

INFORME 8M 2020



SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN MADRID

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

ÍNDICE:

PRESENTACIÓN	4
1. MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID	6
1.1. Población	7
1.2. Población activa y ocupada	8
Tasa de actividad	
1.3. Población ocupada	9
Tasa de empleo	
Empleo asalariado y autónomo	
1.4.- Población desempleada	16
Tasa de desempleo	
La presencia del empleo de las mujeres en los sectores	
2. EMPLEO Y CONTRATACIÓN	20
2.1. Calidad en el empleo	21
2.2. Jornada y contratación	22
Contratación indefinida	
Contratación temporal por sexo	
Contratación a tiempo parcial	
3. LA BRECHA EN LAS MUJERES	27
3.1. Brecha salarial	28
3.2. Brecha por tipo de contratación	34
3.3. Los salarios y la brecha por tramos de edad	39
3.4. La brecha en las pensiones	40
4. PRESTACIONES POR DESEMPLEO	45
5. POBREZA	50
6.- JUVENTUD	54
7.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA	59
7.1 Convenios y Planes de igualdad	60
7.2 Modificación Ley 3/2007	62
7.3 Modificación estatuto de los Trabajadores	63
7.4 RD 6/2019 de 1 de marzo	64
8. PRESUPUESTOS 2020	65
9. PENSIONES	68

10. SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	71
11. CUIDADOS Y CONCILIACIÓN	87
12. VIOLENCIA DE GÉNERO	90
12.1 Calendario año 2019 y 2020	93
13. PACTO DE ESTADO	98
14. CONVENIO DE ESTAMBUL	99
15. CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO	102

PRESENTACIÓN

Todos los derechos, para todas las mujeres en todos los ámbitos.

Fuimos, somos, seremos.

El día 8 de Marzo de 1908, mientras realizaban una huelga laboral para mejorar sus condiciones de trabajo y salariales, 146 mujeres fueron quemadas vivas por no renunciar a su encierro.

Dos años más tarde, en 1910, Clara Zetkin, en el Congreso Internacional de mujeres socialistas, propuso que se estableciera el 8 de marzo como día internacional de la mujer trabajadora.

También la Rusia de 1917 se producen grandes manifestaciones de trabajadoras textiles, tomando las calles para exigir “pan, paz y libertad”.

Posteriormente la Organización de Naciones Unidas, (ONU) acabará proclamando el 8 de Marzo como día Internacional de la Mujer.

Estos hitos históricos y posiblemente muchos más nos indican que el origen del 8 de Marzo está ligado a las luchas de las trabajadoras, por más que la evolución de las sociedades derive hacia otras celebraciones. Las trabajadoras no somos agentes extraños a la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres, sino las precursoras de la misma y constatamos un año más que estamos en el movimiento feminista por derecho propio, sin complejos y con afán inclusivo, integrador. Reivindicamos el feminismo de clase trabajadora.

Por eso, aunque para nosotras siempre es 8 de Marzo, cada año realizamos una fotografía lo más objetiva posible de la situación sociolaboral de las trabajadoras madrileñas, con y sin empleo y seguimos constatando que la lucha es efectiva y necesaria porque si las trabajadoras avanzan en reducir la desigualdad, avanzan todas las mujeres.

Los datos que utilizamos en éste informe, se extraen de fuentes oficiales como la Encuesta de Población Activa (EPA), La de Estructura Salarial (la última de que se dispone es de 2017) y los datos de recaudación del IRPF de la Agencia Tributaria, además de los estudios de nuestro gabinete técnico y las aportaciones de diferentes Secretarías de la Comisión Ejecutiva de Comisiones Obreras de Madrid.

Los datos que obtenemos ponen de manifiesto que la desigualdad entre trabajadores y trabajadoras en la Comunidad de Madrid, sigue alimentándose con políticas de empleo que no contribuyen a que la igualdad real se consolide y que la falta de políticas con perspectiva que compense la desigualdad no se produce más allá del discurso, que en algunos casos derivados de la presencia de la ultraderecha en las Instituciones, incluso nos puede hacer retroceder en derechos.

Seguimos manteniendo diferencias en las tasas de actividad, con 9 puntos de diferencia con respecto a los varones, 11 si nos vamos a la diferencia por cuidados y seguimos teniendo 74.300 ocupadas menos que hombres y también con una brecha en el empleo de 9,7 puntos de diferencia.

Tampoco lo tenemos fácil con el empleo autónomo, del que ocupamos solo el 33%, y en el empleo público donde sí somos mayoritarias, nos encontramos con las Ofertas de Empleo Público en una dimensión que no cubre las necesidades de la ciudadanía madrileña para atenderla.

Somos las principales destinatarias del trabajo a tiempo parcial, manteniéndonos en el 73% de la contratación realizada en 2019 y seguimos cargando con los cuidados de familias y hogares y por tanto con dobles jornadas.

Este informe no es un catálogo de quejas, es una constatación de la realidad y también presentamos avances y logros, conseguidos a través de la Negociación Colectiva, pero también con retos por conseguir.

El empresariado madrileño tiene que cumplir con la legislación en materia de igualdad que rige en nuestro país e incorporar los nuevos decretos que refuerzan derechos conseguidos o que plantean otros nuevos, como el de adaptación de jornada o los permisos iguales para padres y madres.

Constatamos una vez más que las prestaciones no son ayudas a las mujeres, son la puesta en práctica de los derechos de las personas tanto de las recién nacidas como de las que necesitan cuidados por su situación de discapacidad o edad avanzada.

Ejercemos de forma activa, la solidaridad con las mujeres del mundo que pasan por momentos muy difíciles de supervivencia y de violencia machista, al igual que pertenecemos a Redes de Mujeres en nuestra Comunidad, con las que compartimos luchas y reivindicaciones.

Por último, hacer referencia a la obligación que tiene toda la sociedad, las Administraciones Municipales y Autonómicas también, de respetar a las mujeres, la decisión sobre sus cuerpos, su maternidad o no, sus opciones sexuales, el derecho a vivir sin miedo y sin violencia de género. Tenemos derecho a la vida, al trabajo digno, al ejercicio de todos los derechos recogidos en la tan traída y llevada Constitución y sobre todo tenemos derecho a la igualdad real en el trabajo y en la sociedad. La lucha contra la violencia machista es uno de nuestros objetivos prioritarios, al que no renunciaremos a pesar del negacionismo de la ultraderecha.

Desde CCOO de Madrid, las mujeres estamos dispuestas a la negociación, pero también sabemos que los derechos se conquistan, lo aprendimos de nuestras mayores, lo practicamos en nuestro momento y dejaremos a las jóvenes un camino sin retorno, para que ellas construyan el suyo, sin depender de nadie y sin miedo.

Madrid 2 de Marzo de 2020. Pilar Morales Pacheco. Secretaria de las Mujeres de CCOO de Madrid.



1. MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

1.- MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

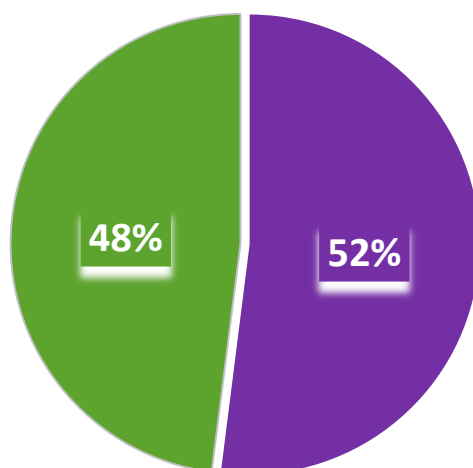
1.1.- Población

Las mujeres representan el 52% de la población total.

La población madrileña residente por sexo y edad entre los 16 y 64 años, según datos del INE a 31 de diciembre de 2019, está compuesta, por 2.260.800 mujeres y 2.146.700 hombres. Son por tanto 114.100 mujeres más que hombres.

Población total a 31 de diciembre de 2019

■ Mujeres ■ Hombres



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2019 INE

1.2.- Población activa y ocupada

De acuerdo con la Encuesta de Población Activa, y según publica el INE, en la Comunidad de Madrid, las mujeres representan el 52% de la población total. De ellas, entre los 16 y los 64 años de edad, las mujeres son 2.260.800 personas, lo que supone el 51,3% de la población en edad de trabajar. Es decir, las mujeres son mayoritarias en población.

Sin embargo, como observamos en los datos, cuando van a acceder al mercado laboral pasan a ser menos

- Población total: 3.459.600 mujeres (52%)
- Población en edad de trabajar (de 16 a 64 años): 2.260.800 mujeres (51,3%)
- **Población activa (tiene trabajo o lo busca): 1.733.900 mujeres (49,2%)**
 - **Población ocupada (tiene trabajo): 1.550.100 mujeres (48,8%)**
 - Población desempleada (busca trabajo): 183.800 mujeres (52,2%)

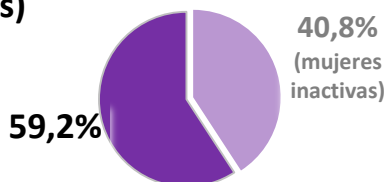


El acceso al mercado laboral: las mujeres suponen el 52% de la población, pero acceden al trabajo el 48,8%

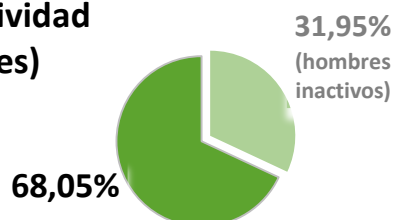
Tasa de actividad

La tasa de actividad indica el porcentaje de personas que tienen trabajo o lo buscan. La tasa de las mujeres es del 59,21%, la de los hombres del 68,05%. La diferencia es de 8,84 puntos porcentuales menos para las mujeres.

Tasa de actividad (Mujeres)



Tasa de actividad (Hombres)



La brecha se ha reducido en los últimos años, aunque en mayor medida por la reducción de la tasa de actividad de los varones

Comunidad de Madrid	2019	2014
Tasa actividad de hombres	68,05	70,28
Tasa actividad de mujeres	59,21	59,90
Diferencia/brecha	-8,84	-10,38

Fuente: EPA IV2019 INE

1.4. Población ocupada

La población ocupada madrileña, es decir, la que tiene empleo, asciende a 3.174.500 personas. La distribución de esta cifra por sexo es:

- 1.624.400 hombres ocupados (51,2%)
- 1.550.100 mujeres ocupadas (48,8%)

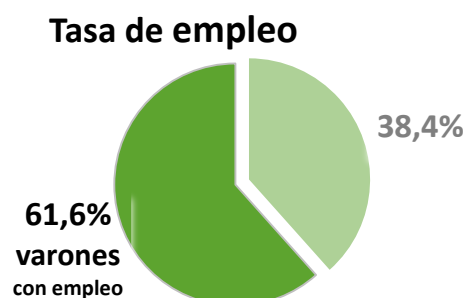
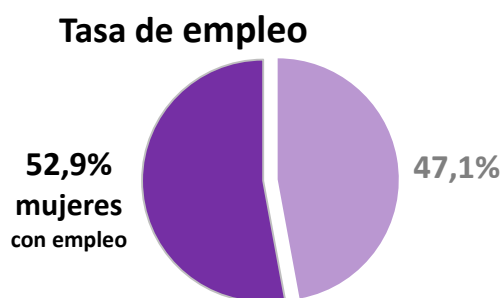
Población ocupada



Tasa de empleo

Si comparamos la población que tiene empleo con la población mayores de 16 años de cada sexo obtenemos la tasa de empleo y vemos que la diferencia entre los sexos se acentúa entre ellos, siendo más perjudicadas las mujeres.

El 52,9% de las mujeres mayores de 16 años tienen un empleo, mientras que en el caso de los varones, este dato asciende al 61,6%. **La brecha en la tasa de empleo es de 8,7 puntos porcentuales a favor de los varones.**



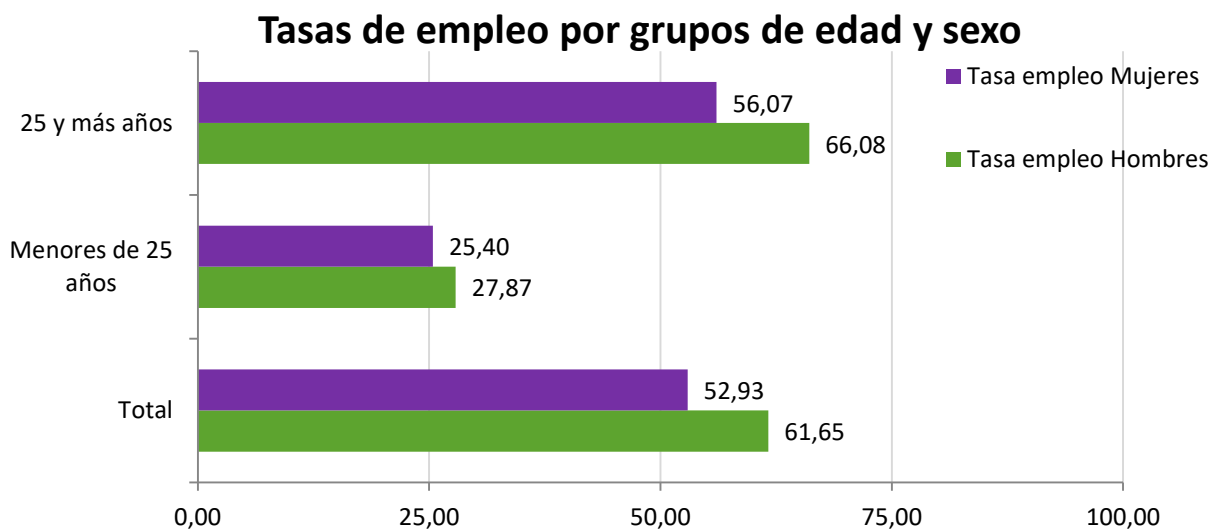
En la tasa de empleo también hay grandes diferencias entre los distintos grupos de edad. Hasta los 25 años, la brecha es de 2,5 entre ambos sexos, pero, a partir de los 25, la brecha se amplía superando los 10 puntos, donde las mujeres se ven claramente desfavorecidas.

Cuando aparecen las responsabilidades familiares es cuando se desarrolla esta brecha, lo que nos indica que las mujeres las soportan en mayor medida las responsabilidades familiares, reflejando que el foco no debe de ponerse sólo en el acceso al mercado de trabajo, sino también en el mantenimiento dentro del mismo.

Tasas de empleo por grupos de edad y sexo en Comunidad de Madrid:

Comunidad Madrid	Menores de 25 años	Mayores de 25 años y mas	Total
Varones	27,85	66,08	61,65
Mujeres	25,40	55,07	52,93
Diferencia/brecha	-2,47	-10,01	-8,72

Fuente: EPA y INE. Elaboración propia



Situación de las mujeres respecto al mercado de trabajo. Tabla 1

			TASA ACTIVIDAD					
% hombres (sobre total de hombres mayores de 16 años)	61,6%	6,4%	68,0%	19,3%	2,1%	7,7%	2,8%	100,0%
% mujeres (sobre total de mujeres mayores de 16 años)	52,9%	6,3%	59,2%	17,1%	13,7%	7,5%	2,5%	100,0%

Situación de las mujeres respecto al mercado de trabajo. Tabla 2 (completa)

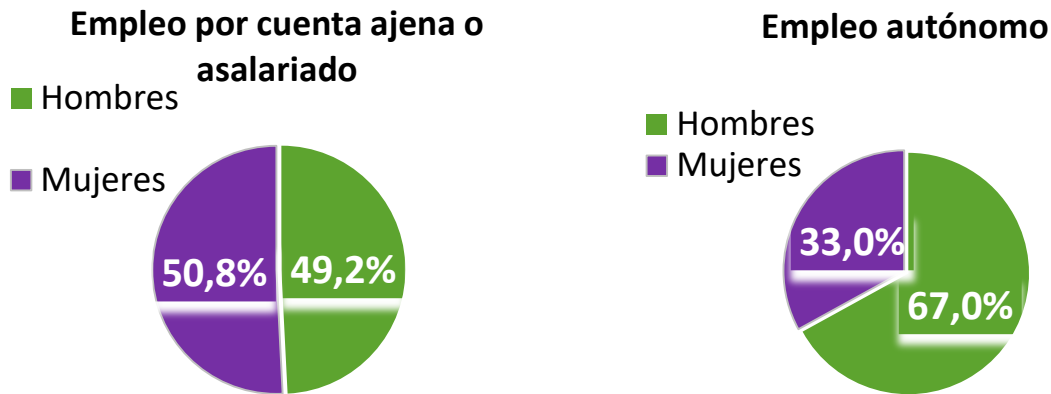
Población por sexo Comunidad Madrid	P. Ocupada	P. Desempl	P. Activa	P. Inactiva			P. mayor 16	P. menor 16	P. Total
				Pensión	Cuidados	Estudios			
Población ambos sexos (en miles)	3.174,5	352,3	3.526,8	1.009,0	457,9	422,2	5.563,2	1.093,2	6.656,4
Hombres									
Hombres (en miles)	1.624,4	168,6	1.793,0	509,1	56,2	202,7	2.634,9	562,0	3.196,9
% hombres (sobre total de hombres)	50,8%	5,3%	56,1%	15,9%	1,8%	6,3%	82,4%	17,6%	100,0%
			TASA ACTIVIDAD						
% hombres (sobre total de hombres mayores de 16 años)	61,6%	6,4%	68,0%	19,3%	2,1%	7,7%	100,0%		
% hombres (sobre total de hombres activos)	90,6%	9,4%	100,0%						
Mujeres									
Mujeres (en miles)	1.550,1	183,8	1.733,9	500,1	401,6	219,5	2.928,4	531,2	3.459,6
% mujeres (sobre total de mujeres)	44,8%	5,3%	50,1%	14,5%	11,6%	6,3%	84,6%	15,4%	100,0%
			TASA ACTIVIDAD						
% mujeres (sobre total de mujeres mayores de 16 años)	52,9%	6,3%	59,2%	17,1%	13,7%	7,5%	100,0%		
% mujeres (sobre total de mujeres activas)	89,4%	10,6%	100,0%						
% mujeres (sobre total de mujeres inactivas)				41,9%	33,6%	18,4%	6,1%		

Fuente: Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE). 4º trimestre de 2019.

Empleo asalariado y autónomo

En la Comunidad de Madrid, el empleo por cuenta ajena o asalariado es mayoritario para las mujeres, arrojando un porcentaje de mujeres del 50,8%, superior al de los varones que representa un 49,20% del total de población ocupada..

