



Boletín informativo Mujeres e Igualdad

1 El incremento del desempleo se ceba con las mujeres

2 Dos nuevas herramientas para seguir avanzando en las políticas de igualdad en el ámbito laboral

3 La negociación de Planes de Igualdad en Castilla y León

4 Economía digital y perspectiva de género en la era post-COVID

5 Gafas moradas

6 Otras noticias

7 Conoce a ...

Nº 114. 6 de noviembre de 2020



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

1 EL INCREMENTO DEL DESEMPLEO SE CEBARÁ CON LAS MUJERES

Los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al tercer trimestre de 2020 muestran cómo la crisis de la COVID-19 se está cebando especialmente con el empleo de las mujeres:

- El número de mujeres paradas se incrementa en 264.700, hasta el 1.965.500.
- La tasa de paro femenina es del 18,39%.
- Persisten las brechas referidas a la **precariedad del empleo**, con tres de cada cuatro empleos a tiempo parcial desempeñados por mujeres.

Los datos ponen de manifiesto el impacto positivo del Diálogo Social y medidas como los ERTE o el teletrabajo, con un importante repunte de la ocupación respecto al trimestre anterior (569.000 personas) aunque aún no se han recuperado los niveles previos a la crisis de la COVID-19. No obstante, analizados con perspectiva de género, los datos ofrecen una lectura preocupante.

En España **hay 2.619,2 millones de mujeres inactivas más que hombres inactivos** (un total de 9.657,6 millones frente a 7.038,4 millones). De entre todas las inactivas, una de cada tres dice que la principal razón de su inactividad es dedicarse a las labores del hogar, razón muy minoritaria entre los hombres.

SITUACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN

Paro y actividad

En este tercer trimestre existe una **recuperación parcial de la actividad** en ambos sexos, sobre todo para las mujeres a nivel regional, quedándose en un 49,08%, siendo no obstante 11 puntos menor que la de los hombres.

La tasa de paro femenino se incrementa en Castilla y León con respecto al trimestre anterior, subiendo al 14,48% (frente al 10,90% en hombres que rebajan esta tasa).

Hay que tener en cuenta que todavía hay 729.000 personas trabajadoras en los ERTE, y un 1,6 millones de personas autónomas en cese de actividad en nuestra comunidad, que no se reflejan en las cifras del desempleo.

Tiempo parcial y temporalidad

Ha crecido en este último trimestre la tasa de temporalidad para ambos sexos, más en el caso de las mujeres, por lo que crece la brecha de género en este indicador.

Vuelve a crecer el porcentaje de contratación parcial de las mujeres, casi el 80% de la contratación parcial es femenina. De echo, una de cada cuatro personas asalariadas tiene contrato temporal, y casi uno de cada cinco lo tiene a tiempo parcial. En su mayor parte son empleos con bajas cualificaciones y con bajos salarios y peores condiciones laborales, muy ligado a las tareas estacionales.

2 DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Boletín informativo Mujeres e Igualdad

Nº114. 6 de noviembre de 2020



Las Secretarías Confederales de Acción Sindical y de Mujeres e Igualdad han elaborado, de forma conjunta, un documento de valoración y explicación sobre las nuevas herramientas para seguir avanzando en las políticas de igualdad en el ámbito laboral, relacionado con los últimos Reales Decretos aprobados y en los que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Ambos decretos son fruto de las negociaciones en el ámbito del diálogo social, que finalizaron con acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad con los sindicatos CCOO y UGT.

++ INFO

• Secretaría Confederal de Acción Sindical y Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad •

DOS NUEVAS HERRAMIENTAS PARA SEGUIR AVANZANDO EN LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

Octubre 2020



- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

CCOO

3 LA NEGOCIACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD EN CASTILLA Y LEÓN

En 2019, la Secretaría de Mujer, a través de las Agentes de Igualdad, participó en la negociación de 87 planes de igualdad, la gran mayoría en Castilla y León.

Este año, tan atípico y con un confinamiento tan prolongado, al igual que la negociación colectiva de convenios, la negociación de Planes de Igualdad también se ha visto perjudicada. Tras el primer estado de alarma se reanudaron las negociaciones en las que participa la Secretaría de Mujer, junto con delegados y delegadas de las empresas.

En lo que va de año se han aprobado en Castilla y León con la participación de las Agentes de Igualdad Planes de Igualdad:

- **Plan de Igualdad de FOREMCYL:** Pertenece a la rama de Servicios y en agosto firmó su I Plan de Igualdad.
- **Plan de Igualdad de ROYAL CLEAN:** Pertenece a la rama de Construcción y Servicios y firmó el pasado mes su I Plan de Igualdad.



4 ECONOMÍA DIGITAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ERA POST-COVID

La secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO, Elena Blasco Martín, ha participado en la XV Escola de Dones organizada por la Secretaria de Dones i Polítiques LGTBI de CCOO de Catalunya dedicada en esta ocasión a “Las tecnologías y el género”.

Esta crisis tiene un componente de salud, sanitario y social, que la hace diferente a otras crisis: **ha puesto bajo los focos los trabajos de las mujeres en los cuidados**. Nos ha recordado que somos seres interdependientes, que los cuidados son una condición imprescindible para el sostenimiento de la vida. **Antes de la COVID-19**, ya habíamos advertido de las **amenazas de las nuevas realidades laborales y de las transiciones en marcha** (digitalización de la economía, uberización, emergencia climática, procesos migratorios y despoblación, reindustrializaciones, etc.), y habíamos alertado sobre la **desregulación e individualización de las relaciones laborales** que conllevan, **así como de que las nuevas agendas digital y verde** se están haciendo sin contar con **las mujeres** y sin incluir la **perspectiva feminista**.

5 GAFAS MORADAS



Seguimos con **prensa sexista** que objetiviza a las mujeres y no valora su profesión si no es para hablar del físico.

Después de que Sanna Marin haya sido criticada por la vestimenta, se ha iniciado un movimiento reivindicando el derecho a no ser criticadas por la vestimenta bajo el hashtag #imwirthwanna.



6 OTRAS NOTICIAS

Campaña Con conciliación corresponsable ganamos

Dentro del Diálogo Social se ha negociado esta campaña que va dirigida a fomentar la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados y del hogar.

A través de una cuña de radio, de publicidad en distintos periódicos y de difusión por las redes sociales, desde CCOO, UGT, CECALE y la Junta de Castilla y León se ha publicitado esta campaña en la que se venía trabajando en los últimos meses.



7 CONOCE A:

Lorena Blanco Martín

Presidenta de I Comité de Empresa de Royal Clean y responsable de elecciones sindicales de Construcción y Servicios de Valladolid



Se inscribió a la candidatura de CCOO en las elecciones sindicales en su empresa (Royal Clean) en 2016 porque consideraba que tener Comité de Empresa era algo muy necesario. Fue elegida delegada y en noviembre de ese mismo año comenzó a colaborar en elecciones sindicales dentro del sindicato provincial de construcción y servicios en Valladolid.

Desde 2017 está liberada y es responsable de elecciones sindicales en el Sindicato Provincial.

Afirma que durante este tiempo ha aprendido mucho, esta formación y experiencia sindical le ha ayudado a defender los derechos laborales de sus compañeras y compañeros, además de asesorarles y apoyarles. Destaca que un gran logro ha sido firmar recientemente el Plan de Igualdad por las dificultades propias del sector de limpieza.

En octubre de 2020 repitió como candidata en las elecciones sindicales, ha vuelto a salir delegada, siendo esta vez Presidenta del Comité de Empresa.

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