



Boletín informativo Mujeres e Igualdad

- 1** Cuentas Claras para acabar con la brecha salarial
- 2** Nuevo complemento para reducir la brecha de género en las pensiones
- 3** Aprobado el I Plan de Igualdad de la Junta de Castilla y León
- 4** CCOO presenta la segunda fase del proyecto Orienta para reducir la brecha de género en el ámbito laboral
- 5** Gafas moradas
- 6** Otras noticias
- 7** Conoce a ...

Nº 118. 19 de febrero de 2021



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

1

CUENTAS CLARAS PARA ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL

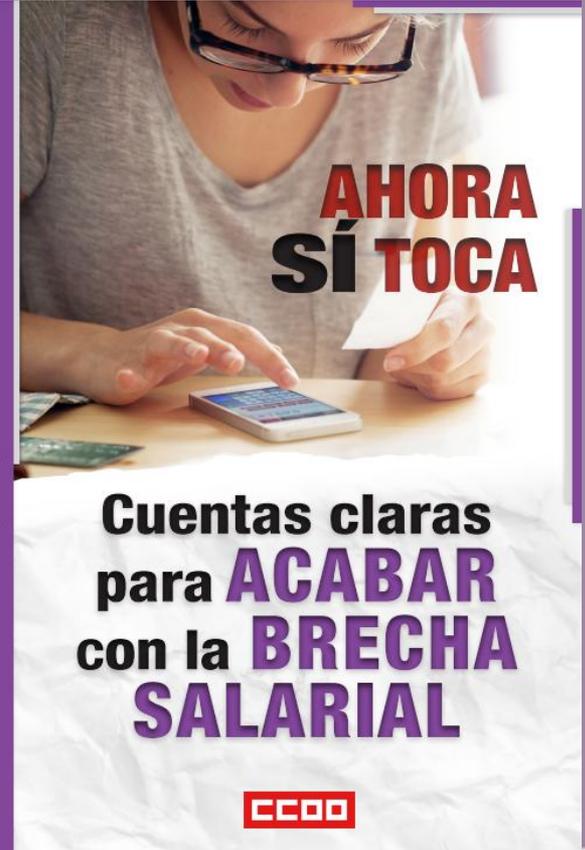
CCOO ha presentado el **Informe “Las cuentas claras para romper la brecha salarial”**, anticipándose en unos días al Día Internacional de la Igualdad salarial que se celebra el próximo 22 de febrero, con el que además de identificar los factores causantes de la brecha salarial y proponer soluciones, el sindicato quiere combatir el negacionismo sobre la propia existencia de la brecha salarial.

La brecha salarial existe y CCOO lo ha cuantificado: Los salarios medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres por igual trabajo o trabajo de igual valor, de manera que **el salario medio de las mujeres debe incrementarse un 27% para equipararse al salario medio de los hombres**. Es una realidad que se repite en todas las Comunidades Autónomas, en todos los tramos de edad, sectores y ocupaciones.

Las mujeres ocupan mayoritariamente los empleos temporales, a tiempo parcial, y en los sectores y los puestos de trabajo con los salarios más bajos.

CCOO

• Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO • Febrero 2021 •



INFORME



Desde CCOO se pone el punto de mira en la injusticia que es la brecha salarial, que castiga económicamente a las mujeres por estar expuestas a las discriminaciones y barreras de género que persisten. Les castiga en el presente a **salarios menores** y en el futuro a **menores prestaciones y pensiones más bajas**.

El informe pone de manifiesto que **la brecha salarial depende de factores como el tipo de contrato y la jornada**. El caso de los contratos a tiempo parcial es especialmente llamativo al respecto: el 25% de las mujeres asalariadas trabaja con jornada a tiempo parcial, frente al 7% de los hombres. Entre las personas asalariadas con jornada a tiempo parcial, el salario de las mujeres debería aumentar el 17% para llegar a equipararse al salario masculino. Una brecha mayor que la que existe a tiempo completo donde las mujeres deberían aumentar su salario el 12% para equipararse al masculino. **En 2018, casi el 58% de los contratos temporales a tiempo parcial realizados fueron a mujeres.**

CASTILLA Y LEÓN

Con los últimos datos que nos ofrece el Instituto Nacional de Estadística, que corresponden con el año 2018, podemos decir que la brecha salarial en Castilla y León se sitúa en el 22,9%, lo que supone una diferencia salarial de 5.657,51€ anuales. Casi el 50% de las mujeres trabaja en ocupaciones laborales con una ganancia media anual que no llega a los 15.000€ brutos, mientras que no hay ninguna ocupación laboral en la que el salario medio de los hombres esté por debajo de esa cantidad. A pesar de que las mujeres tienen casi el 80% de los contratos a tiempo parcial en Castilla y León, la brecha en este ámbito lejos de reducirse se triplica en 4 años, situándose en el 11, 8%.