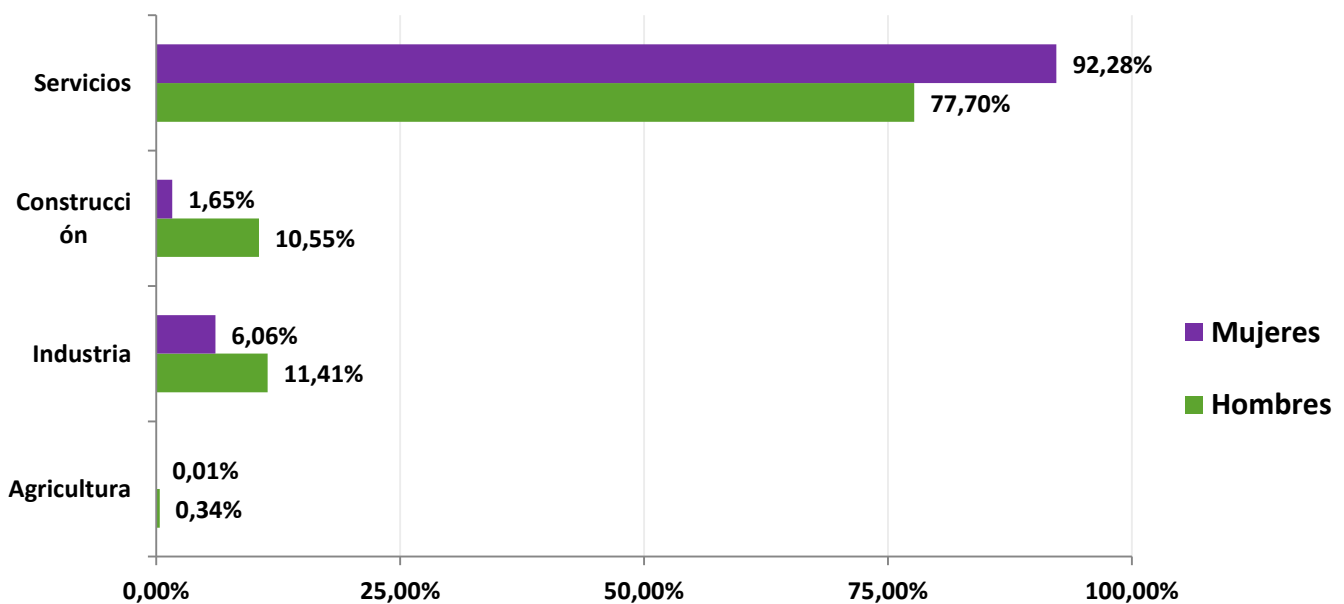
Sin embargo, en el empleo autónomo las mujeres representan sólo el 33%. Y los varones el 67% del total de ocupación

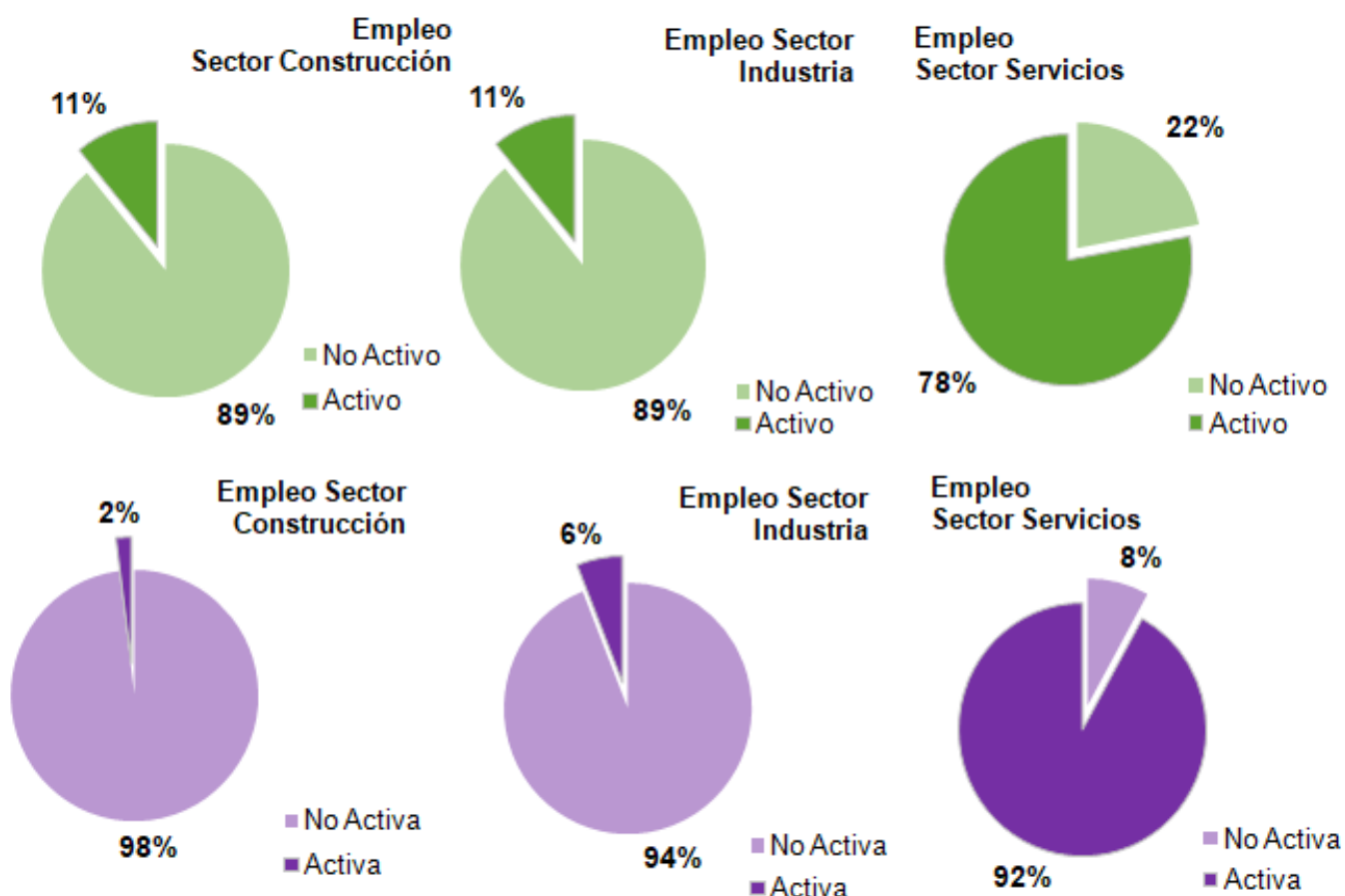


La presencia del empleo de las mujeres en los sectores

Existe una concentración clara de mujeres en el sector servicios que emplea al 92% de las mujeres y al 78% de los hombres. A gran distancia el siguiente sector que más mujeres empleó es la industria, con un 6%, la construcción con un 2% y la agricultura .

Ocupados por sexo y sector económico





Fuente EPA, INE. Elaboración propia

Existe una clara segregación horizontal de las mujeres en el mercado laboral, tal y como hemos observado en los gráficos anteriores. Las mujeres están más representadas en aquellos sectores relacionados con el cuidado y los servicios, y, poco representadas en industria y construcción.

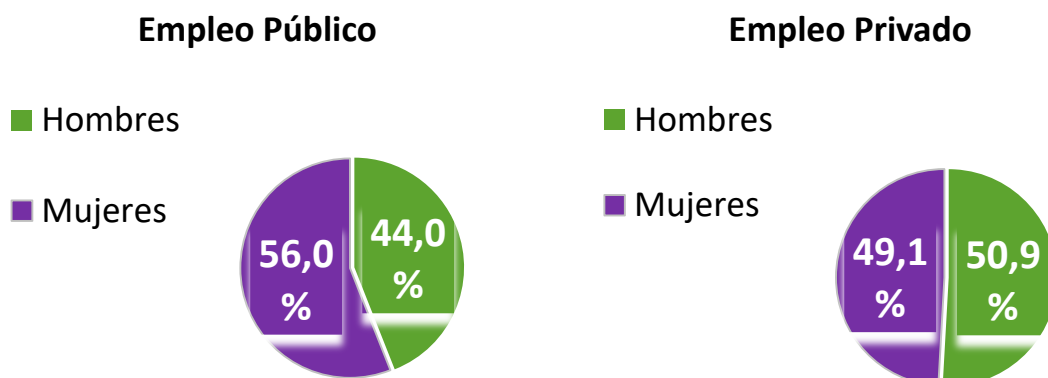
En el caso de las mujeres dedicadas a la agricultura, son merecedoras de un estudio más profundo que abordaremos en el informe del año 2021.

Merece especial atención los nuevos yacimientos de empleo que encuentran su enfoque en el turismo rural, en la agricultura, donde las mujeres están invisibilizadas, no figuran en los registros, pero realizan muchas de las tareas del campo.

Empleo público

Respecto al empleo público, que representa el 18% del empleo asalariado, las mujeres ocupan el 56%, por encima de los varones, debido a que el acceso al empleo se realiza con criterios de igualdad, mérito y capacidad. Es después, en el desarrollo de la carrera profesional cuando se produce la brecha semejante al resto de los sectores.

A tener en cuenta la diferencia con el empleo privado, donde las mujeres descienden al 49,6%.



Fuente EPA, INE. Elaboración propia

1.4.- Población desempleada

Población desempleada

A cierre de 2019, la población desempleada en la Comunidad de Madrid asciende a 352.300 personas, de las que **183.800 son mujeres (52,2%)** y 168.600 son hombres (47,9%).

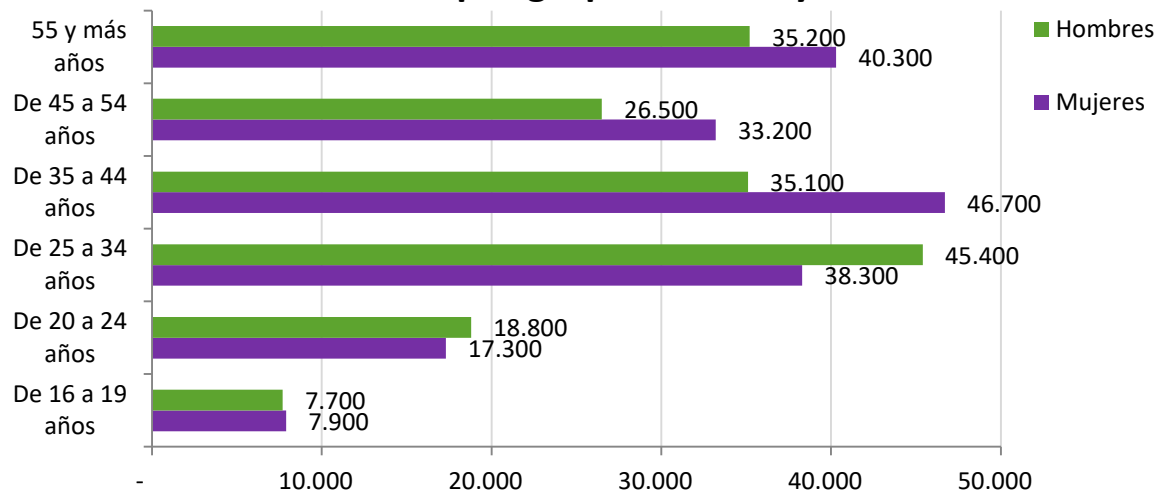
- Continúa el descenso en el número de mujeres paradas que viene produciéndose desde 2014. Concretamente hay 17.300 mujeres desempleadas menos que en el año anterior.
- El número de hombres parados ha descendido también, habiendo a cierre de 2019, 26.500 hombres en paro menos que en 2018.
- El número de parados ha descendido más en el caso de los hombres que en el de las mujeres.
- Esto ha provocado que **el porcentaje de mujeres respecto al total de personas desempleadas haya aumentado, pasando del 50,8% a cierre de 2018 al 52,2% a cierre de 2019**. De hecho, este porcentaje del 52,2% es el mayor de la última década.

Por otro lado, es llamativo observar el detalle de número de personas **paradas por grupos de edad**:

- En el primer grupo, de 16 a 19 años, apenas hay diferencia por sexo.
- En los dos siguientes, que abarcan la edad de 20 a 34 años, hay más hombres que mujeres en situación de desempleo (8.600 hombres más).
- Esta situación se invierte en el siguiente grupo de edad, de 35 a 44 años, donde encontramos 11.600 mujeres más en situación de desempleo.
- Y en los grupos de edad posteriores, se reduce la diferencia pero continúan siendo más las mujeres.

Al analizar el desempleo por sexo hay un punto de inflexión entorno a los 35 años coincidiendo con la aparición de las responsabilidades familiares

Parados por grupo de edad y sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. EPA 4º TRIM. 2019

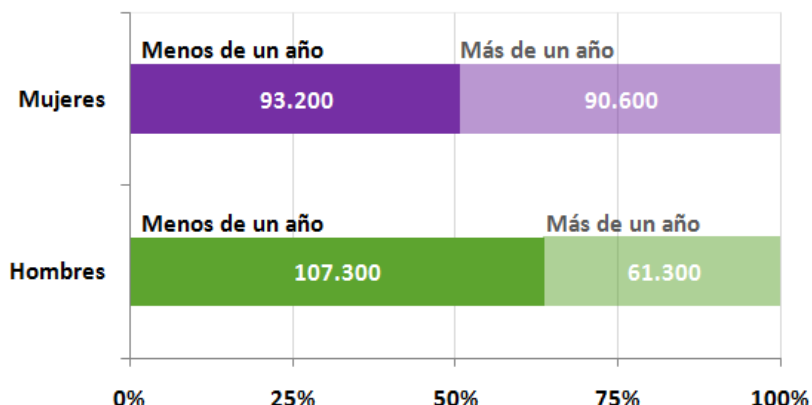
Tasa de desempleo

Si atendemos a la **tasa de paro**, que indica el porcentaje de mujeres desempleadas respecto al conjunto de mujeres activas (las que tienen o buscan empleo), vemos que **la tasa ha descendido respecto al año anterior**, pasando del 12,05% en 2018 al 10,60% en 2019.

Pero, a su vez, **se ha ampliado la brecha de género**, puesto que la diferencia entre la tasa de paro en hombres y mujeres ha pasado de 0,98 puntos en 2018 a 1,2 en 2019.

De ese 10,60% de mujeres activas que se encuentran en paro, **casi el 50% (90.600 mujeres) son de larga duración**, es decir, llevan más de un año en paro, frente al 36,4% de los hombres. La diferencia por sexo es cercana a los 13 puntos porcentuales.

Parados por sexo y tiempo de duración



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. EPA 4º TRIM. 2019



- **El 52,2% de las personas desempleadas son mujeres. Es el peor dato de la última década.**
- La tasa de paro ha descendido respecto a 2018, al 10,6%, pero se ha ampliado la diferencia entre la tasa de hombres y la de mujeres.
- La mitad de las mujeres en paro son de larga duración.

1.3 Las llamadas mujeres inactivas

Hablamos de personas inactivas cuando no tienen ni buscan trabajo, debido a estudios, jubilación, incapacidad permanente, dedicación a los cuidados, u otras causas.

En relación con la inactividad de las mujeres, cuando la situación se debe a labores de cuidados, del hogar, de los hijos e hijas u otros familiares, las mujeres superan a los hombres con una diferencia muy pronunciada que asciende a 11,6 puntos más.

- Existen **345.400 mujeres más que hombres, que se dedican al cuidado de la casa, de los hijos e hijas y de otros familiares.** Son mujeres inactivas por cuidados, 11,6 puntos más.

Cabe destacar que si la inactividad debida a los cuidados se repartiera de forma igualitaria, con 228.900 personas de cada sexo dedicadas a estas labores, la variación por género en la tasa de actividad arrojaría una diferencia del 3,61% a favor de las mujeres, muy en línea con la diferencia que existe entre los dos géneros del 3,9% de población total de hombres y mujeres.

Es prioritaria la puesta en marcha de medidas encaminadas al reparto paritario de los cuidados, de forma que esto deje de ser una barrera en el acceso y en el mantenimiento de tantas mujeres en el mercado laboral



2. EMPLEO Y CONTRATACIÓN

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

2.- EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Calidad en el empleo

En la última década ha habido una pérdida porcentual de empleo indefinido respecto al temporal. Esto, afecta a ambos sexos, pero de forma más acusada a las mujeres, ya que la pérdida en su caso es de 1,3 puntos porcentuales frente al 0,7% de los hombres.

Se ha pasado del 80,2% de las mujeres asalariadas con contrato indefinido de 2009 al 78,9% en 2019.

- Contratación indefinida: Si bien es cierto que al haber más mujeres asalariadas en la Comunidad de Madrid, éstas suponen el 50,2% de la contratación indefinida total.
- De acuerdo a los datos de contratación de 2019 facilitados por la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid, **sólo el 17% de los contratos firmados en 2019 son indefinidos**, al igual que **la desigualdad entre hombres y mujeres en esa contratación indefinida**, ya que de los contratos indefinidos firmados, el 54% corresponde a hombres y el 46% a mujeres. Por tanto el nivel de temporalidad va en aumento, y afecta cada vez más a las mujeres.
- Contratación temporal: la representación de las mujeres ha crecido durante la última década, y se sitúa en 2019 en un 53,2%.
- **La desigualdad se agrava al combinar la duración del contrato con el tipo de jornada.** Si de los contratos indefinidos firmados en 2019, sólo el 46% corresponde a mujeres, **el porcentaje baja al 38,5% para los contratos indefinidos a jornada completa**, frente al 61,5% de los hombres. **23 puntos porcentuales de diferencia.**

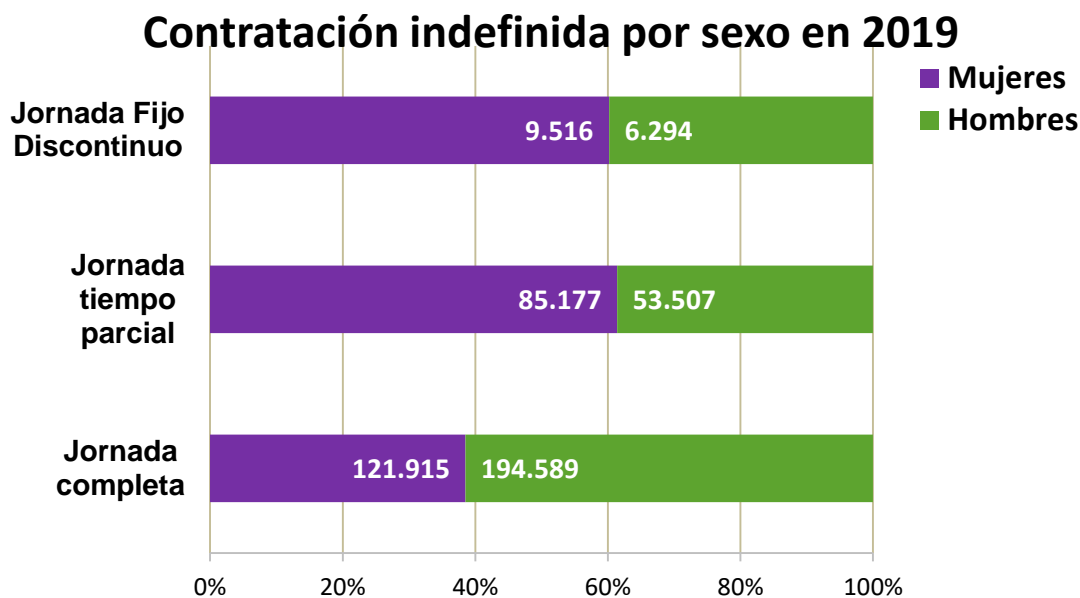


- El 79,9% de las personas asalariadas tiene un contrato indefinido, el 50,2% son mujeres, y el **20,1% de las personas asalariadas tiene un contrato temporal, el 53,2% son mujeres.**
- En 2019 en la Comunidad de Madrid se firmaron **5 veces más contratos temporales que indefinidos**, sólo el 46% de los indefinidos con mujeres.

