en un salario medio menor.
    1. **LA JORNADA PARCIAL EXPLICA LA MITAD DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO.** Si las mujeres trabajaran con la misma intensidad que los hombres a jornada completa (93%) y parcial (7%), la brecha salarial de género se reduciría a la mitad en España. Entre la población que elige "voluntariamente" una jornada parcial, las mujeres lo hacen para poder cuidar de otras personas, mientras que entre los hombres es por motivo de estudios.
    2. **LOS COMPLEMENTOS EXPLICAN CASI LA MITAD DE LA BRECHA SALARIAL.** El salario base es claramente el componente más importante del salario bruto mensual y explica el 55,3% de la brecha salarial de género. Sin embargo, casi el cuarenta por cien (39,4%) de la brecha mensual en la nómina entre mujeres y hombres se concentra en los complementos salariales, cuyo peso dentro de la remuneración salarial es menor.
    3. **LA FALTA DE VALORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE CUIDADOS DONDE SE OCUPAN MAYORITARIAMENTE LAS MUJERES TAMBIÉN ORIGINA BRECHA SALARIAL.**
    4. **LA MATERNIDAD PENALIZA SALARIALMENTE A LAS MUJERES.**
4. **DE CARA A LOS AÑOS POSTERIORES, LA REFORMA LABORAL DE 2022 TENDRÁ IMPORTANTES BENEFICIOS PARA LAS MUJERES.** La reforma laboral aumentará el salario de las mujeres en las subcontratas, ayudando a cerrar la brecha de género.

MEDIDAS PARA ACABAR CON LA BRECHA

RESULTA URGENTE Y PRIORITARIO ACTUAR SOBRE:

1. La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
2. La masculinización de los complementos salariales.
3. El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de reproducción y cuidados.
4. La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro es el reto social de las próximas décadas.

SON ELEMENTOS CLAVE:

1. Subida del SMI y del salario mínimo de convenio.
2. Promoción y formación.
3. Reducción de la parcialidad.
4. Estabilidad en el empleo mediante la aplicación de la reforma laboral.
5. Planes de igualdad en las empresas.

4 ASAMBLEA brecha salarial y reforma laboral

El viernes 25 de febrero, el Secretario General de CCOO en Castilla y León, Vicente Andrés, acompañó a la Secretaria Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal, y la Secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO Castilla y León, Yolanda Martín, en la rueda de prensa para presentar la Asamblea que tuvo lugar seguidamente y donde se analizaron las causas de la brecha salarial de género: maternidad, pluses, segregación ocupacional, precariedad en la contratación,….

También sirvió la Asamblea para poner en valor la reforma laboral desde la perspectiva de género, ya que la mejora de las condiciones laborales respecto de la temporalidad se van a ver reflejadas en las mujeres, que son las que más temporalidad tienen.

5 GAFAS MORADAS

Nuevo episodio machista a Von der Leyen ante la pasividad del presidente del Consejo Europeo

El machismo está presente en todas las capas sociales. Y las élites políticas no podían ser menos. La presidenta de la Comisión Europea, Ursula Von der Leyen, ha sufrido un nuevo episodio machista. Segunda vez que ignoran a la dirigente europea. **No es un despiste, es estructural.**

En la cumbre que se está llevando a cabo en Bruselas entre la Unión Europea y la Unión Africana, el ministro de Asuntos Exteriores de Uganda, Jeje Odongo, saludó efusivamente al presidente del Consejo de Europeo, Charles Michel, y al presidente de Francia, Emmanuel Macron, pero **pasó por delante de la presidenta de la Comisión sin ni siquiera mirarla.** Hace un año, durante una visita al presidente Erdogan en Ankara, la presidenta de la Comisión fue relegada a sentarse en un sofá mientras el presidente del Consejo ocupaba una silla junto al dirigente turco: Michel tampoco reaccionó entonces ante la desigualdad de trato.

6 OTRAS NOTICIAS

Por una ciencia libre de sesgos de género y con la participación plena de mujeres y niñas

Con motivo del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, celebrado el pasado 11 de febrero, la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO así como la secretaría confederal de Transiciones Estratégicas y Desarrollo Territorial de CCOO reivindicamos la necesidad de **políticas y medidas concretas para lograr la igualdad efectiva** en este ámbito.

++ Info

Planes de igualdad en las empresas y reorganización de los cuidados, claves para atajar la brecha salarial

La directora del Instituto de las Mujeres, Toñi Morillas, abría el seminario ‘Construir la igualdad bajo suelos pegajosos’ afirmando que, a pesar de los avances constatados, especialmente gracias a la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y, probablemente, a partir de la aprobación de la Reforma Laboral, "a este ritmo necesitaríamos 121 años para acabar con las desigualdades que existen entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y no nos lo podemos permitir".

++ Info

7 CONOCE A:

Carmen Mascaraque Egido

Secretaria Regional de Mujeres y Política de Igualdad y Universidad de la Federación de Enseñanza en Castilla y León

Estudió Trabajo Social en la Universidad de Salamanca (USAL) donde tiene su puesto de trabajo como PAS Laboral.

Empezó en la sección sindical de la USAL, fue delegada del Comité de Empresa junto con la responsabilidad de Mujer del sindicato provincial de Enseñanza de Salamanca.

Desde 2017 forma parte de la Comisión Ejecutiva Regional de la Federación de Enseñanza de Castilla y León, llevando la Secretaría de Mujer y Política de Igualdad y la Secretaría de Universidad.

Está negociando los dos convenios de las Universidades de Castilla y León, y el Plan de Igualdad de la USAL. Coordina los planes de igualdad de su Federación.

Intenta concienciar sobre la igualdad que es un bien para todas y todos. Una herramienta muy importante para erradicar las desigualdades en el ámbito laboral son los Planes de Igualdad, donde las delegadas y delegados tienen que estar formados para poder negociar acciones positivas.

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

Valladolid
Plaza Madrid,4 / 983 391 516

Burgos
C/San Pablo,8 / 947 257 800

Soria
C/ Vicente Tutor, 6 / 975 233 644

Salamanca
C/ Abogados de Atocha, 2 / 923 264 464

Palencia
Plaza de los Juzgados, 4 / 979 741 417

Segovia
Avd. del Acueducto, 31 / 921 420 151

Ávila
Plaza Santa Ana, 7 / 920 222 564

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

Zamora
Plaza Alemania, 1 / 980 522 778

Puedes encontrarnos en:
www.castillayleon.ccoo.es **– Área de Mujeres**