



# Boletín informativo Mujeres e Igualdad

- 1** Datos EPA. Mejora el empleo y se reducen brechas de género.
- 2** CCOO Industria de Burgos firma en Miranda de Ebro el plan de igualdad de la empresa Galletas Coral.
- 3** CCOO denuncia que la igualdad entre hombres y mujeres sigue siendo la asignatura pendiente en Instituciones Penitenciarias.
- 4** Programa PEMCYL. Programa Empleo Mujer Castilla y León.
- 5** Agenda
- 6** Publicaciones
- 7** Gafas moradas
- 8** Otras noticias
- 9** Conoce a ...

Nº 148. 12 de agosto de 2022



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



# 1 MEJORA EL EMPLEO Y SE REDUCEN BRECHAS DE GÉNERO

Desde la secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO se valoran los buenos datos del empleo que refleja la Encuesta de Población Activa (EPA) Segundo trimestre de 2022 (EPA), también desde una perspectiva de género. No obstante, se pide una mayor velocidad en la reducción de las brechas y complementar las medidas laborales con políticas de igualdad.

- ❑ La **población activa** experimenta un aumento de 128.000 personas en el segundo trimestre, en ambos sexos. Sin embargo, no alcanza para reducir la brecha de género en la actividad de forma significativa. Hay casi 1,3 millones de mujeres activas menos que hombres activos.
- ❑ En cuanto a la **ocupación**, las mujeres suponen el 51,65% del aumento este trimestre y el 53,77% del aumento en el último año, es un dato que apuntala el cambio de tendencia pero que es aún insuficiente para cerrar la brecha de género en el empleo.
- ❑ La **tasa de empleo** en hombres es del 70,78%; en mujeres, del 61,10% (es decir, una brecha de casi 10 puntos de nuevo).

- ❑ El **empleo a tiempo completo** se incrementa este trimestre. Las mujeres suponen el 42,03% de quienes están ocupadas a tiempo completo. Aunque se mantiene la proporción de que solo 4 de cada 10 empleos a tiempo completo son de mujeres, en el último año el empleo a tiempo completo se ha incrementado, el 56,8% son mujeres, lo que es un dato muy positivo también.
- ❑ En manos de mujeres sigue estando el 73,50% del **empleo a tiempo parcial**. Se mantiene la tendencia de que 7 de cada 10 empleos a tiempo parcial sean para mujeres.
- ❑ El número de personas asalariadas aumenta este trimestre, siendo hombres el 51,58% y mujeres el 48,41%.
- ❑ Por tipo de contrato, se incrementa el contrato indefinido, siendo el 46,83% para mujeres, y la contratación temporal se reduce, siendo el 53,94% para mujeres.
- ❑ El paro baja de los 3 millones. El número de hombres y mujeres desempleadas disminuye. La cifra total de personas desempleadas se ha reducido en 624.400 personas en un año.
- ❑ La inactividad continúa siendo un reducto de desigualdad laboral. El 57,60% de la población activa son mujeres. Hay 2,5 millones de mujeres inactivas más que hombres inactivos. Además, por cada hombre inactivo a causa de “labores del hogar” hay 7 mujeres inactivas.



## DATOS EPA EN CASTILLA Y LEÓN

- La **tasa de actividad** es del 51,32% en mujeres y un 59,35% en hombres. A rasgos generales, crece levemente para ambos sexos a nivel regional, sobre todo para las mujeres.
- Sobre la **ocupación** en la Región, respecto a 2021, hay 39.400 mujeres más ocupadas y 2.900 hombres más. Hay 70.600 hombres más ocupados que mujeres en Castilla y León, diferencia que ha disminuido respecto del trimestre anterior.
- La **tasa de empleo** crece para ambos sexos, sobre todo para las mujeres a nivel regional, siendo en la Comunidad la tasa del 64,55% para las mujeres y 72,49% para los hombres. La diferencia entre sexos en Castilla y León se reduce respecto al anterior trimestre.
- El **paro** se reduce con respecto a 2021, sobre todo para las mujeres de Castilla y León, siendo una tasa de 11,49% para las mujeres y de 9,03% para los hombres. También la diferencia entre mujeres y hombres en el paro disminuye en la Región, más en el caso de los hombres.
- Ha disminuido en este último trimestre la **tasa de temporalidad** para ambos sexos, más para las mujeres. Además, las diferencias por sexos se reducen levemente a regional.
- La **contratación indefinida** crece para ambos sexos, aunque los hombres tienen 22.900 contratos indefinidos más que las mujeres en Castilla y León.
- En Castilla y León las mujeres tienen el 77,45% (73,60% hace un año) de la **contratación a tiempo parcial** (de las 148.600 personas ocupadas a tiempo parcial, 115.100 son mujeres).

# 2

## CCOO INDUSTRIA DE BURGOS FIRMA EN MIRANDA DE EBRO EL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA GALLETAS CORAL



CCOO Industria de Burgos firma en Miranda de Ebro el Plan de Igualdad de la empresa GALLETAS CORAL, con el asesoramiento de la Secretaría de Mujeres y Políticas de Igualdad del sindicato. La empresa, dedicada a la fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración, cuenta con una plantilla de 62 personas, que destaca por la representación equilibrada de mujeres y hombres.