Jornada y contratación

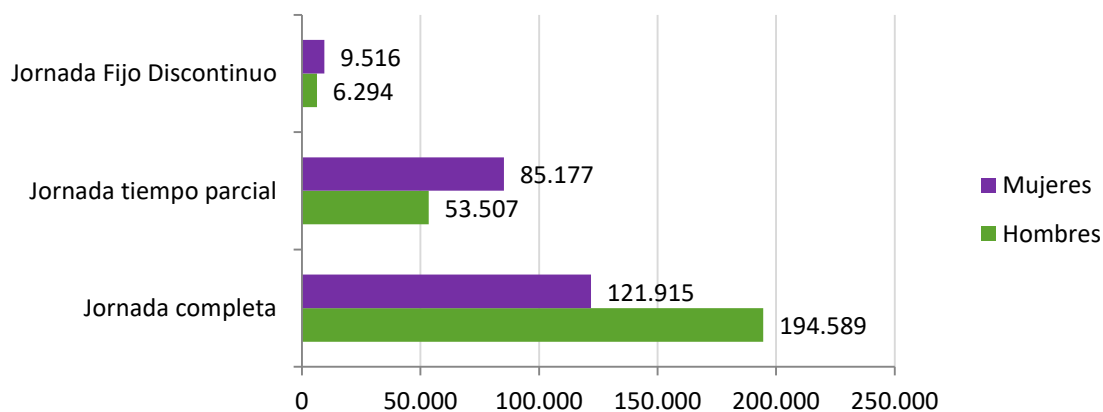
2.1.- Contratación indefinida

El siguiente gráfico muestra la distribución de la contratación indefinida de 2019 en la Comunidad de Madrid por sexo.



Fuente: EPA, INE. Elaboración propia

Contratación indefinida por sexo en 2019

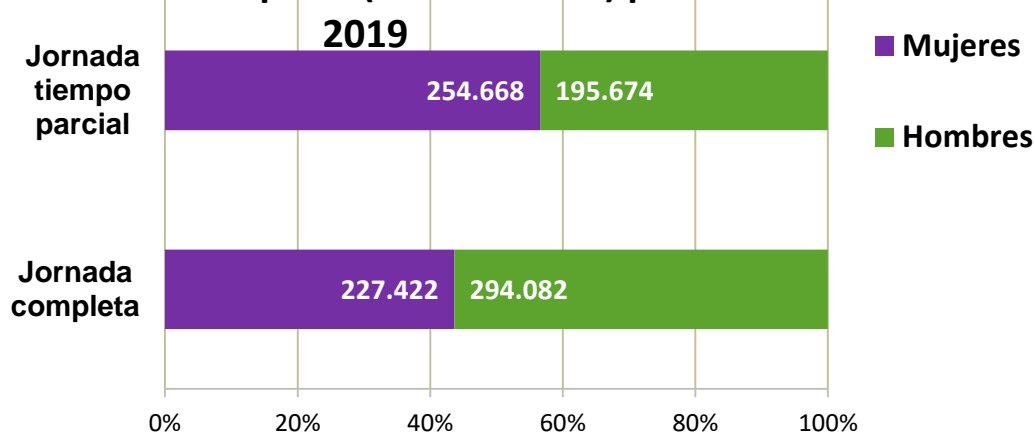


Fuente: EPA, INE. Elaboración propia

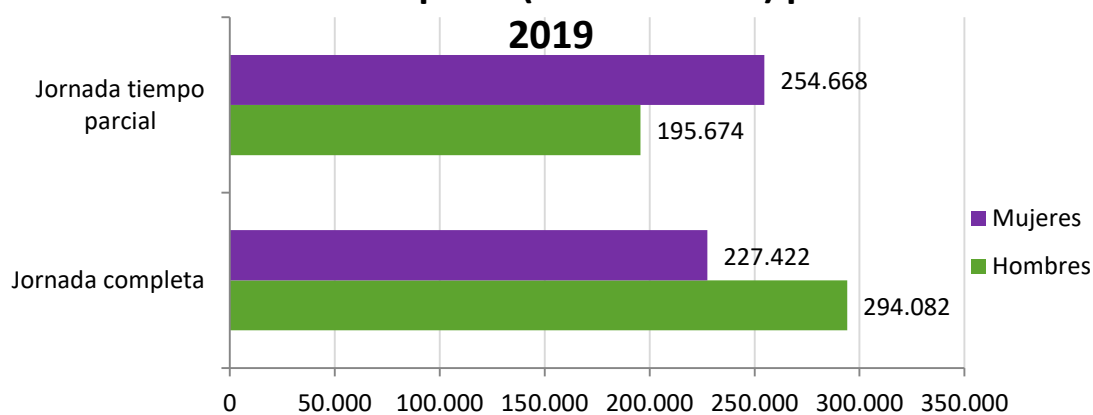
2.2.- Contratación temporal por sexo

En el extremo opuesto, analizamos la **contratación temporal inferior a 30 días**, la que ofrece una menor estabilidad. La distinción por sexo ofrece una diferencia de tan solo 0,8 puntos porcentuales entre mujeres (49,6%) y hombres (50,4%). Pero si introducimos el tipo de jornada, la diferencia se amplía a 12,8 puntos, dejando a **las mujeres mucho más afectadas por la parcialidad también en este tipo de contratos**.

Contratación temporal (hasta 30 días) por sexo



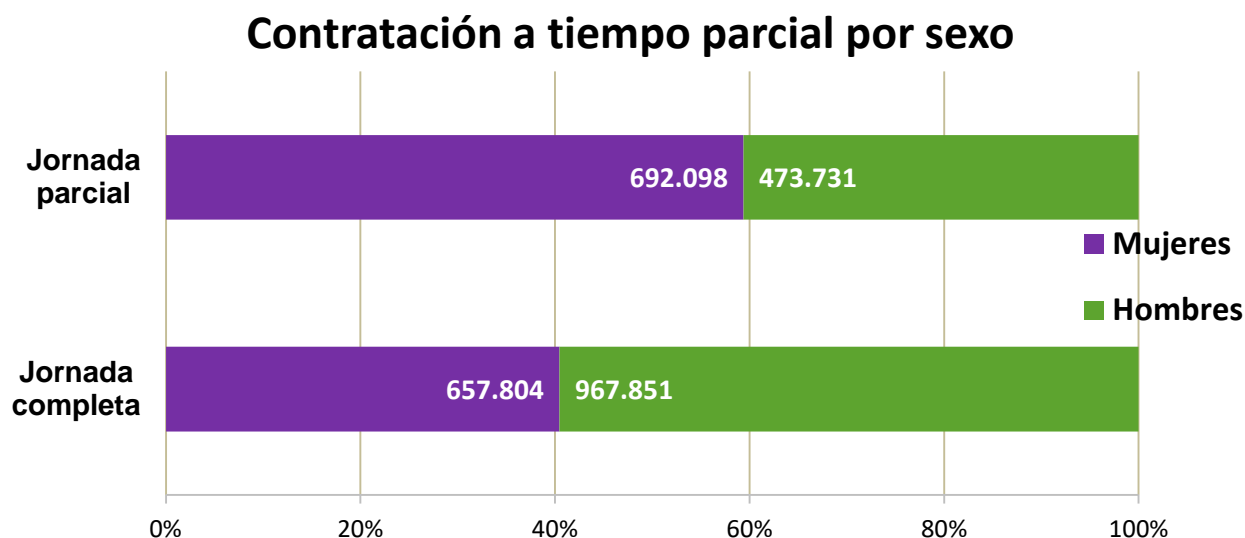
Contratación temporal (hasta 30 días) por sexo en



Fuente: EPA, INE. Elaboración propia

2.3.- Contratación a tiempo parcial

En global, la contratación a tiempo parcial en 2019 supuso el 42% en la Comunidad de Madrid. El 59% de estos contratos corresponde a mujeres frente al 41% que firmaron hombres. En la contratación a jornada completa la situación se invierte, con un 60% de hombres frente al 40% de mujeres.



Fuente: EPA, INE. Elaboración propia

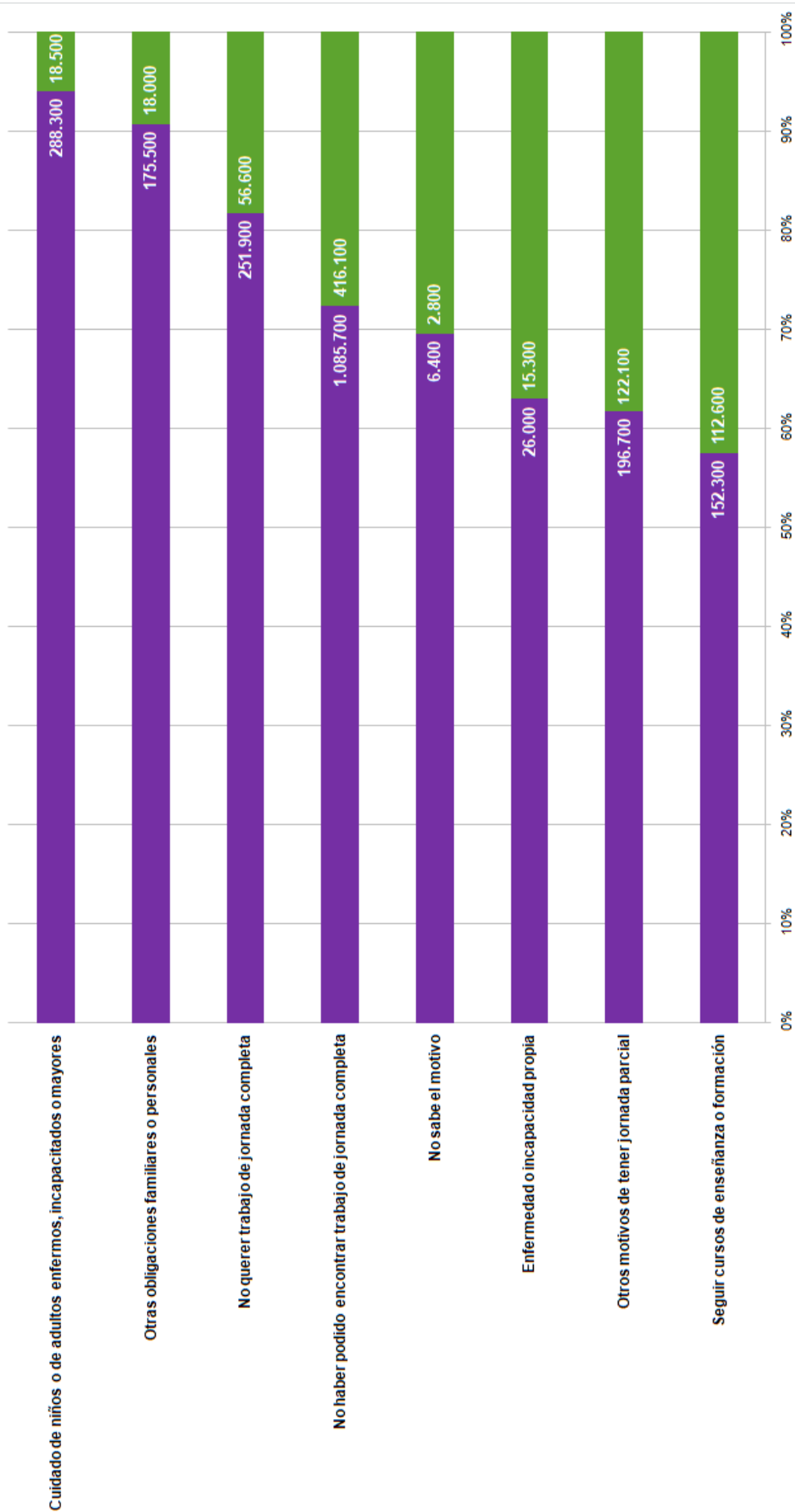
La desigualdad que sigue existiendo en la contratación por tipo de jornada explica que no se haya corregido la gran diferencia existente entre mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial, el 73% y 27% respectivamente, según los datos de población ocupada de la EPA. Por tanto, cabe esperar que las mujeres tienen una mayor probabilidad de encontrarse en estado de precariedad que los hombres.



- Sólo el **38,5% de los contratos indefinidos a jornada completa** corresponden a mujeres.
- El **59% de los contratos a tiempo parcial** de 2019 los firmaron mujeres.
- Las mujeres representan el **73% del empleo a tiempo parcial** en la Comunidad de Madrid

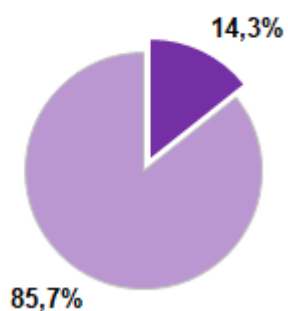
Y podemos afirmar que **sólo en un 11,5 de los casos responde a una elección voluntaria**. En la mitad de los casos se debe a no haber podido encontrar trabajo de jornada completa, y la causa siguiente con mayor peso es la dedicación a los cuidados de menores y familiares dependientes, como se puede comprobar en el siguiente gráfico.

Comparación de ocupación a tiempo parcial por sexo

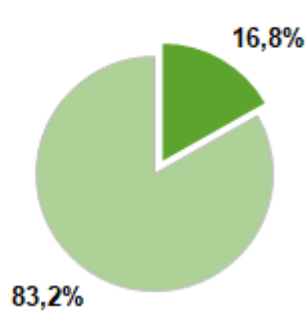


Por último nos referimos al **sistema laboral de turnos**. En este caso el porcentaje respecto al total de población asalariada es superior en el caso de los hombres, con un 16,8% respecto al 14,3% que presentan las mujeres en la Comunidad de Madrid, con los últimos datos disponibles, que se refieren a 2018.

Sistema laboral de turnos (mujeres)



Sistema laboral de turnos (hombres)



Fuente: EPA, INE. Elaboración propia



3. BRECHA SALARIAL

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

3.- LAS BRECHAS EN LAS MUJERES

3.1 Brecha salarial

La brecha salarial afecta a todos los grupos de edad, si bien las diferencias crecen con la edad, dado que los hombres jóvenes ganan menos que los de más edad, **pero en todos los grupos las mujeres ganan menos por trabajos de igual valor**

El salario medio anual de las mujeres

- El salario medio anual de **las mujeres en 2017 fue de 24.030 euros**. Aunque la mayoría de las mujeres gana menos, tal y como indica la mediana, que muestra que la mitad de las mujeres ganan menos de 19.368 euros al año.
- Por su parte, **los hombres tienen como ganancia media 29.911 euros anuales**. Es decir, **5.881 euros más al año**.
- La diferencia se consolida y aumenta después de varios años de reducirse
- Las reducciones nominales de la brecha salarial entre mujeres y hombres se estaban produciendo por el empeoramiento en los salarios de los hombres
- Una vez que la actividad económica se recupera aumentan mucho más el salario de los hombres que el salario de las mujeres.

El salario medio anual femenino continúa siendo el 80,33% del masculino, es decir un leve incremento de 0,3%.

Aun así recordemos que en el año 2000 el ratio estaba en el 73%; es decir, después de 18 años sólo se han recortado 7,3 puntos, un dato que evidencia que aún queda mucho camino por recorrer en la equiparación salarial de mujeres y hombres, dado que con esta evolución **la equiparación salarial no sería posible, hasta el 2037**.

Mientras **el salario mediano** de los hombres alcanzan un salario de 23.704 euros, es decir 4.336 euros más que las mujeres, el 18,3%. En este caso la brecha salarial de género se ha reducido un punto respecto al año 2016. Aunque en varios sectores se continúa alcanzando el 25%.

Salarios según ocupaciones

Analizamos la desigualdad a partir de la estadística que agrupa a los salarios según las ocupaciones, agrupadas en escalas del 1 al 9 y en función de la retribución.

A partir de esta estadística podemos conocer los niveles de desigualdad salarial determinados por la ocupación laboral. Existen tres grupos de ocupación en función del salario: escala Alta, Media y Baja.

El resultado es que existen diferencias salariales enormes entre las distintas ocupaciones, sobre todo en las que se aúnan dentro de la escala Alta que llegan a ser del doble a las que se agrupan en la escala Media. Además la diferencia entre hombres y mujeres parte de un 20% más para los hombres

En primer lugar, señalar las enormes diferencias salariales existentes entre la escala Alta (1,2 y 3) y la escala Media (4, 5, 6 y 7), no así entre esta y la escala Baja (8 y 9). En ambos sexos, la diferencia entre la Alta y la Media es de 17.725 euros anuales.

