Boletín informativo
Mujeres e Igualdad

1 La subida del SMI a los 1000 euros contribuye a reducir la brecha salarial de género

2 Cinco claves de la Reforma Laboral con perspectiva de género

3 Buenos datos de empleo para las mujeres, pero queda mucho para la igualdad

4 CCOO participa en la concentración para pedir un voto responsable para avanzar en Derechos de las mujeres

5 Planes de Igualdad en Castilla y León

6 Agenda

7 Gafas moradas

8 Otras noticias

9 Conoce a …

Nº 136. 11 de febrero de 2022

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

1 LA SUBIDA DEL SMI A LOS 1.000 EUROS CONTRIBUYE A REDUCIR LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

La secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO valora positivamente este acuerdo, también fruto del Diálogo Social, esta vez suscrito por CCOO y UGT y el Gobierno, para aumentar el Salario Mínimo interprofesional (SMI) en este año 2022 a 1.000 euros, por la **mejora salarial directa que supone para casi dos millones de personas trabajadoras, en especial para las mujeres**, contribuyendo a que abandonen la pobreza laboral fruto de la precariedad, y porque esta subida es un **factor clave en la reducción de la brecha salarial de género.**

El perfil del principal de la persona beneficiaria de la subida será **una mujer entre 16 y 34 años, con un contrato temporal, y que trabaja en la agricultura o el sector servicios.** Es una medida que impactará positivamente en la mejora salarial de determinadas ocupaciones feminizadas, como **las empleadas de hogar** o trabajadoras a tiempo parcial o temporal de distintos sectores, principalmente los vinculados a **servicios** o la **agricultura**, lo que significa que estas trabajadoras verán mejorada su capacidad económica.

++ INFO

2 CINCO CLAVES DE LA REFORMA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El acuerdo de reforma laboral pactado de forma tripartita en el Diálogo Social supone **una recuperación nítida de derechos para todas las personas trabajadoras**. La prevalencia del **convenio sectorial** sobre el de empresa, la recuperación de la **ultraactividad** de los convenios (éstos ya no 'caducan' mientras se negocia uno nuevo), la reducción de la **temporalidad** mediante la reducción de los tipos de contratos (que deben aclarar sus causas), el **nuevo contrato formativo**, la elevación de las **sanciones** antes las infracciones en la contratación, o la **flexibilidad** interna buscando mecanismos para que los despidos sean siempre la última opción para las empresas. Todas estas medidas suponen claras mejoras para el conjunto de las personas trabajadoras.

Al mismo tiempo, algunas de las mejoras que contiene el acuerdo benefician de manera particularmente positiva a las **mujeres trabajadoras**, puesto que son quienes, precisamente, venían sufriendo la mayor precariedad.

++ INFO

ASPECTOS CLAVES DE LA REFORMA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1 - Se pone coto a la temporalidad: la tasa de temporalidad para las mujeres en 2020 fue del 25,7%, mientras que en los hombres se situó en el 22,6%. En la reforma laboral el contrato laboral se presume como indefinido, se acotan las causas para poder realizar contratos temporales y se limita su duración en el tiempo.

2 -Se elimina el contrato por obra y servicio: en noviembre de 2021 este tipo de contrato supuso hasta un 30% de las mujeres. En su lugar se impulsa la figura del contrato fijo- discontinuo con el que se logrará una mayor seguridad y estabilidad. Este cambio debería suponer una importante transformación en sectores en los que se viene utilizando este contrato y que tienen una importante presencia femenina, como las actividades agrarias, forestales y de pesca, la restauración o la industria manufacturera.

3- Se ataja la precariedad en el sector público: es un sector particularmente importante para las mujeres, puesto que un 21,9% de las ocupadas lo está en el sector público. Además, se da la circunstancia de que la brecha de temporalidad en este caso es aún mayor: en 2019, afectaba a un 32,4% de las empleadas públicas frente a un 21,6% de los empleados públicos.

4 -Se limita el encadenamiento de contratos temporales: reduce a 18 meses en un periodo de 24 meses el plazo de encadenamiento de contratos para adquirir la condición de trabajadora indefinida, frente a los 24 meses en un periodo de 30 meses vigente actualmente.