El proceso de negociación del Plan ha prestado especial atención a los aspectos relacionados con la incorporación de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras a los procesos de selección y promoción dentro de la empresa, para garantizar su transparencia y objetividad, así como a la instrucción de los posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, acordando un protocolo de actuación interno en esta materia.



Asimismo, ha cobrado especial relevancia en la aprobación del Plan por parte del sindicato, la realización de una **auditoría retributiva** que ha puesto sobre la mesa la necesidad de implementar medidas específicas para equiparar salarios en puestos de igual valor, así como las retribuciones variables que conducen a la existencia de brecha salarial de género.

Por otra parte, destacan los **avances en materia de corresponsabilidad**, con medidas concretas sobre adaptación horaria, sin reducción de jornada, para compatibilizar las necesidades de cuidado con las responsabilidades laborales en caso de familias monoparentales/monomarentales, custodias compartidas, familias con personas con discapacidad y aquellos casos de enfermedades o accidentes sobrevenidos de familiares hasta primer grado de consanguinidad, cónyuges y parejas de hecho registradas.

# 3 CCOO DENUNCIA QUE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES SIGUE SIENDO LA ASIGNATURA PENDIENTE EN INSTITUCIONES PENITENCIARIAS



El machismo en Instituciones Penitenciarias es algo atávico que está íntimamente unido a intereses particulares y profesionales. Hay prácticas discriminatorias contra la mujer en prisiones que están normalizadas, como en la asignación de los servicios, o cuando en las prácticas se destina a las mujeres preferentemente a oficinas.

CCOO afirma con rotundidad que la incorporación laboral de la mujer a las prisiones es, además de un derecho fundamental, una sensible mejora para el trabajo penitenciario. Desde CCOO demandamos un compromiso público, activo y sin ambages al secretario general de Instituciones Penitenciarias y al ministro del Interior, para que públicamente afirmen que las mujeres están capacitadas para desempeñar cualquier puesto de trabajo en los centros penitenciarios y que tomarán iniciativas para que se cumpla la legalidad vigente y se garantice el derecho a la igualdad a las mujeres penitenciarias, en todas las áreas, funciones y puestos de responsabilidad.

# 4 PROGRAMA PEMCYL

PEMCYL está impulsado por la **Junta de Castilla y León**, a través de la **Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades**, y cuenta con la colaboración de **Fundación Santa María la Real**. Tiene como objetivo principal la **inserción socio laboral de mujeres** con dificultades de acceso al mercado laboral que residen en el **medio rural** de todas las provincias de la región.

Dirigido a mujeres en situación de especial vulnerabilidad de Castilla y León. Podrán participar mujeres **víctimas de violencia de género, migrantes** y, aquellas que hayan abandonado el mercado laboral tras un período de excedencia por **cuidado de familiares**. También mujeres con **empleos precarios**, en los que el cómputo global de la jornada sea igual o inferior al 50% de la ordinaria.

Formato mixto (online y presencial)

Atención individualizada + Sesiones grupales

Acompañamiento y orientación laboral

**Más información:**

<https://areaempleofsmlr.es/donaciones/pemcyl/>



## PEMCYL

Programa Empleo Mujer  
Castilla y León  
**2022**

**Información participantes**



# 5 AGENDA

## Exposición ESPACIOS DE MUJERES



Este conjunto de fotografías, pretende renovar la idea de espacios y trabajos asociados a mujeres, con el objetivo de generar un relato más cercano a la realidad actual. Así, nos vamos a encontrar trabajos que durante buena parte del siglo XX parecían masculinizados. Pero también nos vamos a acercar a otros trabajos tradicionalmente asociados a las mujeres y donde aún hoy tienen una amplia presencia, aquellos relacionados con los cuidados o los servicios, para ponerlos en valor como imprescindibles. Reivindicamos compartir trabajos y espacios y, sobre todo, visibilizar a las mujeres y mejorar sus condiciones laborales para lograr trabajos dignos y sociedades más igualitarias. Se trata de una actividad organizada por la Fundación Jesús Pereda y la Secretaría de Mujeres, Igualdad y Política Social de CCOO Castilla y León, en colaboración con los Ayuntamiento de Candelario (Salamanca) y la Asociación Cateja Teatro.

**Fechas:** del 8 al 19 de agosto.

**Lugar:** Ayuntamiento de Candelario (Salamanca)

# 6 PUBLICACIONES

## GUÍA DE DERECHOS PARA LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

La Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género publica una actualización de esta guía con el objetivo de facilitar el acceso a información sobre las medidas que pueden adoptarse en relación con su protección y seguridad, los derechos y ayudas que les reconoce la ley y los recursos de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral a los que pueden acceder. La guía recoge información actualizada sobre la forma de acreditar la situación de violencia de género, los derechos específicos de las víctimas, los derechos de las mujeres extranjeras y los derechos de las mujeres españolas en otros países.