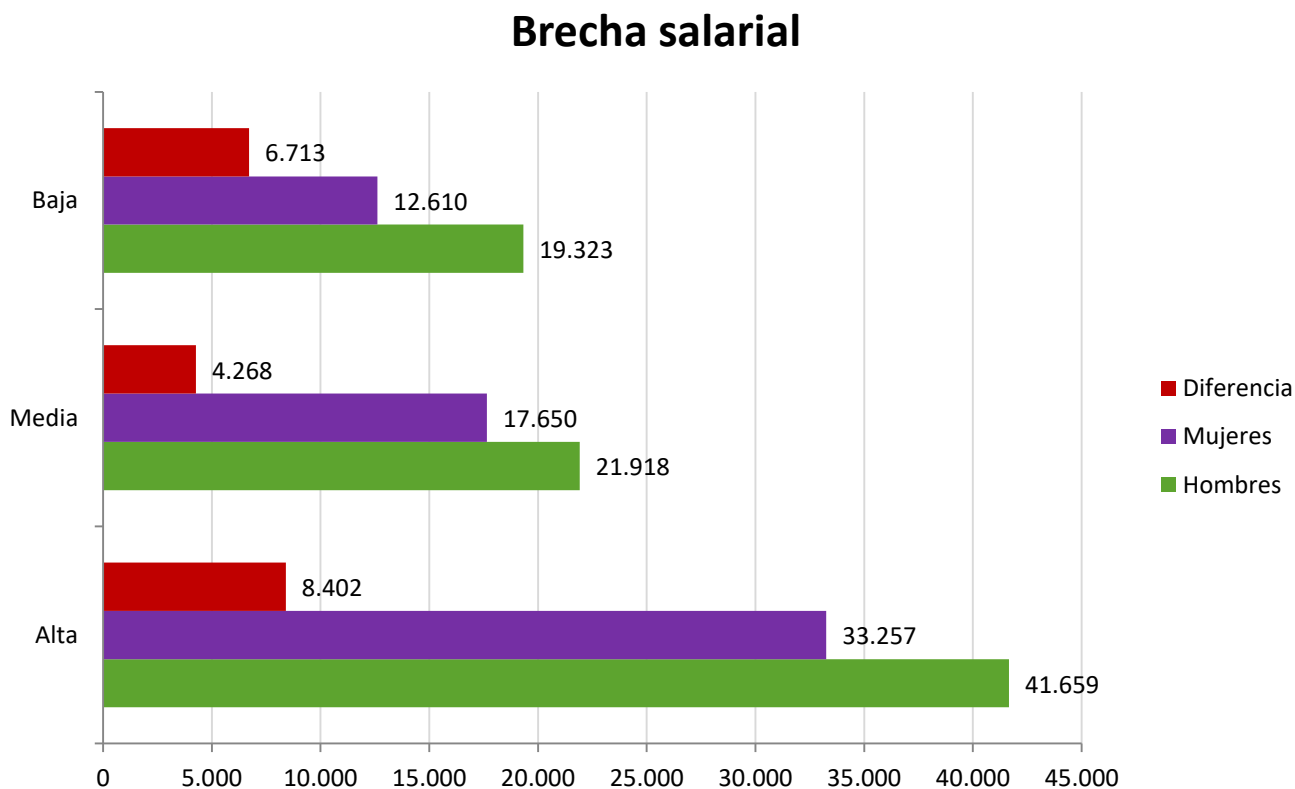
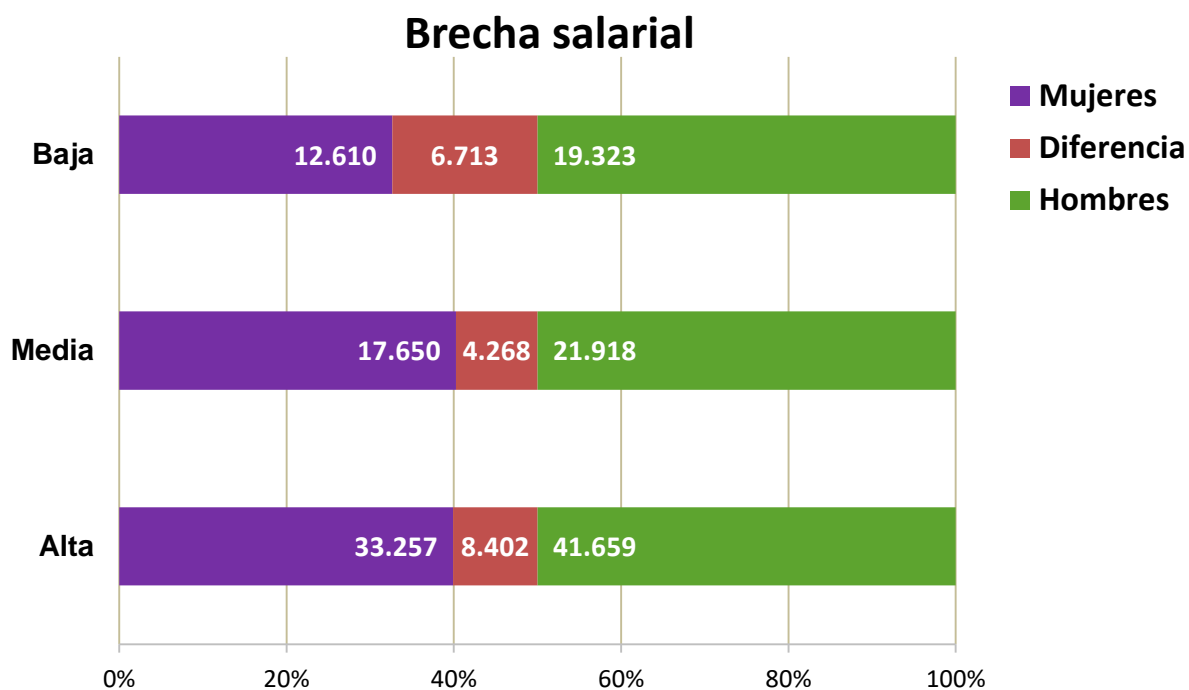
Salarios según ocupaciones:

	Mujeres	Hombres	Diferencia Absoluta	Diferencia %
Alta	33.257,47 €	41.659,65 €	8.402,18 €	20,17%
Media	17.650,09 €	21.918,90 €	4.268,81 €	19,48%
Baja	12.610,57 €	19.323,56 €	6.712,99 €	34,74%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2017 INE

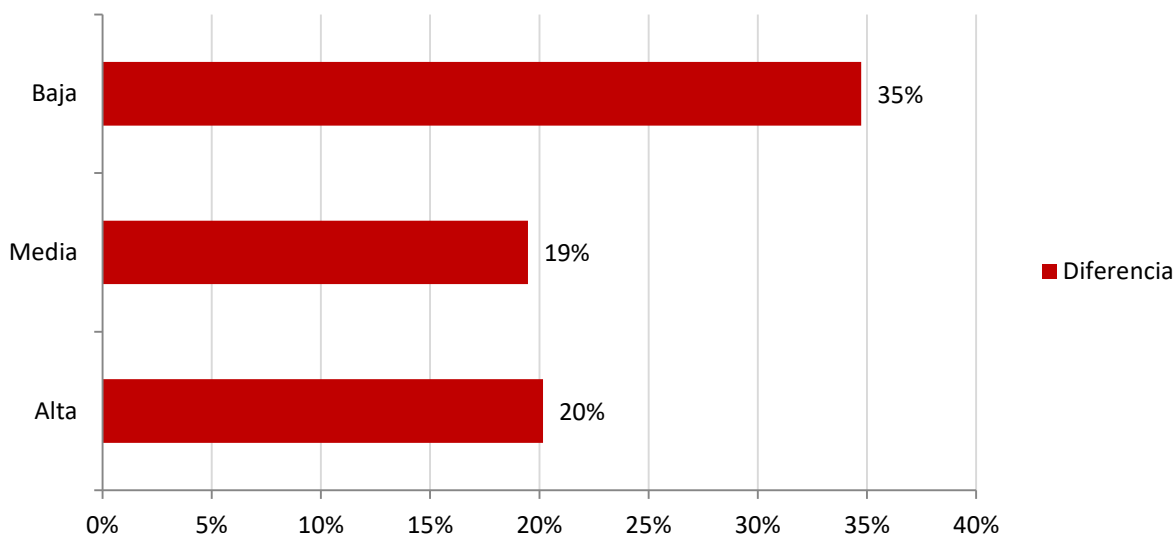
En relación a los sexos observamos en el gráfico **que la brecha salarial de género continúa siendo un hecho transversal en el mercado laboral madrileño, independientemente de los grupos de ocupación de las trabajadoras.**

Brecha salarial



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2017 INE

Brecha salarial - Diferencia en porcentaje



Fuente: EPA, INE. Elaboración propia

Explicación de la brecha:

- Como observamos en el gráfico, en la Escala Alta, las mujeres ganan como media un 79,8%, es decir, el 20,17% restante gana menos que un varón.
- En la Escala Media la brecha salarial se da a partir del 80,5%.
- Por último en la Escala Baja, donde se concentran las ocupaciones con menores salarios compuesta por un 70% de mujeres, la brecha salarial se ha incrementado en 5 puntos quedando en 65,25%, por lo que el 34,74% de las mujeres restantes sufren la brecha o cobran menos sólo por ser mujer.

Esto nos confirma que **la brecha salarial de género se amplía**, dado que la mayoría de mujeres se concentra en las ocupaciones con peores condiciones salariales y laborales, la pobreza salarial tiene rostro de mujer, dado que son mayoría en la precariedad laboral.

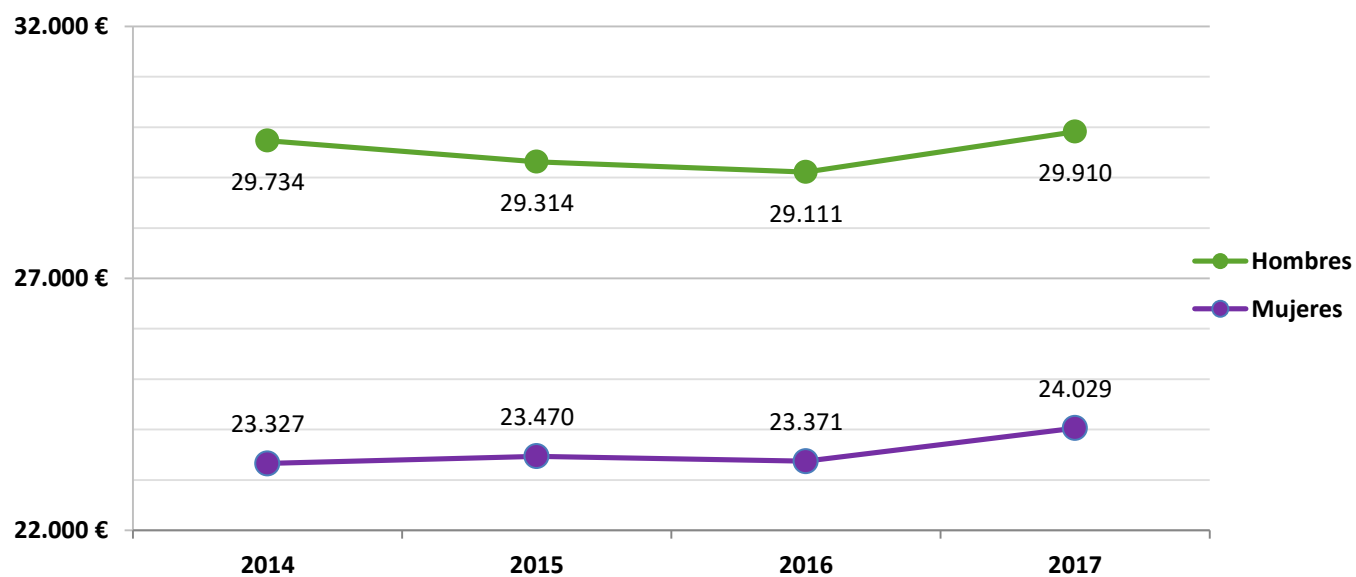
Sectores de actividad

Por último, esta diferencia también se evidencia en los **sectores de actividad**, aunque los sectores analizados son la Industria y los Servicios, no incluimos la Agricultura y Construcción al no ser llamativo en la Comunidad de Madrid, con un número de mujeres inferior al 10%.

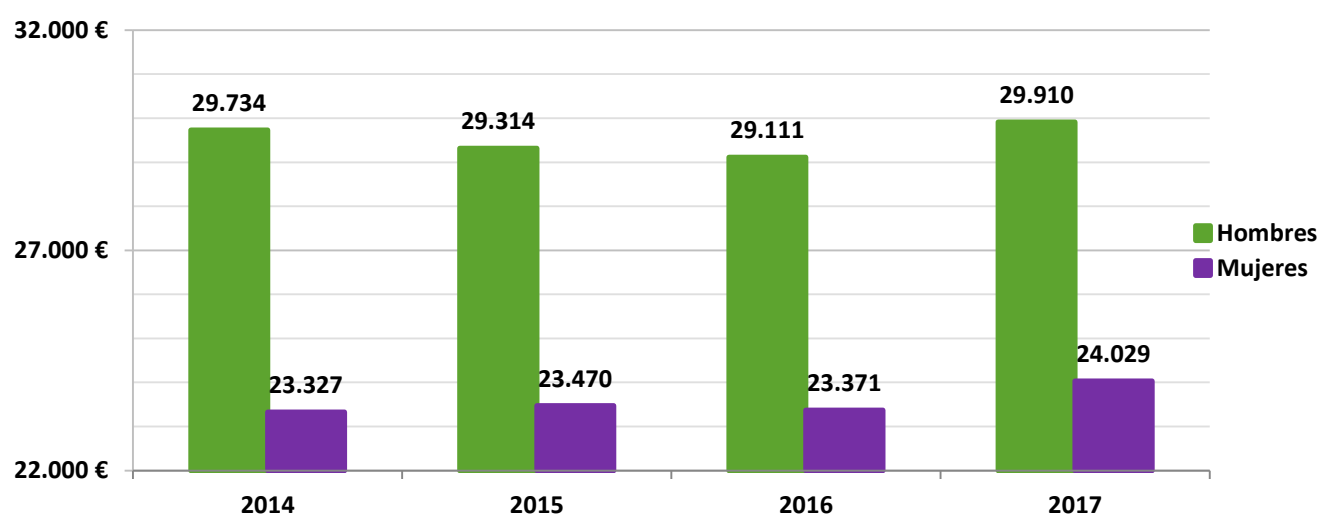
En la industria

En este sector aumenta la brecha salarial entre géneros pasando de 1.166 a 2.078 euros. Aun así, es el sector con menor brecha salarial, con un 93%, aunque ha empeorado 3 puntos en relación al año 2016.

Brecha salarial de género en la industria



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2017 INE



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2017 INE

En el sector Servicios

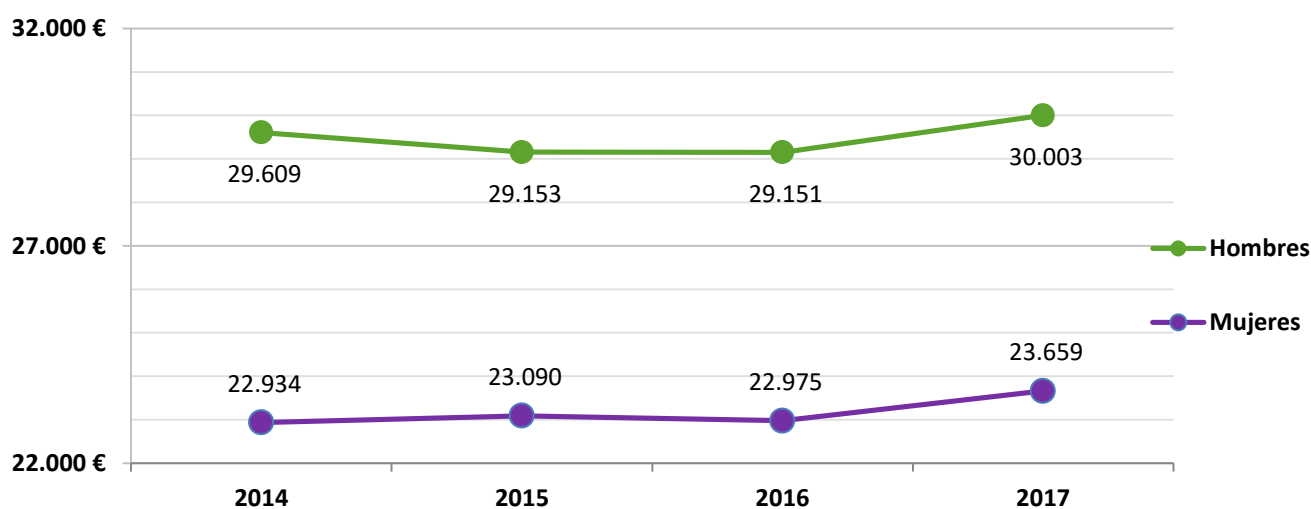
- Es el sector mayoritario y feminizado
- Es donde más amplia es la brecha de género de salarios, el 78,85%. Es decir, las mujeres cobran una media de 6.343 euros menos al año.
- **Es donde menos salario cobran las mujeres**, con 23.659 euros anuales, mientras que los hombres disfrutaban en el sector de un salario medio de 30.003 euros anuales.
- La variación sobre 2016, para las mujeres ha sido de 2,35%, mientras para los hombres ha sido del 2,84%.

Aunque también es un sector donde se ha producido un descenso de los salarios con menor incidencia que en los otros sectores.

Todo ello en un momento que el sector servicios, el más importante de la región entre los años 2008 y 2017, habría tenido los siguientes indicadores económicos:

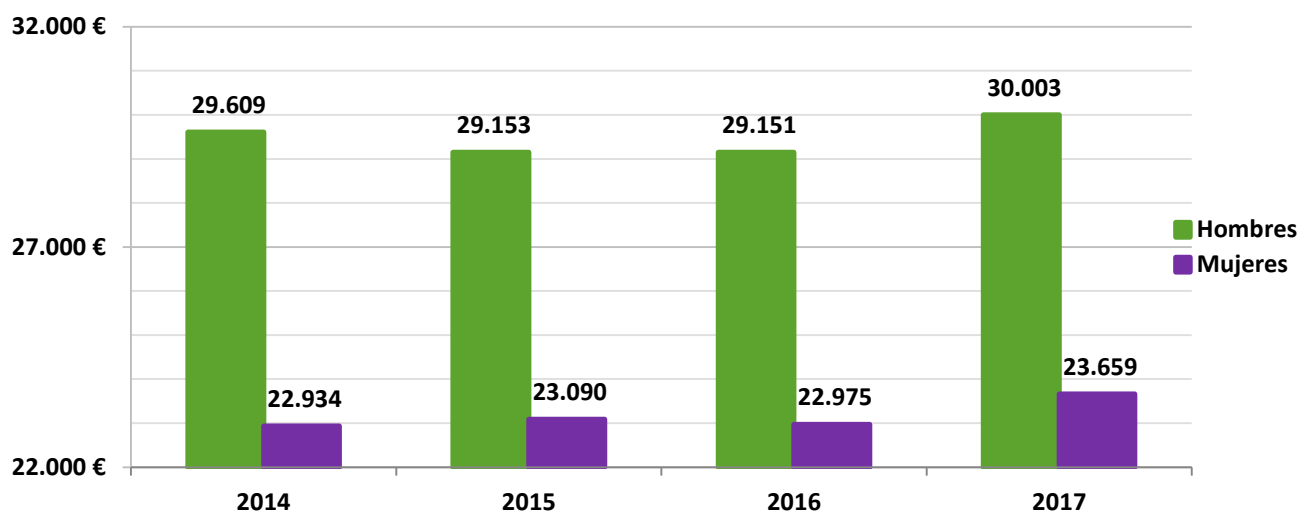
- El número de locales se habría incrementado en un 9,66%
- El volumen de negocio habría crecido en un 16,05%, mientras el personal ocupado sólo ha crecido en un 2,16% muy por debajo del resto de indicadores.