5 - Se regulan contratas y subcontratas: la reforma supone el establecimiento del convenio sectorial de aplicación para quienes trabajan en contratas y subcontratas. Trabajadoras de la limpieza, camareras de piso y otras trabajadoras de empresas multiservicios que durante estos años han visto mermados sus salarios y empeoradas sus condiciones de trabajo tendrán una equiparación de derechos con el resto de su sector.

3 BUENOS DATOS DE EMPLEO PARA LAS MUJERES, PERO QUEDA MUCHO PARA LA IGUALDAD

La Encuesta de Población Activa 4º Trimestre 2021 revela datos positivos para las personas trabajadoras en general y también para las mujeres; no obstante, persisten importantes brechas de género como la temporalidad o el mayor paro ante las que es preciso seguir avanzado en reformas.

Los datos de la EPA del 4º trimestre de 2021 divulgados por el Instituto Nacional de Estadística, que muestran la consolidación de la recuperación del mercado laboral, tal y como señala **el informe del Gabinete Confederal**, y **tendencias ligeramente positivas en la reducción de las brechas entre mujeres y hombres**. En este sentido, se destaca el dato de personas ocupadas, que se consolida por encima de los 20 millones (con 10,8 millones de hombres trabajando y 9,3 millones de mujeres), y un importante crecimiento del empleo, especialmente entre las mujeres. Se recorta así la brecha, si bien, con todo, sigue habiendo 1,4 millones más de hombres que de mujeres trabajando. Debe recordarse que ellas abandonaron la actividad más intensamente durante la etapa más dura de la pandemia, con lo que estos incrementos significan **sobre todo una recuperación y no tanto una mejora**.

++ INFO

DATOS CASTILLA Y LEÓN:

En lo que respecta al **paro**, los datos son también positivos. Las mujeres en desempleo se reducen este trimestre, aunque siguen teniendo una diferencia de **más de 3 puntos porcentuales respecto de los hombres.**

La **temporalidad**, aunque sigue siendo muy alta para las mujeres ha descendido respecto del trimestre anterior hasta el 26%, creciendo para los hombres. Esto supone que la brecha entre unos y otras se ha reducido, quedando en más de 3 puntos porcentuales.

3 de cada 4 empleos a tiempo parcial siguen siendo desempeñados por trabajadoras. La mayoría de quienes trabajan a tiempo parcial aducen como motivo no haber encontrado una jornada a tiempo completo; sin embargo, entre quienes explican que la causa es el cuidado de menores, personas adultas enfermas, diversas funcionales o mayores dependientes, más del 90% son mujeres.
De toda la contratación a tiempo parcial en Castilla y León, la femenina supone un 76,88%, reduciéndose respecto de hace un año.

4 CCOO PARTICIPA EN LA CONCENTRACIÓN PARA PEDIR UN VOTO RESPONSABLE PARA AVANZAR EN DERECHOS DE LAS MUJERES

Una nutrida representación de Comisiones Obreras de Castilla y León, con su Secretario General al frente, Vicente Andrés, se sumó el domingo día 6 de febrero a la concentración por la igualdad organizada por la Coordinadora de Mujeres de Valladolid. La cita tuvo lugar en la plaza de Fuente Dorada de la capital vallisoletana y a la misma acudieron varios centenares de personas.

Durante la movilización se desplegó una gran pancarta en la que se podía leer claramente “Mujer, ni un paso atrás. Por nuestros derechos. Coordinadora de Mujeres de Valladolid”. En el transcurso de la misma sus integrantes procedieron a la lectura de un manifiesto. Yolanda Martín, secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO en Castilla y León, participó en su lectura.

++ INFO

5 PLANES DE IGUALDAD EN CASTILLA Y LEÓN

Firmado el I Plan de Igualdad en Recambios Paher

Tras consenso entre los dos sindicatos más representativos en el sector, CCOO y UGT y la empresa Almacén de Recambios Paher, con sedes en Valladolid, Medina del Campo (Valladolid), Palencia, Aguilar de Campoo (Palencia), Burgos Medina de Pomar y Miranda de Ebro (ambos en Burgos) se ha procedido el pasado día 2 de febrero a la firma del I Plan de Igualdad y el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.