**Guía completa:**

[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/guidaderechosESPmayo2022\\_2.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/guidaderechosESPmayo2022_2.pdf)

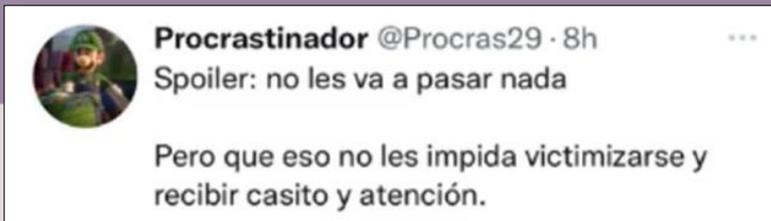


# 7 GAFAS MORADAS



## El miedo, una forma de violencia machista

En plena oleada de denuncias por los llamados pinchazos de sumisión química, una joven expresa en Twitter su miedo por los posibles pinchazos en el Arenal Sound. Como respuesta, además de muchos apoyos, recibió una oleada de trolls anónimos que la insultan, vejan y critican de forma agresiva. De esta forma se busca atemorizar a las mujeres, generar terror y expulsarnos del ocio y el espacio público. El miedo es un mecanismo de control social que pone en juego la libertad de movimiento de las mujeres. Tal y como se ha señalado, se trata de una conducta delictiva y podría constituir un delito de lesiones con agravante de género.



## **Un juez reconoce el derecho de una madre vallisoletana soltera al doble permiso de maternidad y paternidad**

«Reconocer únicamente 16 semanas (las establecidas para el permiso de maternidad) en una familia monoparental (madre o padre solteros) provocaría que el menor estuviera menos tiempo cuidado y atendido que aquel menor que tenga a sus dos progenitores», que podrían solapar sus permisos (en la actualidad de 16 semanas para madres y padres), recoge una sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 4. La resolución es clara a la hora de apuntar que la normativa actual resulta «discriminatoria» para las familias monoparentales y recuerda que en este caso debe aplicarse la «perspectiva de género» dado que «la mayoría de las familias monoparentales tienen una mujer como única integrante».

[++ Info](#)

---

## **La Seguridad Social recurre la concesión de la doble baja a una madre soltera de Valladolid**

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha decidido finalmente presentar un recurso ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León contra el auto que acordaba conceder a una madre soltera la ampliación de su baja maternal.

[++ Info](#)



## El Supremo blinda el permiso acumulado de lactancia de las trabajadoras de telemarketing

La empresa Atento penalizaba a las mujeres que acumulaban las horas de lactancia en 15 jornadas completas y, a continuación, solicitaban una excedencia por cuidado del hijo. Como recogen muchos otros convenios, después del parto, y tras disfrutar del permiso de maternidad, tienen derecho a acumular el permiso de lactancia, que es de una hora hasta que el bebé cumple nueve meses. Cuando toca volver al trabajo, y pese a los bajos salarios, la ausencia de medidas conciliatorias aboca a muchas a pedirse una excedencia por cuidado de menor. Algunas empresas de este sector penalizan el permiso acumulado de lactancia en estas circunstancias, y lo detraen de la nómina. El Tribunal Supremo, reunido en pleno por ser una sentencia de especial trascendencia, argumenta que, en base a datos del Instituto de la Mujer, el 92,34% de las excedencias por cuidado de hijo se disfrutaban por mujeres y tomando como base la Ley de Igualdad, a fin de evitar la discriminación por razón de sexo, prohíbe hacer deducciones económicas por dicha causa.

[++ Info](#)

---

## Lactancia y trabajo: un binomio complicado

El 74% de las empresas españolas no dispone de un espacio adecuado para que las empleadas se extraigan leche materna y el fin del permiso de maternidad supone una dificultad para mantener la lactancia al 58% de las mujeres, según la macroencuesta de LactApp.

[++ Info](#)

# 9 CONOCE A: Luisa de Medrano

Poetisa, pensadora española y profesora de la Universidad de Salamanca.



El martes 9 de agosto, el Doodle de Google estaba dedicado a esta mujer por su 538º aniversario.

Conocida como la primera catedrática europea en la Universidad de Salamanca, nació en Atienza (Guadalajara) en 1484. Luisa de Medrano pudo acceder a la docencia en la Universidad de Salamanca gracias a un **permiso especial expedido por la mismísima reina Isabel I de Castilla**, gracias en parte porque el abuelo de la poetisa se había posicionado del lado de la monarca en su pugna con Enrique IV. Tras morir su padre y su abuelo, la soberana se hizo cargo de la educación de sus hijos.

Pese al valor de su obra, solo se han hallado **tres fuentes primarias en las que se menciona** expresamente a Luisa de Medrano. Y tiene una explicación: se borró su rastro en la historia por orden expresa de Carlos V. Entre las iniciativas que se han llevado a cabo para **tratar de poner en valor su nombre**, en 2015 se creó el Premio Internacional de Castilla-La Mancha a la Igualdad de Género Luisa de Medrano, un galardón que han recibido entre otros Amelia Valcárcel, Bernardo de Quirós o Soledad Cazorla.

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