Brecha salarial de género en el sector servicios. Gráfico 1



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2017 INE

Gráfico 2



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2017 INE

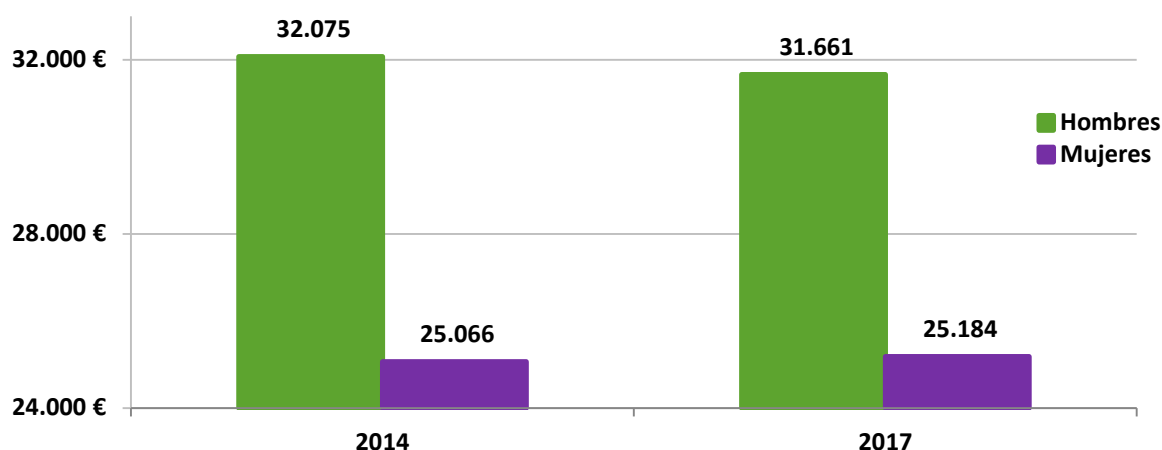
3.2.- La brecha por tipo de contratación

Esta estadística nos informa de que los salarios se han visto incrementados respecto al año 2016, aunque en el caso de los contratos temporales han crecido mucho más que los indefinidos ya sean de hombres como de mujeres.

Qué factores determinan las diferencias retributivas en la contratación:

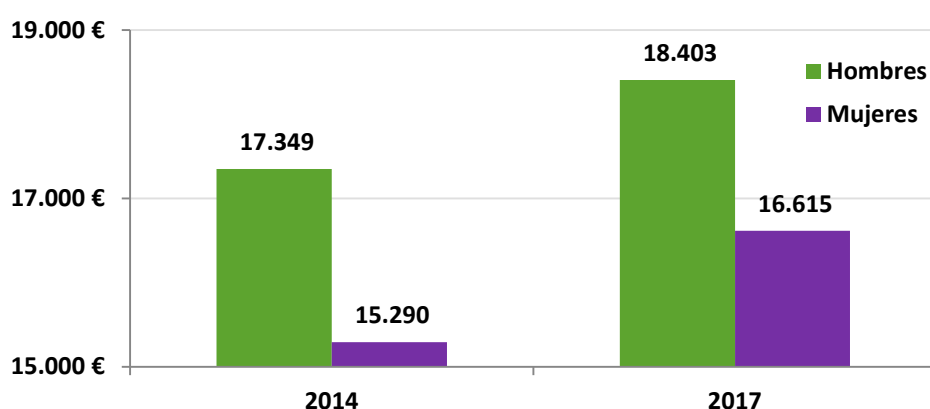
- Tener un contrato indefinido o un contrato temporal.
- Estas personas trabajan en las ocupaciones más bajas, en actividades peor retribuidas
- Y, evidentemente, tienen menos acceso a complementos salariales.
- Y cobran menos por trabajo de igual valor, que en muchas ocasiones, es consecuencia de las malas definiciones de los puestos de trabajo

La mejora en los salarios en **la contratación indefinida** de las mujeres ha sido del 2,28%, es decir 705 euros anuales, mientras que la mejora de los hombres ha sido del 2,49%, es decir 788 euros. Es decir se aumenta la brecha salarial también en la contratación indefinida en 83 euros, quedando en 6.478 euros.

Contratación indefinida 2014 – 2017 de hombres y mujeres:

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2017 INE

En el caso de la **contratación temporal**, la mujeres también han visto incrementarse sus salarios en un 4,6%, es decir 813 euros, mientras que en el caso de los hombres el incremento ha sido del 4,07%, es decir 750 euros. En este caso la brecha salarial se ha reducido en 63 euros, quedando en 1.789 euros.

Contratación temporal 2014 – 2017 de hombres y mujeres:

Fuente EPA, INE. Elaboración propia

Diferencia salarial entre contratación indefinida y temporal

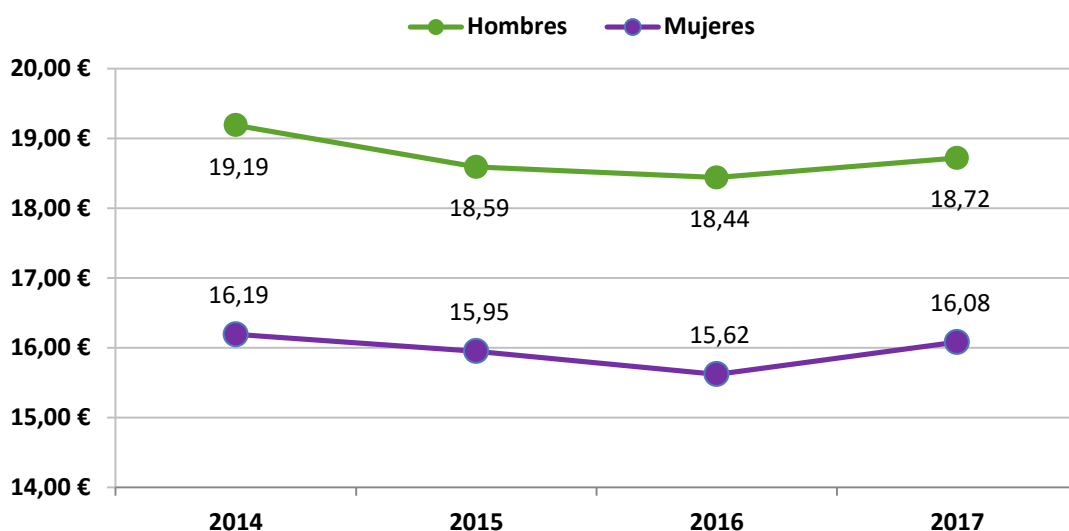
La diferencia de salarios entre contratación indefinida y temporal en ambos sexos arroja una media de 11.023 euros

- En el caso de los hombres es de 13.260 euros entre los que son fijos y los que no
- En el de las mujeres es de 8.560 euros, ya que ganan mucho menos que los varones
- La diferencia entre ambos es de 4.700 euros de diferencia entre hombres y mujeres
- Por lo que la diferencias entre mujeres con contratación indefinida y temporal es 1/3 de la que hay entre los hombres con contratación indefinida y temporal. Es decir, existen muchas menos diferencias entre la contratación indefinida y temporal de las mujeres que las de los varones. Pero, hay que tener en cuenta que los salarios de las mujeres son mucho más bajos.

Si tomamos como referencia la **ganancia por hora trabajada en los contratos indefinidos**, dado que refleja mejor el salario real por tipo de contrato, de los años 2014, 2015, 2016 y 2017 obtenemos que la ganancia media por hora de trabajo en los contratos indefinidos era:

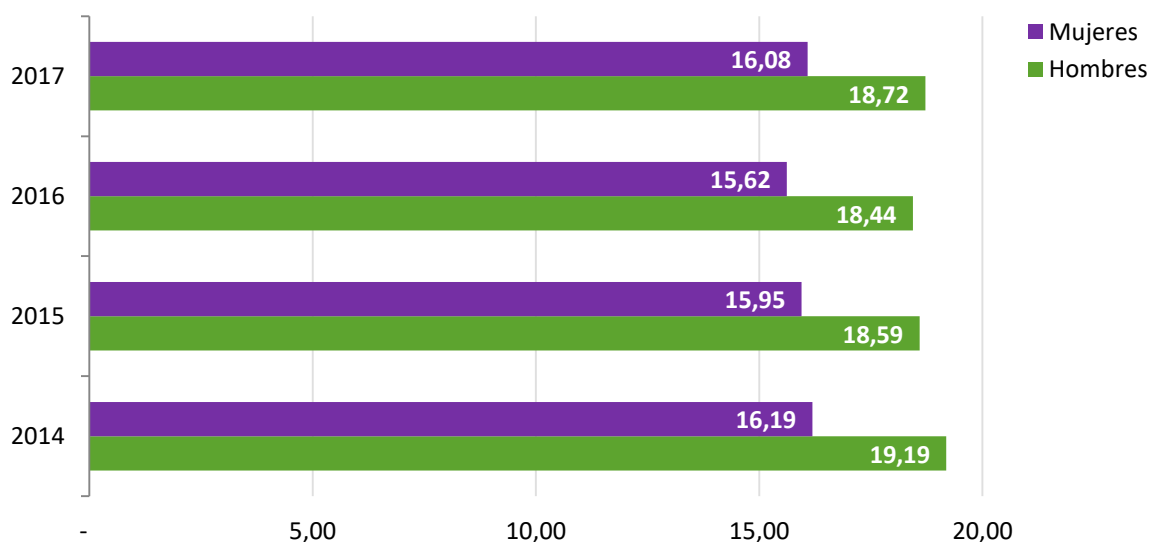
- En el año 2014, de los varones de 19,19 euros, y el de las mujeres de 16,19 euros;
- En el año 2015 se reduce en los hombres hasta los 18,59 euros y en las mujeres hasta los 15,95 euros,
- Para volver a bajar de nuevo en 2016 hasta los 18,44 euros en lo hombres y hasta los 15,62 euros en las mujeres
- En 2017 se produce un aumento, los hombres hasta los 18,72 euros y las mujeres hasta los 16,08 euros, por tanto sin haber alcanzado las cifras de 2014.

Ganancia por hora en contratación indefinida. Gráfico 1



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia

Ganancia por hora en contratación indefinida. Gráfico 2



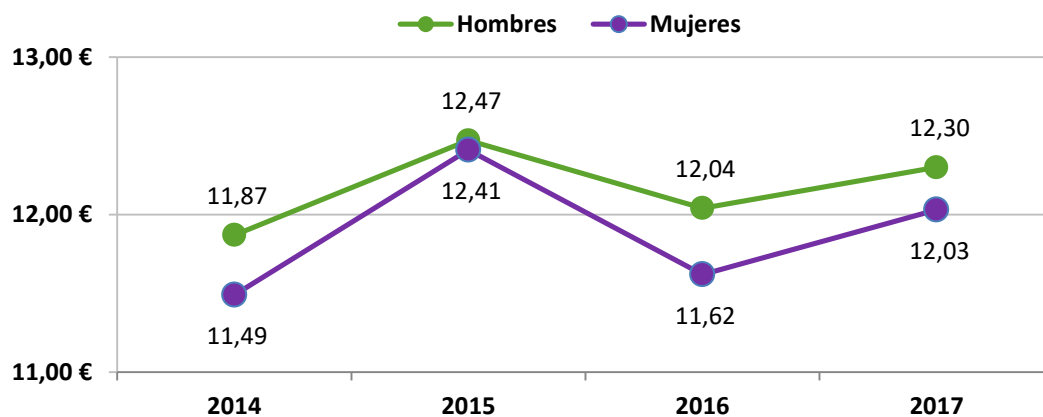
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia

Si ahora observamos lo ocurrido en la **ganancia por hora trabajada en los salarios de la contratación temporal**, tenemos los siguientes datos:

- En el año 2014 los salarios de los hombres con contratación temporal era de 11,87 euros hora y el de las mujeres de 11,49 euros hora.
- En 2015 se aumenta en los hombres hasta los 12,47 euros y en las mujeres hasta los 12,41 euros, prácticamente igualándose.

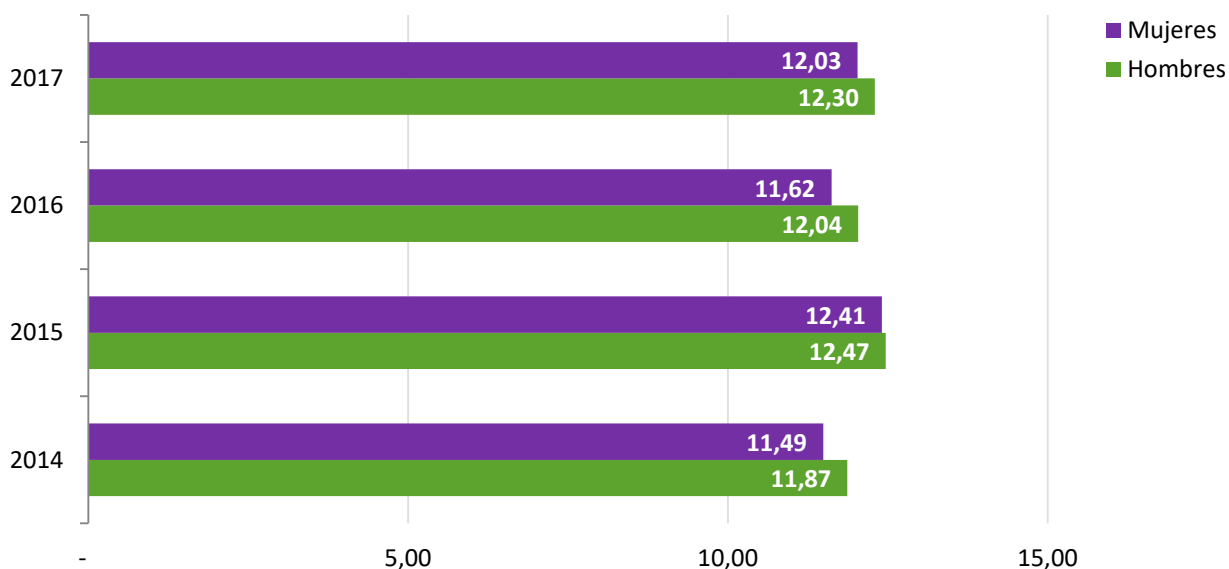
- En el año 2016 el de los hombres vuelve a reducirse hasta los 12,04 euros y el de las mujeres hasta los 11,62 euros, perdiéndose gran parte de lo recuperado en el año anterior.
- En el año 2017 la evolución de la hora trabajada de los hombres alcanza los 12,30 euros y la de las mujeres el 12,03 euros.

Ganancia por hora en contratación temporal. Gráfico 1



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia

Gráfico 2



Fuente: EPA, INE. Elaboración propia

3.3.- Los salarios y la brecha por tramos de edad

Entre los años 2016 y 2017 los salarios por tramo de edad han tenido un aumento generalizado por edades, con la excepción del salario de los menores de 25 años, tanto para mujeres como para hombres.

La reducción de los salarios **para los menores de 25 años** fue:

- En el caso de las mujeres es de 586 euros un 4,16% menos
- mientras en el caso de los hombres la reducción es de 434 euros, el 3,18%.

Con ello los salarios de los hombres quedan en 13.652 euros anuales

Los salarios de las mujeres en 10.638 euros anuales.

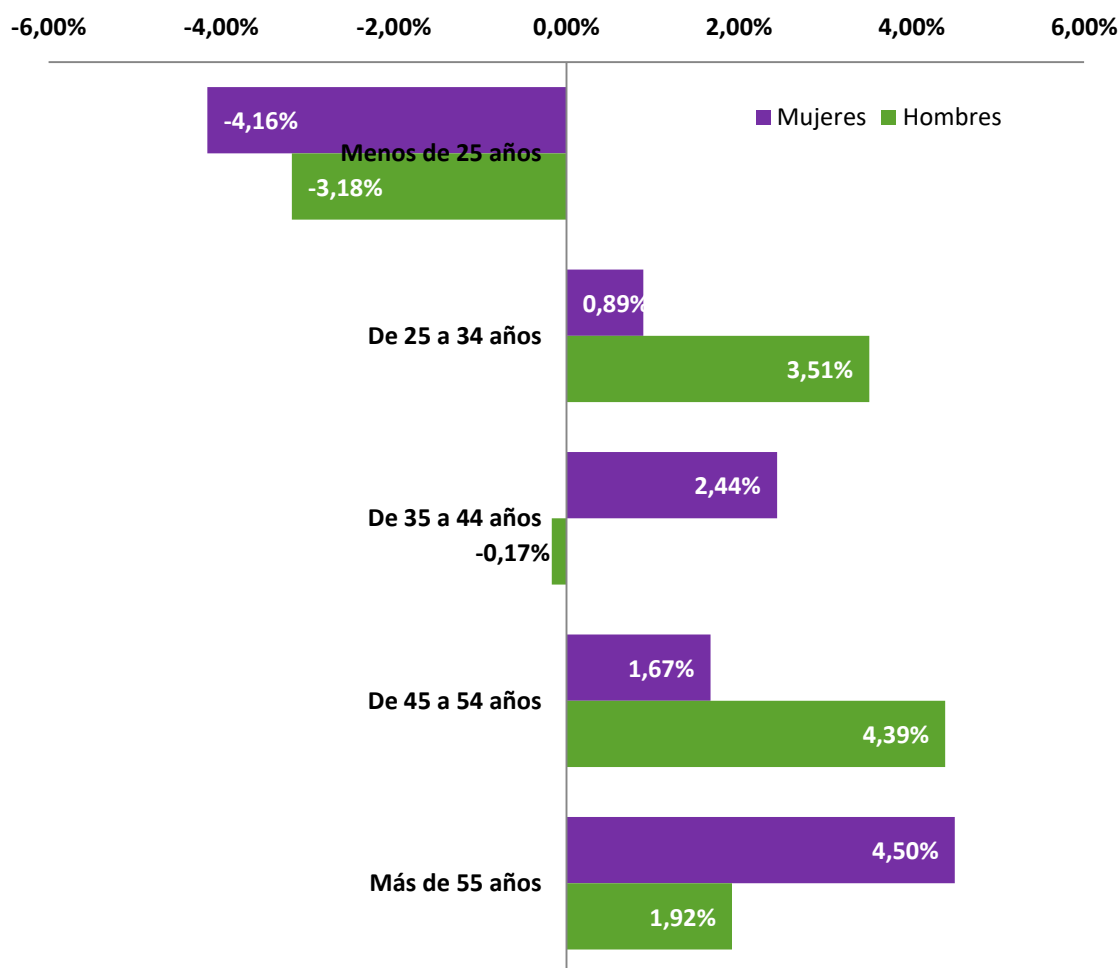
Grandes diferencias entre el grupo de 0 a 25 años y el siguiente grupo de 25 a 34 años

La diferencia entre estos dos grupos la brecha se amplía y es de:

8.940 euros menos los hombres, y 8.723 euros las mujeres.