2

NUEVO COMPLEMENTO PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO EN LAS PENSIONES

Las pensiones que reciben los hombres son un 30% superiores a las que reciben las mujeres. Para reducir esta brecha de género, el Consejo de Ministros aprobó, el pasado 2 de febrero, el Real Decreto-ley 3/2021, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y Económico.

Desde **CCOO lo valoramos positivamente** y lo consideramos un paso relevante en la dirección adecuada. **El nuevo complemento de maternidad sirve de forma expresa para luchar contra los efectos de la brecha de género** en relación a una de sus dimensiones especialmente relevantes como son los periodos de cuidado de menores. El complemento busca compensar los efectos de los cuidados sobre las carreras de cotización de las mujeres, revierte las exclusiones que sí contenía el anterior complemento y se ajusta a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE.

Aún así, CCOO advierte que el nuevo complemento es susceptible de mejora y perfeccionamiento tanto en su extensión y cuantía como en las características de acceso al mismo.



CUANTÍA Y CONDICIONES

- 27 € al mes por cada hijo/hija.
- Cada hijo/a da derecho únicamente al reconocimiento de un complemento de pensión.
- Revalorización automática en los mismos términos que la pensión contributiva.
- Tanto para cuantías mínimas como máximas.
- Se abonará en 14 pagas, junto con la pensión que determine el derecho a la misma.
- No se reconocerá el derecho al padre que haya sido condenado por violencia de género ejercida sobre la madre.
- El complemento se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación causadas en el año anterior sea superior al 5%.

NUEVOS COLECTIVOS PROTEGIDOS

- **Todas las mujeres** a partir del primer hijo/a, ya que la brecha de género derivada de los períodos de cuidado es incuestionable.
- Aceptación parcial de la propuesta de CCOO de contemplar también la situación de las mujeres sin hijos.
- **Hombres que** acrediten que su carrera de cotización se ha visto afectada por el cuidado de un/a hijo/a y el complemento no lo disfrute una mujer.

3 APROBADO EL I PLAN DE IGUALDAD DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

El Plan de Igualdad aprobado el 5 de febrero en el Consejo de la Función Pública, tendrá dos años de vigencia y afecta al personal de educación no universitaria, sanidad y administración general.

El plan aplicará medidas para impulsar la igualdad en aspectos como el acceso al empleo público, la igualdad en las condiciones de trabajo y en el desarrollo de la carrera profesional. Uno de los apartados fundamentales es la ordenación del tiempo de trabajo para favorecer corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral. Además se incluye, por primera vez, el análisis y la puesta en marcha de la salud laboral y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

CCOO destaca el apartado dedicado a las retribuciones, en el que se pone el foco en la eliminación de la brecha salarial detectada en el diagnóstico de situación. Además se pondrá en marcha un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género, de forma transversal en toda la Administración.



En el **diagnóstico del Plan** se recogen las situaciones de discriminación detectadas, entre las que se destacan:

- **Baja presencia** de mujeres en **puestos de decisión o de responsabilidad**.
- Concentración de mujeres en determinados puestos de trabajo de menor cualificación.
- Mayor **temporalidad** de las mujeres.
- **Diferencias retributivas** entre hombres y mujeres, pese a la realización de trabajos de igual valor.

UGT, CSIF y CCOO consideran que este es un primer paso para el que se han necesitado años de negociación. Sin embargo, aún quedan muchas medidas por desarrollar en el ámbito de la Junta de Castilla y León para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres. UGT, CCOO y CSIF valoran positivamente este avance y seguirán reivindicando el resto de medidas que fueron propuestas y que no fueron recogidas en el acuerdo definitivo.



DOCUMENTO: Plan de Igualdad personal Junta de Castilla y León.

[++ INFO](#)



4

CCOO PRESENTA LA SEGUNDA FASE DEL PROYECTO ORIENTA PARA REDUCIR LA BRECHA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Las Federaciones de Industria y Enseñanza de CCOO, con el apoyo confederal, vuelven a poner el foco en los ámbitos educativo e industrial con **Orienta(2)das hacia la igualdad**, una nueva edición del proyecto Orienta, cuyo lanzamiento se enmarca en el mes que se celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña y la Ciencia y el Día europeo por la igualdad salarial.

En la jornada de presentación online que se celebrará el próximo **24 de febrero a las 17:00 horas**, se abordarán la evolución de chicas y mujeres en los estudios, sectores y puestos de trabajo más masculinizados, los cambios producidos en el ámbito educativo y laboral y distintas experiencias llevadas a cabo para romper con esta segregación.