++ Info

Aprobado el I Plan de Igualdad para las personas trabajadoras del Real Valladolid

La Federación de Servicios a la ciudadanía de CCOO de Castilla y León, junto a la Unión General de Trabajadores, firmó el 20 de enero el I Plan de Igualdad para las personas trabajadoras del Real Valladolid Club de Fútbol S.A.D. El Plan tendrá una vigencia de cuatro años.

++ Info

6 AGENDA

TELEFORMACIÓN
Violencia de género

Curso gratuito y online **organizado por FOREMCYL** para personas trabajadoras ocupadas y autónomas sobre violencia de género. El curso será de 50 horas y se tratarán temas como concepto y tipología de violencia de género, legislación, tutela institucional, penal y judicial, etc.

Fecha de inicio: 15 de febrero de 2022.
Cualquier duda ponte en contacto con FOREMCYL.

Inscripción:
https://foremcylccoo.es/inicio/423-violencia-de-genero-online.html

7 GAFAS MORADAS

SER — Elige tu radio

Carrusel Deportivo

Tenis OPEN AUSTRALIA

Nadal gana más Grand Slams que nadie tras conquistar Australia: así se vivió este momento histórico en Carrusel

Ese "**la chica de cobre**" en el titular infantiliza e invisibiliza, le resta relevancia a la persona, Eva Laín, y a las investigaciones llevadas a cabo por esta profesional. El lenguaje es importante y desde los medios debería hacerse un esfuerzo para un uso menos paternalista.

Otro ejemplo más de **invisibilización de las mujeres** en el deporte y en la sociedad. Ya de por sí, la participación de las mujeres en la mayoría de los deportes es escasa, lo que genera la falsa impresión de que tienen menor valor en comparación con los hombres. Titulares como éste no hacen más que naturalizar esta desigualdad influyendo en la percepción de la audiencia respecto a quiénes son relevantes y quienes no.

20 minutos — Andalucía

La "chica de cobre" que está cambiando el futuro industrial de Riotinto

- Eva Laín lidera con su patente un sistema pionero para producir cobre puro a pie de mina en este yacimiento.
- Atalaya Mining ha invertido 12 millones para una nueva planta con la tecnología E-LIX.

GONZALO NÚÑEZ NOTICIA 07.02.2022 - 13:01h

8 OTRAS NOTICIAS

La lucha contra la LGTBIfobia en el trabajo, prioridad común para CCOO y la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI

La secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, Carolina Vidal López, se ha reunido en enero con la directora general de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, Boti García Rodrigo, para compartir agenda de trabajo y objetivos en relación a la **defensa de la diversidad sexual y afectiva**, los derechos de las personas LGTBI y la lucha contra todo tipo de discriminaciones, especialmente en el ámbito laboral.

++ Info

CCOO y UGT informan al movimiento feminista sobre el impacto para las trabajadoras de la reforma laboral

La secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO, Carolina Vidal López, y la vicesecretaria general de UGT, Cristina Antoñanzas Peñalva, se han reunido con cerca de 40 organizaciones del movimiento feminista para explicar los beneficios del acuerdo de reforma laboral para las mujeres trabajadoras.

++ Info

9 CONOCE A:

Berta Fernández Ortega

Secretaria Regional de Mujeres de la Federación de Servicios

Berta Fernández Ortega realizó estudios de Graduado Social y trabaja en Grupo Tragsa desde 1989, siendo delegada de personal desde 1999.

Durante años estuvo realizando labores sindicales exclusivamente en su empresa con la sección sindical de CCOO. A partir de 2010 la antigua Federación de Comfia le ofreció la participación en el comité para llevar el sector de ingenierías. Con la fusión y el nacimiento de la nueva Federación de Servicios pasó a llevar la Secretaría de Mujer e Igualdad junto con otras responsabilidades.

Actualmente lleva la responsabilidad de Comunicación y Mujeres en la Federación, estando centrada en la negociación de 24 planes de igualdad. Compatibiliza estos cargos con su labor sindical dentro de su empresa a nivel nacional.

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**