- Esta situación salarial de los menores de 25 años consolida y cronifica su precarización social y vital, dificultando las posibilidades de independizarse de sus progenitores.
- Son unos salarios que, divididos en 14 pagas, suponen 760 euros brutos para las mujeres y 975 euros brutos para los hombres, totalmente insuficientes teniendo en cuenta los precios de la vivienda, ya sea en alquiler o propiedad, además del coste de los suministros como el gas o la electricidad.
- En el resto de edades a más edad mayor salario, siendo entre los 45 y 54 años cuando mayor remuneración se recibe, tanto en el caso de los hombres 34.326 euros y las mujeres 26.490 euros.
- En dos tramos de edad las mujeres han tenido mejor evolución que los hombres, en el de 35 a 44 años que suben el 2,44% y en la de más de 55 años que sube un 4,5%. En ambos casos se reduce la brecha salarial de género.
- En el resto de tramos la brecha salarial se amplía, sobre todo en el tramo de los 25 a 35 años.

Brecha salarial por grupos de edad



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Elaboración propia

En la gráfica se observa que en el grupo de menos de 25 años la brecha salarial es mayor para las mujeres que ven mermado su salario más que los varones. En el grupo de 25 a 34 años, la brecha salarial sigue siendo mayor para las mujeres. Para el tramo de edad de 35 a 44 años disminuye la brecha para las mujeres. En las edades de 45 a 54 años vuelve a aumentar la brecha salarial para las mujeres. En el último grupo de edades de más de 55 años disminuye la brecha salarial para las mujeres. A pesar de estos vaivenes, en conjunto, la brecha salarial sigue marchando la diferencia a favor de los salarios de los varones que cobran mucho más que las mujeres.

3.4.- La brecha en las pensiones

Los salarios históricamente más bajos de la mujer, sobre todo en las generaciones que se están incorporando ahora a la jubilación, hizo que las cotizaciones hayan sido menores a las de los hombres lo

que conlleva una menor percepción en sus pensiones, abriéndose una nueva brecha entre mujeres y hombres cuando se sale del mercado laboral.

Según la estadística de la Agencia Tributaria sobre recaudación de IRPF y Mercado de Trabajo y Pensiones ⁽¹⁾ en las Fuentes Tributarias del año 2018, Incluye a las personas que han recibido a lo largo del año retribuciones declaradas (Pensionistas y perceptores de haberes pasivos), no exentas del IRPF, ya sean públicas o privadas, dinerarias o en especie.

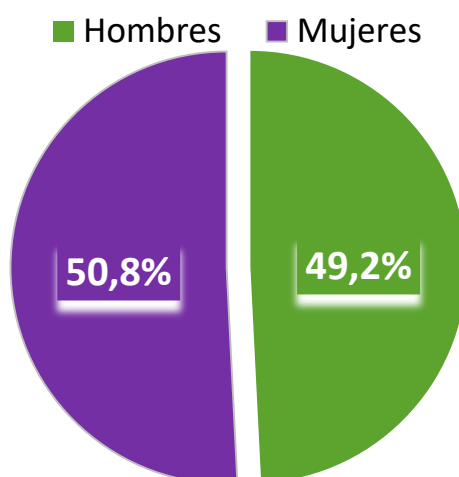
En el año 2018 declararon IRPF 1.249.428 pensionistas en la región de Madrid, que recibieron una **pensión media de 18.416 euros anuales**

Del número total de pensionistas, eran **hombres** 614.679 **el 49,20%**,

Mientras que las **mujeres** pensionista eran 634.659 **el 50,80%**.

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de recaudación IRPF 2018 según fuentes del Mercado de Trabajo y las Pensiones de la AEAT

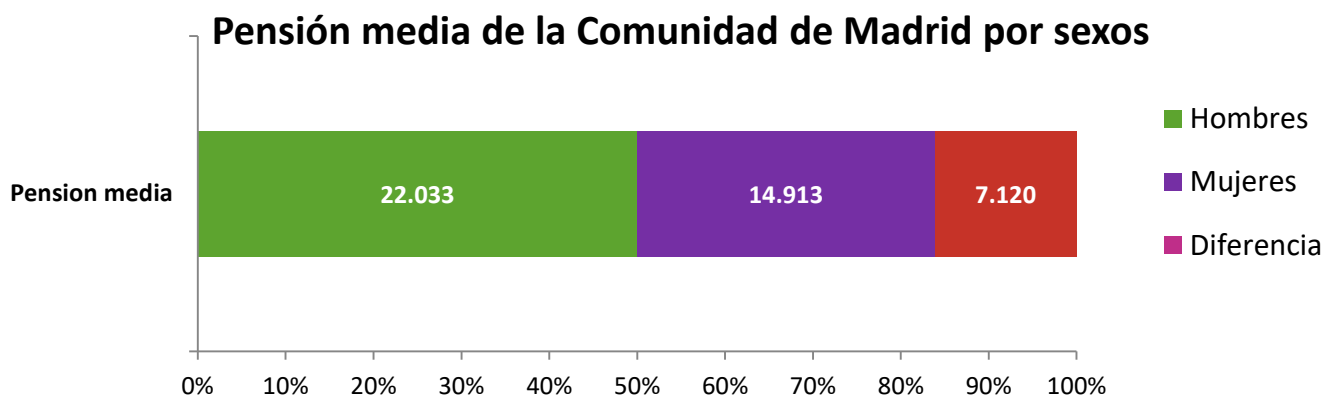
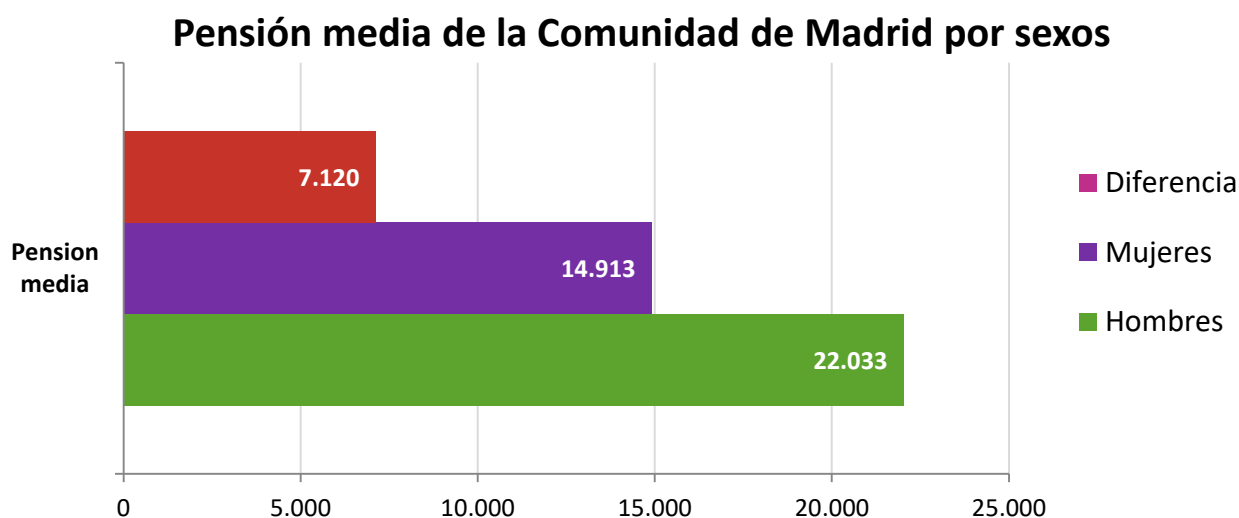
Porcentaje de Pensionistas de Madrid por sexo en 2018



Fuente: EPA, INE. Elaboración propia

- **La pensión media anual de los hombres alcanzo los 22.033 euros.**
- **mientras que la pensión media anual de las mujeres fue de 14.913 euros.**

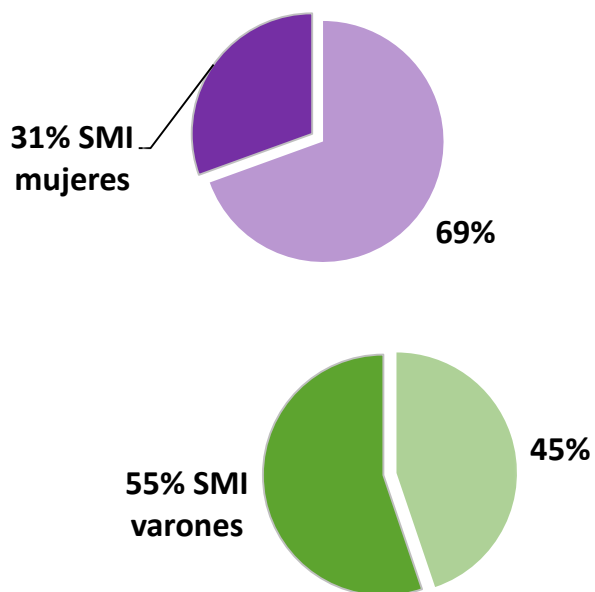
Los hombres cobraron en el año 2018 una pensión media 7.120 euros superior a la media de las mujeres, es decir, un 32,30%.



Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de recaudación IRPF 2018 según fuentes del Mercado de Trabajo y las Pensiones de la AEAT.

- En porcentaje, de las 634.659 mujeres pensionistas, un número de 440.898 el 69,5% de ellas, cobraron una pensión menor al SMI actualmente aprobado (13.300 euros en 14 pagas).
- En el caso de los hombres, cobraron menos del SMI actual, un número de hombres de 275.544 el 44,80%.

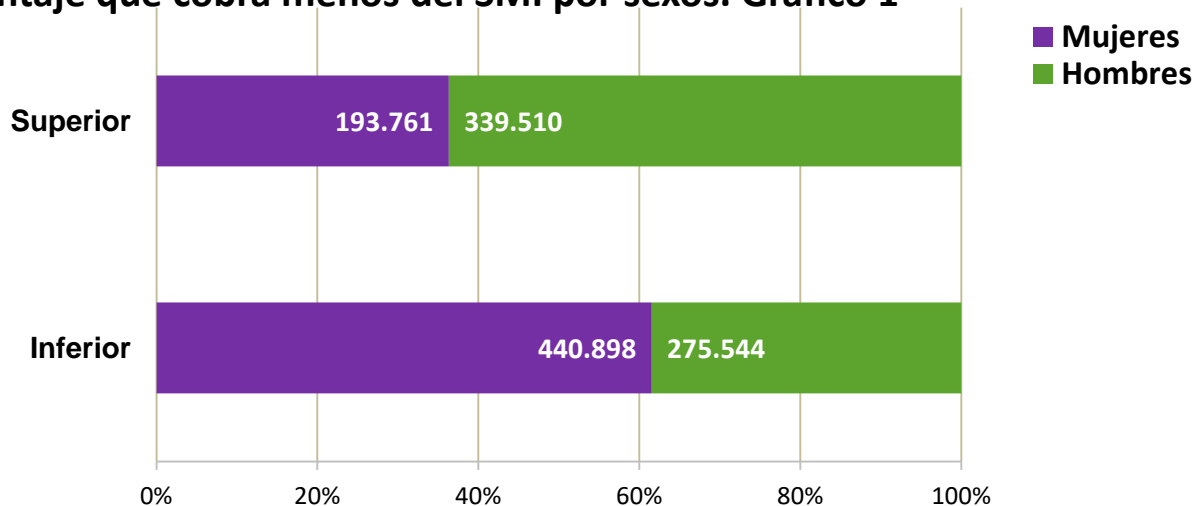
- Gráfica: sólo cobran el SMI en su pensión el 31% de las mujeres y el 55% de los varones



- **Fuente:** Elaboración Propia a partir de los datos de recaudación IRPF 2016 según fuentes del Mercado de Trabajo y las Pensiones de la AEAT.

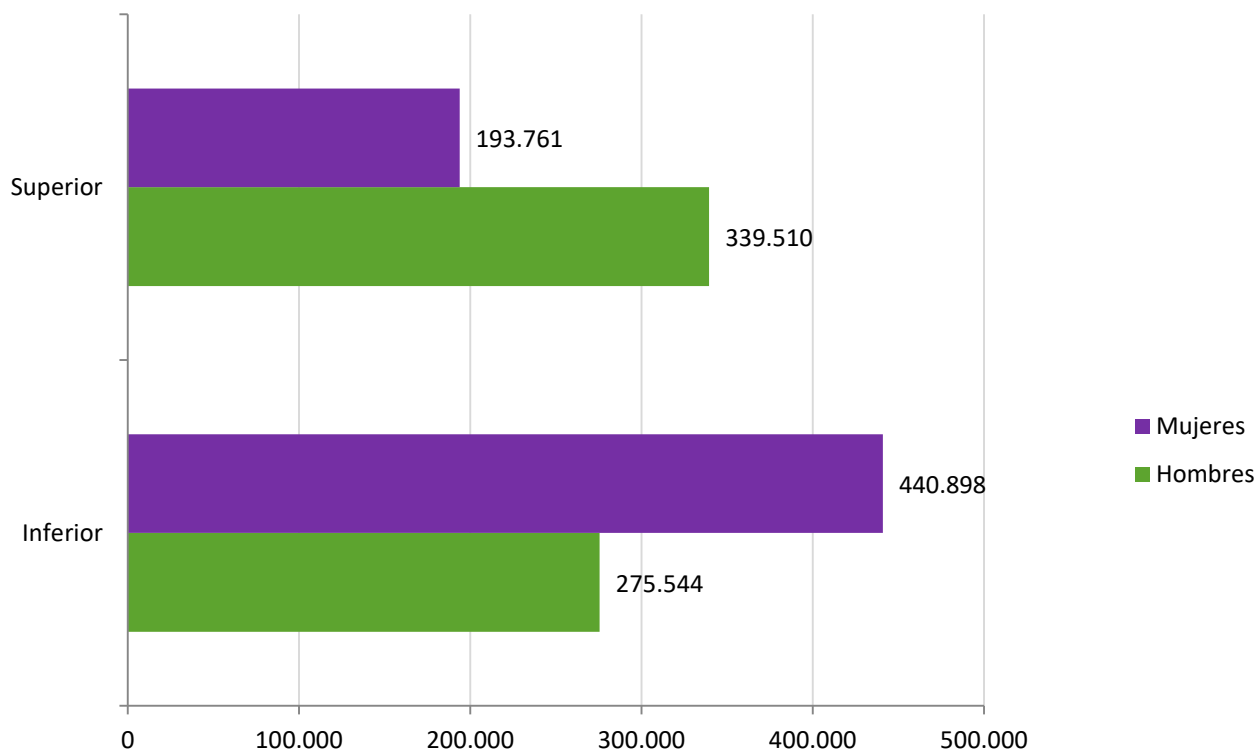
Las mujeres pensionistas que cobraron menos del SMI actual fueron 25 puntos más que los hombres

Porcentaje que cobra menos del SMI por sexos. Gráfico 1



r

Porcentaje que cobra menos del SMI por sexos. Gráfico 2



Fuente: EPA, INE. Elaboración propia

- Las cifras nos demuestran la importancia sobre las diferencias de ingresos que perciben las mujeres y los hombres en concepto de pensión.
- No es más que el resultado de una menor cotización durante la vida activa
- Añadir la faltade independencia de las mujeres durante su vida laboral.
- **El análisis no puede ser solo cuantitativo, puesto que responde a una organización social discriminatoria y patriarcal que afecta a las mujeres también en el periodo en que han salido del mercado laboral y que se las sigue considerando como trabajadoras y ciudadanas de segunda.**



4. PRESTACIONES POR DESEMPLEO

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

4.- PRESTACIONES POR DESEMPLEO

La desigual situación de hombres y mujeres en ámbito laboral no solo afecta a su situación en el empleo sino también a las características de las prestaciones y derechos que se generan al trabajar, entre ellas las prestaciones por desempleo.

En la Comunidad de Madrid la cobertura de la protección por desempleo es insuficiente, tanto para hombres como para mujeres.

La crisis de empleo y los recortes en materia de prestación, a partir sobre todo de 2012, ha repercutido en:

- Un incremento de las personas paradas sin prestación
- En una menor cuantía
- y en una menor duración de las mismas.

La tasa de cobertura no tiene en cuenta a todas las personas sin protección, sólo a los parados registrados con experiencia laboral anterior:

La tasa de cobertura no contempla:

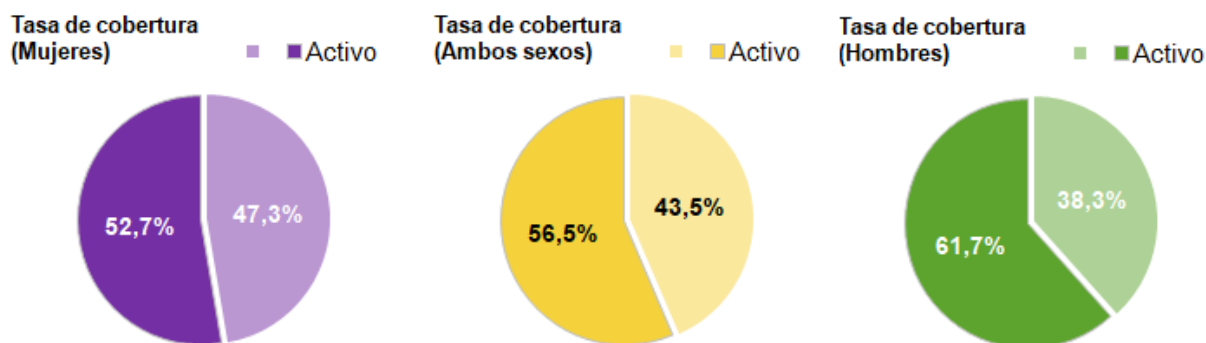
- A las personas sin un empleo anterior (por no ser susceptibles de recibir una prestación),
- Ni a las personas en situación de desempleo que deciden no inscribirse o no renovar su demanda,
- Ni a aquellas que no reúnen todos los requisitos para estar en el paro registrado.