>> Sigue la jornada virtual desde:

www.youtube.com/c/EscuelaSindicalCCOO/featured



CCOO **CCOO** **CCOO**
industria enseñanza

24 de Febrero
17 horas

Proyecto ORIENTA²DAS

Hacia la igualdad

Elena Blasco Martín
Secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO

Fátima Rodríguez Gómez
Asesora en el Gabinete de la Ministra de Educación y Formación Profesional

Nieves Olivera Pérez-Frade
Directora general de la Escuela de Organización Industrial (EOI)

M^a Elena Vázquez Abal
Profesora de Geometría y Topología de la Universidad de Santiago de Compostela

Carmen Heredero de Pedro
Secretaría Mujeres, Políticas de igualdad y políticas LGTBIQ de CCOO Enseñanza

Pilar García Torres
Responsable de Formación para el empleo CCOO de Industria

Modera Amaia Otaegui Jáuregui, Secretaria de Formación Sindical y Cultura del trabajo de CCOO

<https://www.youtube.com/c/EscuelaSindicalCCOO/featured>





Coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, la Federación de Enseñanza de CCOO recuerda que **el impulso de las vocaciones STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Artes y Matemáticas) en niñas y mujeres es una cuestión prioritaria recogida en el nuevo marco de actuación definido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la Unesco.** CCOO subraya además, la necesidad de **fomentar la coeducación desde los inicios de la escolarización, ayudando a los centros educativos con libros de texto y materiales específicos** que visibilicen a las mujeres y sus aportaciones en todas las ramas del saber, especialmente en las disciplinas STEAM, para aportar modelos con los que las niñas puedan identificarse; y **promoviendo que los consejos escolares de los centros tomen iniciativas para favorecer la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

Además, la Federación de Enseñanza de CCOO se ha unido a la **Alianza STEAM por el talento femenino, “niñas en pie de ciencia”**, impulsada por el Ministerio de Educación y Formación Profesional con el objetivo de configurar un sistema educativo y formativo que elimine estereotipos de género asociados a vocaciones y profesiones STEAM.

[++ INFO](#)

5 GAFAS MORADAS

La tinerfeña Patricia Yurena, ex miss España, anuncia su embarazo

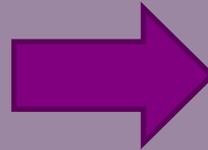
Se desconoce la identidad del padre, pues la granadillera reconoció desde 2014 que es lesbiana, al mismo tiempo que siempre deseó ser madre

NORBERTO CHIJE B

14/02/2021 · ACTUALIZADO 17:41



Patricia Yurena Rodríguez en Miss Universo 2013 en Moscú | FOTO: REUTERS/Maxim Shemetov



No necesitamos medios de comunicación que especulen sobre la identidad de un padre porque ella “reconoció” ser lesbiana. Los medios de comunicación, quienes desarrollan el relato, continúan perpetuando un sistema en el que la diversidad continúa siendo percibida como algo ajeno y “extraño”.

El titular es una total falta de respeto hacia todas las personas que viven en la diversidad.

6 OTRAS NOTICIAS



La Fundación Jesús Pereda de CCOO realizará con motivo del 8 de marzo el taller “¿Dónde están las mujeres en el arte?” el 2 de marzo en Palencia

El taller, que se realizará en distintas provincias de la comunidad, será impartido por Eva Alcaide. En él nos acercaremos a la Historia del Arte, analizaremos el papel de las mujeres en el arte y la invisibilización de las mujeres artistas. Se realizará, de forma presencial, en el Salón Marcelino Camacho de la escuela sindical de CCOO de Palencia de 17:30h a 19:30h.

Necesaria inscripción previa: <http://bit.ly/TallerArtePalencia>

Prorrogado el Plan MECUIDA para reducir o adaptar la jornada por cuidados vinculados a la Covid-19

El Gobierno central ha prorrogado hasta el 31 de mayo el Plan MECUIDA dirigido a las personas que tengan que modificar temporalmente sus condiciones de trabajo para cuidar a un familiar enfermo por la Covid-19. Se puede reducir la jornada laboral, hasta en el 100% de su duración, con la consiguiente reducción en el salario o bien plantear las modificaciones que sean razonables en orden a los cuidados necesarios.

[++ Info](#)

7 CONOCE A:

Eva Espeso González

Secretaria de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía



Licenciada en Sociología y Diplomada en Trabajo Social. Máster en Género y Políticas de Igualdad. Activista del movimiento de cooperación y del movimiento feminista.

Fue Secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Sindical de Castilla y León. Actualmente es delegada sindical de la Junta de Personal de Servicios Centrales de Valladolid (Junta de Castilla y León) y Secretaria de las Mujeres de la Federación de Servicios a la Ciudadanía. Ha sido clave en la negociación del I Plan de Igualdad de la Junta de Castilla y León.

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.coo.es – Área de Mujeres