Por lo tanto, la dimensión real de la desprotección es mayor. Pero en todo caso es una tasa útil para comparar el nivel de protección por sexo y su evolución.

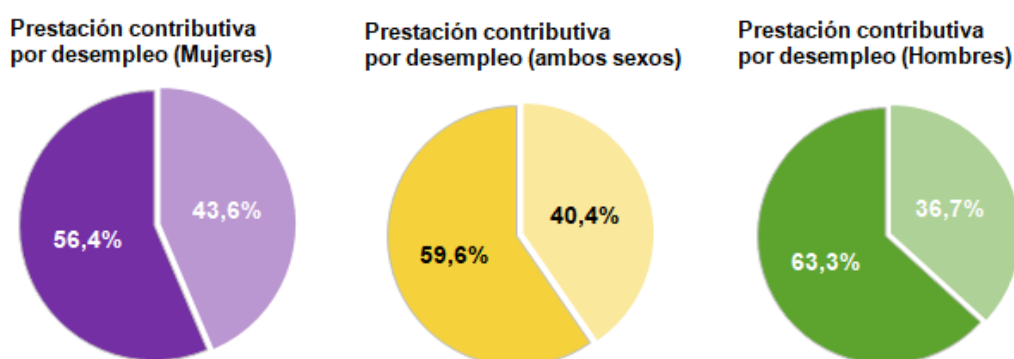
En diciembre de 2019 la **tasa de cobertura por desempleo en la Comunidad de Madrid arroja una media del 56,5%** para ambos sexos. Vemos una mejora en más de 5 puntos porcentuales sobre la tasa del año anterior, que ascendía al 50,8%, aunque continúa **15 puntos por debajo de los valores registrados en la década anterior.**

- De ese 56,5% de personas que sí reciben prestación, **un 59,6% reciben una prestación contributiva.** El 40,4% restante recibe otro tipo de prestaciones (asistenciales).
- Estos valores también han empeorado sustancialmente respecto a la década anterior, cuando el 80% eran perceptores de modalidad contributiva y sólo un 20% recibía prestación asistencial.
- **Beneficiarios de prestaciones por desempleo (contributiva-no contributiva):**

Tasa de cobertura por sexo y su correspondiente proporción contributiva :



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal .Estadísticas de prestaciones por desempleo. Elaboración propia



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal. Estadísticas de prestaciones por desempleo. Elaboración propia

Estos valores presentan una gran diferencia por sexo, observándose que **las mujeres en situación de desempleo son más y tienen menor protección (52,7% frente al 61,7)**. La razón de este desigual comportamiento se encuentra en que:

- Las mujeres están con mayor frecuencia en desempleo
- Recaen más sobre ellas los contratos temporales, los de corta duración y las jornadas parciales.

De esta forma, durante los periodos en que las mujeres tienen empleo se generan menos derechos para los periodos de desempleo.

Concretamente, la diferencia en la tasa de cobertura es de 9 puntos puesto que:

- **La tasa es del 52,7% en el caso de las mujeres y del 61,7% en el caso de los hombres.**
- Al analizar el porcentaje de beneficiarios que cobran prestaciones contributivas y no contributivas, vemos que **el 56,4% de las mujeres percibe una prestación contributiva**, frente al 63,3% de los hombres (7 puntos de diferencia).

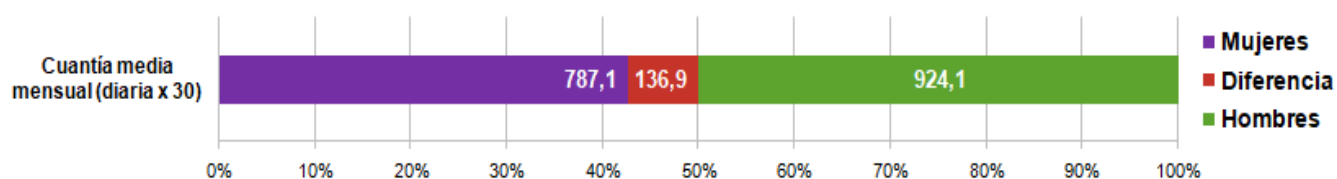
Esta diferencia, además, se ha ampliado respecto al año anterior, cuando la diferencia fue inferior a 4 puntos.



- **Sólo 5 de cada 10 mujeres en desempleo recibe una prestación.**
- La diferencia por sexo en la tasa de cobertura es de 9 puntos: 52,7% en las mujeres y 61,7% en los hombres.
- De los beneficiarios de prestaciones, el 56,4% de las mujeres percibe una prestación contributiva, frente al 63,3% de hombres

La diferencia en salarios también repercute en la cuantía de la prestación, **menor en el caso de las mujeres.**

Atendiendo a las diferencias por sexo entre la población beneficiaria de prestación contributiva, disponible en los datos a nivel estatal, vemos también que **la prestación media es de una cuantía menor en el caso de las mujeres.** La cuantía media diaria de las mujeres asciende a 26,24€ (equivalente a 787,11€ mensuales). Esta cantidad es el 85% de la cuantía media de los hombres, cuya media diaria es de 30,80€ (equivalente a 924,05€ mensuales).



Fuente: EPA, INE. Elaboración propia

En resumen:

- Hay más mujeres beneficiarias que hombres, pero **la tasa de cobertura de las mujeres es inferior**, ya que, en relación al número total de personas en desempleo, el peso de las que tienen prestación frente a las que no tienen ningún tipo de cobertura es inferior al caso de los hombres.
- **Entre las mujeres que cobran prestación, solo el 56,4% cobran una prestación contributiva.** El 43,6% restante cobran una prestación no contributiva. Entre los hombres, el peso de los que cobran prestación contributiva es el 63,25%.
- Entre las personas que perciben prestación contributiva, **la cuantía media es inferior en el caso de las mujeres**, equivale al 85% de la cuantía media que perciben los hombres.



- **Si eres mujer y estás en desempleo tienes más posibilidades de estar desprotegido que si eres hombre.**
- Si eres mujer y tienes derecho a prestación es más probable que sea no contributiva (cuantía menor) que si eres hombre.
- Si eres mujer y tienes derecho a prestación contributiva, la cuantía es menor que si eres hombre.



5. POBREZA

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

5.- POBREZA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El indicador que mide el umbral de la pobreza¹ se sitúa en la Comunidad de Madrid, según los últimos datos oficiales, en 8.871 euros para hogares unipersonales y en 18.629 euros para hogares con dos personas adultas y dos menores.

Este indicador se sitúa, actualmente, en términos similares al 2009 momento inicial de la crisis, demostrándose una ligera recuperación de la economía.

	2009	2012	2015	2017	2018
Hogares de una persona	8.877 €	8.321 €	8.011€	8.522€	8.871€
Hogares 2 adultos y 2 niños	18.641€	17.473€	16.823€	17.896€	18.629€

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (INE). Elaboración Secretaría de Política Social y Diversidad CCOO Madrid

Si tomamos en consideración la Tasa AROPE, la pobreza afecta al 19% de la población, según los últimos datos oficiales disponibles. 1 de cada 5 madrileños y madrileñas son pobres en Madrid.

Podemos observar que esta tasa ha descendido con respecto al año anterior (20,6% en 2017) pero se sitúa en valores similares a los registrados en la etapa de mayor recrudescimiento de la crisis. En todo caso, destacar que la Comunidad de Madrid, siendo la región más rica del país, se caracteriza por contar con una pobreza de componente estructural en índices que, en contextos de crecimiento económico, ya se situaba en el 16%.

Tasa de pobreza AROPE C. MADRID					
(%)					
2007	2009	2012	2015	2017	2018
16	19,6	19,8	20,5	20,6	19,0

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida. INE. Elaboración Secretaría de Política Social y Diversidad CCOO Madrid

¹ Valor Umbral de Pobreza: Cuando no se tiene el nivel de ingresos necesarios para satisfacer todas o parte de las necesidades básicas, de acuerdo a los criterios de un determinado tiempo y sociedad. Por debajo del 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo. Indicador EUROSTAT.

Los rostros de la pobreza en Madrid tienen su expresión, en términos de género y perspectiva generacional. La brecha de género tiene una de sus máximas expresiones en el impacto de la pobreza. El 54% de las personas pobres en Madrid son mujeres. En concreto, la tasa de riesgo de pobreza en las mujeres es 3 puntos superior a la de los hombres, 22% de las mujeres frente al 19% de los hombres.

TASA DE RIESGO C. MADRID 2017²

	TOTAL	Hombres	Mujeres
Menos de 16	27,93	23,7	31,1
De 16 a 29	31,5	30,1	32,9
De 30 a 44	16	15,3	16,6
De 45 a 64	20,3	18	22,3
65 y más años	11,8	10,1	13,1
Total	20,6	19	22

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Elaboración Secretaría de Política Social y Diversidad CCOO Madrid

Por otra parte, el impacto es mayor en función del tramo de edad resultando especialmente llamativo en personas menores, hasta los 16 años, etapa en la que las niñas cuentan con un indicador de pobreza 7 puntos por encima que los niños. Esta realidad avala la exigencia de establecer medidas correctoras que favorezcan la igualdad real desde edades tempranas.

² Los datos desagregados por edad y género solo disponibles a 2017.

En edades maduras, por encima de los 45 años, la pobreza en las mujeres es del 22,3% cuando en los hombres se sitúa en el 18%, prácticamente 4 puntos porcentuales menos, reflejando el perfil de mayor vulnerabilidad de la mujer en un contexto histórico de desigualdad estructural.

El riesgo de pobreza y exclusión social de la persona se modula en función de la tipología de hogar a la que pertenece y la relación de éste con el empleo.

La vulnerabilidad aumenta especialmente en aquellos hogares con presencia de menores, y principalmente en aquellos hogares monoma(pa)rentales. En esta tipología de familias, el riesgo de pobreza y exclusión social se eleva al 47,7%, más del doble de la tasa general, al confluir dos elementos de mayor vulnerabilidad, el género y la presencia de menores. El 83% de estos hogares están encabezados por mujeres (referencia estatal ECV 17)

TASA DE RIESGO DE POBREZA O EXCLUSIÓN DE LAS PERSONAS POR TIPO DE HOGAR 2017³

Hogares de una persona	21 %
2 adultos sin hijos a su cargo	13,9 %
Otros hogares sin hijos a su cargo	12,3 %
1 adulto con 1 o más hijos a su cargo	47,7 %
2 adultos con 1 o más hijos a su cargo	20,8 %
Otros hogares con hijos a su cargo	34,4 %
Total	20,6 %

Fuente: Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Elaboración Secretaría de Política Social y Diversidad CCOO Madrid

³ Los datos desagregados por tipo de hogar solo disponibles a 2017



6. JUVENTUD

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

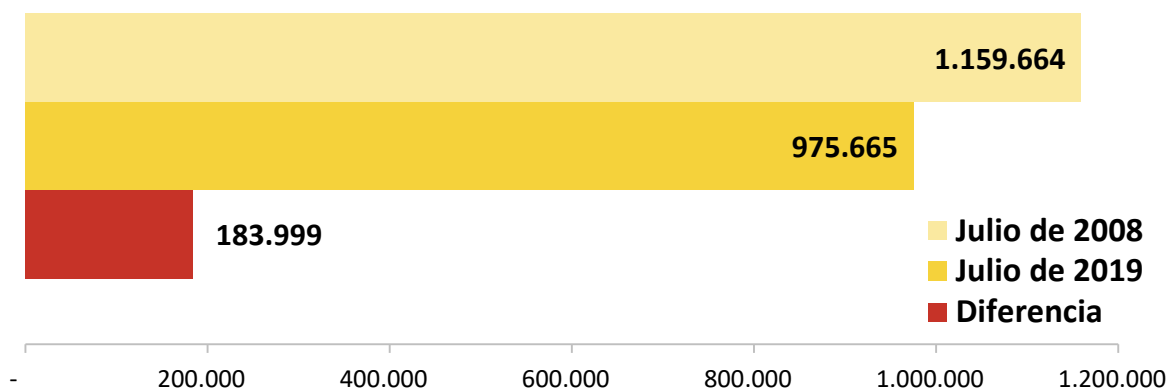
6.- JUVENTUD

Situación de la juventud

Las nuevas trabajadoras/es jóvenes que se han incorporado al mercado laboral durante la crisis han soportado unas condiciones de elevada precariedad, y han sufrido directamente y en mayor medida las consecuencias negativas de los recortes sociales y laborales durante estos años.

POBLACIÓN JOVEN	Julio 2008	Julio 2019	DIFERENCIA	
Población de 16 – 29 años	1.159.664	975.665	- 183.802	
			Hombres	Mujeres-
			-98.889	-84.915

Total de jóvenes en la Comunidad de Madrid Variación de la última década



Fuente: Gabinete de estudios CCOO Madrid. Años 2008 – 2019

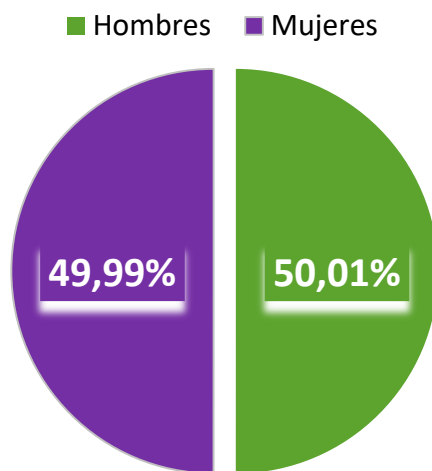
Este hecho ha supuesto el igualamiento de hombres y mujeres entre los jóvenes, con 487.767 hombres y 487.895 mujeres.

Población joven madrileña

La población de Madrid envejece y se reduce

La población nacida en los últimos años y la que en el futuro se incorpore a la actividad laboral, será menor a la de los años anteriores. Esta regresión demográfica va a reducir la tasa de paro de forma pasiva, al incorporarse menos población al mercado laboral en busca de trabajo. Al igual que descenderá la natalidad al haber menos mujeres en edad fértil en una sociedad ya de por sí envejecida.

Jóvenes por sexo en la Comunidad de Madrid a julio de 2018



Fuente: Gabinete de estudios CCOO Madrid. Años 2008 - 2019

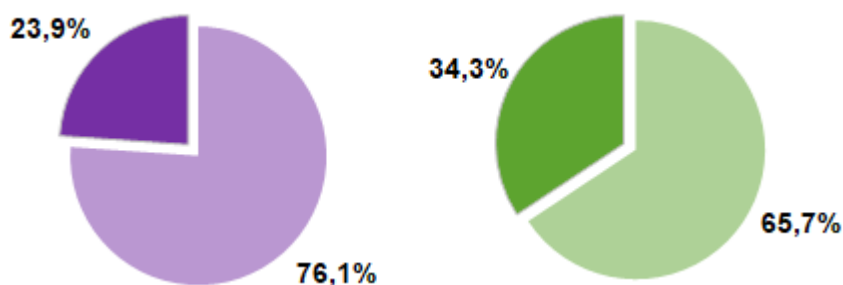
Brecha en el empleo

Sobre las diferentes brechas de género, en el empleo hemos evidenciado que son menos evidentes en la franja de edad de 16 a 29 años, aunque si se evidencian significativamente la brecha en los salarios y/o en la parcialidad de las contrataciones, donde las mujeres jóvenes salen perjudicadas.

Mayores jornadas parciales

La población joven soporta una mayor precariedad a través de la jornada parcial, precariedad que además es mucho más acusada entre las mujeres jóvenes.

No obstante, durante la crisis, ha sido entre los hombres jóvenes donde la jornada parcial ha crecido con mayor intensidad. Así, el 34,30% de las personas jóvenes entre 16 y 29 años que están ocupadas con jornadas parciales son mujeres, frente al 23,90% de los varones.

Jornadas parciales de mujeres y varones, entre 16 y 29 años:

Fuente: Gabinete de estudios CCOO Madrid. Años 2008 – 2019

Emancipación de la juventud

Según los datos del primer semestre del 2019 del Observatorio de emancipación de la comunidad de Madrid

16 – 29 años			
	Hombres	Mujeres	Total
Número de personas	480.087	483.471	963.558
Población joven emancipada	86.534	102.437	188.971
Número de Hogares	48.972	53.632	102.604
Hogares Unipersonales	18.200	13.022	31.222

Población subocupada

Del total de población joven emancipada, 188.971, de ellos 86.534 son varones y 102.437 son mujeres. EL número de hogares de mujeres son superiores al de los hombres. Los hogares unipersonales de mujeres son inferiores al de los hombres. Se deduce que los hombres cuando crean hogar son más numerosos y las mujeres, cuando se independizan son más. Ambas conclusiones son consecuencias del patriarcado.

Las personas ocupadas cuyas horas efectivas de trabajo son insuficientes en relación con una situación de empleo complementario se ha reducido en los hombres pero no en las mujeres. Se registran unas tasas de subocupación del 14,4% y el 17% respectivamente.

Los colectivos con mayor tasa de temporalidad son las personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años y dentro de éste se destacan las mujeres con un 49% de temporalidad.

Contratación de 16 a 29 años.

Gráfico 1

Tipo de contrato	Total	hombres	mujeres
Contratos indefinidos	223.556	115.367	108.189
Contratos temporales	189.655	85.740	103.915

Gráfico 2

Duración de los contratos temporales contrato	Total	hombres	mujeres
Menos de cuatro meses	31.543	14.581	16.962
De cuatro meses a menos de un año	46.751	18.833	27.918
Un año o más	23.920	10.322	13.598
Más de un mes	81.225	40.371	40.854

Aunque existe mucha temporalidad entre las personas jóvenes, la temporalidad en la contratación sigue teniendo rostro de mujer



7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

7.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En el mercado laboral de todo el estado español, las mujeres presentan cifras de desigualdad respecto a sus compañeros varones, en todas las variables, tanto en el acceso al empleo, salario, jornada, tipo de contrato, acceso a carrera profesional o cualquiera que analicemos. Siempre están en peores condiciones y esta situación no puede seguir dándose como si fuera una maldición bíblica, sino que hay que corregirla desde la organización sindical negociando con perspectiva de género y acentuando las justas reivindicaciones de las trabajadoras, sobre todo aquella tan antigua de “a igual trabajo, igual salario”.

Una de las prioridades de CCOO de Madrid, es conseguir **la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral**, utilizando como herramienta principal la Negociación Colectiva y dentro de ella la elaboración, puesta en marcha y seguimiento de los Planes de Igualdad. Estos planes, después de las últimas modificaciones legislativas, ya alcanza a las empresas de 50 personas en plantilla, lo que supone una ampliación de gran impacto en el mercado laboral madrileño.

El gran reto sindical es conseguir que todas las empresas cumplan el RD 6/2019, demostrando que más allá de la voluntad de quienes legislan, las movilizaciones en la calle tienen efecto.

Como reto para 2020, derogar la Reforma Laboral que perjudica a toda la clase trabajadora pero en mayor medida a las trabajadoras madrileñas

Convenios y Planes de Igualdad

No solo hablamos de salario para alcanzar la igualdad, sino también de instalar en las empresas una cultura que abarque a otros aspectos que acompañan la vida de las personas, como la conciliación de la vida personal y laboral y los derechos objetivos de otros grupos humanos que dependan de los trabajadores y trabajadoras, es decir, la atención y el cuidado a menores y personas dependientes.

Tenemos que superar un reto que al menos tiene tres vertientes: primero la información y formación de las personas que negocian los convenios en igualdad de género, para avanzar hay que comprometerse y antes conocer donde queremos llegar y con qué medios contamos.

El segundo reto es que las mujeres se incorporen de forma notable a las mesas de negociación y a la elaboración y negociación colectiva de los planes de igualdad, y el tercer reto es que las plantillas entiendan que la Ley de Igualdad y por ende los **Planes de Igualdad**, no son exclusiva responsabilidad de las mujeres sino de toda la plantilla y por tanto la obligación de negociarlos también es de los varones.

Los Planes de Igualdad son una herramienta fundamental en la construcción de la igualdad real entre mujeres y varones, cuyo objetivo es que los sectores masculinizados dejen de serlo y las mujeres accedan también a estos puestos de trabajo. Tenemos que entender que además de ser buenos para la plantilla, son obligatorios y siguen una causa justa que CCOO no puede dejar de abordar.

Principales modificaciones RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tras y como se establece en su exposición de motivos, el objetivo del RD 6/2019 es eliminar toda discriminación directa o indirecta de las mujeres, y en definitiva hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades entre ambos sexos proclamado en la Ley Orgánica 3/2007.

Se exponen también los cambios en el Estatuto de los Trabajadores y se señalan las propias medidas del RD 6/2019 en cuanto a los permisos.


Modificación Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Medidas para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

PLANES DE IGUALDAD	REGULACIÓN ANTERIOR	MODIFICACIONES RD 6/2019
<p>Obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad</p> <p>(Art. 45.2)</p>	<p>Empresas con 250 o más trabajadoras/es</p>	<p>Empresas con 50 o más trabajadoras/es</p> <p>Periodo transitorio para aprobar estos planes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empresas de 50 a 100 personas trabajadoras: 3 años • Empresas de 101 a 150 personas trabajadoras: 2 años • Empresas de 151 a 249 personas trabajadoras: 1 año
<p>Contenido del Plan</p> <p>(Art. 46.2)</p>	<p>Materias entre otras</p> <ul style="list-style-type: none"> -Acceso al empleo -Clasificación profesional -Promoción y formación -Retribuciones -Ordenación del tiempo -Conciliación laboral, personal y familiar -Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 	<p>Realización de un diagnóstico con la RLT de los obstáculos en materia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Proceso de selección y contratación -Clasificación profesional -Formación -Promoción profesional -Condiciones de trabajo (incluida la auditoria salarial) -Conciliación laboral, personal y familiar -Infrarrepresentación femenina -Retribuciones -Prevención del acoso sexual por razón de sexo
<p>Registro de los Planes de Igualdad de las Empresas</p> <p>(Art. 46.4,5 y 6)</p>	<p>NO</p>	<p>Sí. Las empresas se encuentran obligadas a inscribir sus planes en este nuevo registro como medida de control.</p>

Modificaciones Estatuto de los Trabajadores. Descanso semanal, fiestas y permisos (Art.37)

	REGULACIÓN ANTERIOR	MODIFICACIONES RD 6/19
Permiso por nacimiento de hijo/a (Art. 37.2b)	Permiso de 2 días	DESAPARECE
Permiso de lactancia (Art. 37.4)	Solo se reconocía a un progenitor hasta que el menor cumpliera 9 meses	Se reconoce este permiso a ambos progenitores. Si ambos progenitores lo disfrutan en la misma duración y régimen, el periodo de disfrute puede ampliarse hasta que el menor cumpla 12 meses: *En este caso se reducirá el salario proporcionalmente a partir de los 9 meses del menor.
Permiso por nacimiento de hijos/as prematuros o hospitalización después del parto (Art. 37.5)	Un progenitor podrá disfrutar de 1 hora de permiso 2 horas con disminución de salario	Ambos progenitores pueden disfrutar de 1 hora de permiso o 2 horas con disminución de salario
Concreción horaria y determinación del momento del disfrute (Art. 37.7)	Se refería únicamente al permiso de lactancia y a la reducción de jornada	Se amplía por nacimientos de hijos/as prematuros o hospitalización después del parto

RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

	REGULACIÓN ANTERIOR		MODIFICACIONES RD 6/19
Permiso de maternidad	16 semanas: 6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después del parto		16 semanas: 6 semanas obligatorias ininterrumpidas inmediatamente después del parto para ambos progenitores. Tras estas 6 semanas, se podrán distribuir las 10 restantes a voluntad en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida hasta que el /la menor cumpla 12 meses (en régimen de jornada completa o parcial previo acuerdo con la empresa)
Permiso de paternidad	5 semanas Se deberán disfrutar de forma ininterrumpida, desde la finalización del permiso por nacimiento hasta la finalización del permiso de maternidad. La última semana (previo acuerdo con la empresa) podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 9 meses	 Implementación gradual hasta 2021	Se deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días la distribución del disfrute de este derecho *Hasta el 2021: <u>2019:</u> 8 semanas, 2 semanas ininterrumpidas tras parto. La madre podrá ceder 4 semanas de su permiso no obligatorio. <u>2020:</u> 12 semanas, 4 semanas ininterrumpidas tras parto. La madre podrá ceder 2 semanas de su permiso no obligatorio.
Supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento	16 semanas ininterrumpidas a partir de la resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda legal.		16 Semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor, cuyas 6 primeras semanas deberán disfrutarse tras resolución judicial o decisión administrativa. Misma regulación en cuanto a distribución e implantación gradual que el permiso por nacimiento
Supuesto de discapacidad del menor o nacimiento, adopción o guarda legal múltiple por cada hijo/a distinto del primero	La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas (solamente para la madre)		La suspensión del contrato tendrá una duración adicional de 2 semanas, una para cada uno de los progenitores.
Supuesto de parto prematuro u hospitalización del neonato tras el parto	El periodo de suspensión se computará a instancia de la madre o en su defecto del otro progenitor, a partir del alta hospitalaria		Se elimina la prevalencia por la madre biológica y podrá computarse a instancia de cualquiera de los progenitores, sin preferencia por ninguno de ellos.



8. PRESUPUESTOS 2020

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

8.- PRESUPUESTOS COMUNIDAD DE MADRID 2020

- El Presupuesto autonómico para el año 2018 es el último del que se disponen los datos de ejecución.

En él, la cuantía aprobada para todas las actividades vinculadas a la lucha contra la violencia de género y promoción de la igualdad de oportunidades asciende a 23,6 millones de euros. De esta cantidad, más del 80% se destina a partidas del capítulo 2 para gastos corrientes en bienes y servicios, y cerca del 13% a capítulo 1 para gastos de personal.

- La cuantía total aprobada para 2018 en esta materia supuso un aumento de 1,1 millones, el 4,9%, respecto al presupuesto del ejercicio 2017. No obstante, **este incremento no se ha traducido** en la actuación real de la Comunidad de Madrid, puesto que **la ejecución en el ejercicio 2018 se limitó al 77% del crédito, dejándose sin gastar más de 5 millones de euros**. Llama aún más la atención viendo que la ejecución del conjunto del presupuesto autonómico supera el 96%.
- En el ejercicio 2019 se replica esta situación. El crédito inicial presenta un incremento del 4,8%, con 27,4 millones de euros, pero **a finales de noviembre de 2019 (último dato disponible) la ejecución se situaba en un escaso 50,4%**. Para el ejercicio 2020 la cuantía es igual a 2019 por la prórroga presupuestaria hasta que se produzca la presentación de los nuevos presupuestos del gobierno de PP y Ciudadanos.
- La situación de **falta de ejecución, sobre una cantidad que es ya de por sí insuficiente**, resulta obscena considerando, por un lado, la situación de desigualdad y violencia que siguen sufriendo las mujeres y, por otro, los recortes de la última década en esta materia: en 2009 el crédito para estas acciones, consignado en los programas 955 y 956, superó los 42 millones de euros, con una ejecución de 32,9 millones de euros (77,8%). Es casi el doble de los 18 millones ejecutados en 2018.

CAPÍTULO	PRESUPUESTOS CM 2018					PRESUPUESTOS CM 2019					
	CRÉDITO INICIAL 2018	CRÉDITO ACTUAL 2018	OBLIGACIONES 2018	% s/CI	% s/CA	CRÉDITO INICIAL 2019	% s/CI 18	% s/EJ 18	CRÉDITO ACTUAL Nov 2019	OBLIGACIONES Nov 2019	% obi s/CA 19
1 - GASTOS DE PERSONAL	3.070.975,00	2.569.471,36	2.569.466,15	83,7%	100,0%	3.154.688,00	2,7%	22,8%	2.920.719,69	2.295.054,61	78,6%
2 - GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	19.897.534,00	20.096.990,61	14.865.681,82	74,7%	74,0%	20.306.267,00	2,1%	36,6%	22.903.659,65	10.841.610,34	47,3%
4 - TRANSFERENCIAS CORRIENTES	691.860,00	1.311.173,22	871.077,76	125,9%	66,4%	1.322.219,00	91,1%	51,8%	1.560.515,50	653.497,26	41,9%
OPERACIONES CORRIENTES	23.660.369,00	23.977.635,19	18.306.225,73	77,4%	76,3%	24.783.174,00	4,7%	35,4%	27.384.894,84	13.790.162,21	50,4%
6 - INVERSIONES REALES	62.178,00	82.502,76	81.523,03	131,1%	98,8%	81.932,00	31,8%	0,5%	13.131,37	8.908,28	67,8%
OPERACIONES DE CAPITAL	62.178,00	82.502,76	81.523,03	131,1%	98,8%	81.932,00	31,8%	0,5%	13.131,37	8.908,28	67,8%
TOTAL PROGRAMA 232B	23.722.547,00	24.060.137,95	18.387.748,76	77,5%	76,4%	24.865.106,00	4,8%	35,2%	27.398.026,21	13.799.070,49	50,4%

Crédito sin ejecutar: -5.334.798,24

Crédito sin ejecutar (nov): -13.598.955,72



9. PENSIONES

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

9.- PENSIONES: BRECHA Y MEDIA

Mucho tenemos dicho y muchas son las propuestas para dar solución a la brecha salarial y unas condiciones de trabajo no discriminatorias para las mujeres en el mercado laboral.

Los salarios históricamente más bajos de la mujer, sobre todo en las generaciones que se están incorporando ahora a la jubilación, hizo que las cotizaciones hayan sido menores a las de los hombres lo que conlleva una menor percepción en sus pensiones, abriéndose una nueva brecha cuando se sale del mercado laboral.

Esto es así porque a la hora de determinar la cuantía de la pensión, no solo se tiene en cuenta el salario o base de cotización, más baja en las mujeres, sino también la carrera de cotización o el tiempo acumulado de aportación al sistema, lo que seguirá marcando diferencias entre los sexos mientras las mujeres sigan teniendo lagunas de cotización por cuidados familiares, o bien la mayoría de contratos a tiempo parcial, o que pasen más tiempo sin cotizar por la temporalidad más acusada.

**ACELARAR LA IGUALDAD EN LOS SALARIOS Y TIEMPOS
COTIZADOS DE MUJERES Y HOMBRES PARA NO SEGUIR
ALIMENTANDO LA DESIGUALDAD EN LAS PENSIONES**

Según las estadísticas oficiales a finales de 2019 en todo el Estado la **pensión media contributiva**, considerando el conjunto de regímenes y tipos de pensión (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares) era:

- **Hombres (4.7 millones de perceptores) de 1.212,06 € / mes.**
- **Mujeres (5 millones de perceptoras) de 792,92 €/mes.**

Éstas tendrían que incrementarse en un **53%** para alcanzar la pensión media de los hombres, casi el doble de lo que representa la brecha salarial.

- Pese a que las pensionistas son mayoría en el conjunto del Sistema, la participación de las **mujeres en las pensiones de mayor cuantía es notablemente inferior a la de los hombres**. Es el caso de las de **Jubilación**, donde estamos entre un 36% y un 39% (según la edad) de **participación por debajo de los hombres**.

Por el contrario, **somos muy mayoritarias en las de menor cuantía**:

- Las de **viudedad**, en las que representamos el 92% (el 50% de las cuales tiene 80 años o más),
- Las del Régimen de **Empleadas de Hogar**, 98% mujeres, por citar solo los ejemplos más significativos.

Existen, también, las **Pensiones No Contributivas (PNC)**, cuya cuantía para la íntegra en 2020 se ha fijado en **395,60 €/mes**, en las que **representamos el 75%** de las vigentes. Un seguro de pobreza y privaciones para cerca de 300.000 mujeres.

Superar la desigualdad en materia de pensiones

En materia de pensiones, para superar la desigualdad entre mujeres y hombres hace falta reformas de calado en el

mercado laboral:

- Una reforma del Sistema Público de Pensiones que ponga más el acento en su carácter solidario que en el puramente contributivo, con las aportaciones que sean necesarias de los Presupuestos Generales del Estado. El mal trato salarial que han soportado las mujeres durante toda su permanencia en el mercado laboral o asumiendo cuidados en solitario que debieran haber atendido las Administraciones Públicas.
- También demandamos que la Comunidad de Madrid aplique la Ley de Dependencias de forma efectiva, real y eficiente.
- De las Administraciones Públicas demandamos con urgencia un sistema residencial que respete la dignidad y los derechos de las personas que hoy en día acoge, y avanzar hacia un modelo más acorde a las aspiraciones de las personas mayores del siglo XXI, inclusivo, que potencie su autonomía y su capacidad de socialización, evitando el aislamiento y la soledad no deseada.
- Y, por supuesto, suficiente financiación y cobertura para la Atención a las Dependencias.



10. SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

10.- SALUD LABORAL Y GÉNERO

10.1.- Desigualdades de género en la salud

Las diferencias y las desigualdades de género, juntamente con la clase social son las mayores causas de inequidades en la salud y en los servicios sanitarios. Así el género, entendido como las diferencias socialmente construidas, subyace en la desigual atención sanitaria entre hombres y mujeres.



- **Las mujeres viven más años que los hombres pero con peor salud**
- Las mujeres tienen una esperanza de vida más larga que los hombres.
- Las mujeres presentan mayores enfermedades crónicas y mayor morbilidad e incapacidad.

Las desigualdades en la salud entre mujeres y hombres no responden solo a los determinantes de tipo biológico correspondientes al sexo, sino que están altamente influidas por determinantes sociales (estilos de vida, trabajo...), donde los roles de género desempeñan un papel central. Tradicionalmente, la medicina no ha tenido en cuenta esta diferencia por lo que existen frecuentes **sesgos de género en la atención sanitaria**.

Dos sesgos a tener en cuenta al valorar la atención sanitaria recibida por mujeres y hombres son el sesgo de esfuerzo diagnóstico y terapéutico.

Los sesgos de género más importantes en el diagnóstico se manifiestan en que:

- ❖ No se tiene en cuenta las diferentes manifestaciones de las enfermedades en hombres y mujeres.
- ❖ Además en las mujeres existe un menor esfuerzo diagnóstico, son diagnosticados con más frecuencia de “síntomas y signos mal definidos” y son diagnosticadas más frecuentemente de somatización.
- ❖ Existen importantes sesgos también en los tratamientos: hay múltiples diferencias en farmacodinamia de los fármacos (absorción, metabolización y eliminación) que no se tienen en cuenta al prescribir los tratamientos.

Gran parte de los sesgos de género en la atención sanitaria proceden de los sesgos en la investigación, pero también de los sesgos y **roles con los que han sido educados los propios profesionales sanitarios** y que influyen en su trabajo diario.

10.2.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES E IGUALDAD: de la mano hacia la transversalidad

La realidad de nuestro entorno laboral es que las mujeres tenemos unas condiciones de trabajo, de salud y de vida diferentes y desiguales, que producen unas desigualdades de género que van a condicionar la exposición a los riesgos laborales.

La división sexual del trabajo genera una polarización del empleo femenino que compone un panorama de riesgos y enfermedades diferenciadas como consecuencia de desempeñar distintos trabajos y papeles sociales.

Existen diferencias en cuanto a los riesgos a que se exponen hombres y mujeres, no solo **debidas a diferentes ocupaciones y actividades** que desarrollan en su trabajo, **sino también a otros factores que están relacionados con las propias condiciones laborales** (condicionadas muchas veces por aspectos de género).

Sin embargo, la práctica preventiva tiende a ignorar esta realidad y aborda la prevención de riesgos laborales desde un enfoque aparentemente neutro, lo que conlleva la consideración de la población trabajadora como una masa uniforme, homogénea, sin diferencias. Este punto de partida implica que no se tengan en cuenta las diferencias biológicas entre hombres y mujeres (las mujeres tienen menor talla, peso, masa muscular, grosor de la piel, consumo metabólico, capacidad pulmonar, función endocrina, etc. y estas diferencias influyen por ejemplo en el nivel de toxicidad de algunos químicos, en la exigencia física, en la respuesta ante el estrés térmico etc.) y que no se consideren las diferencias que generan desigualdad.

Por lo tanto **las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres que son precarias e injustas: contratación precaria, brecha salarial, segregación sexual del trabajo...**

La no consideración de esta realidad, es decir, omitir la perspectiva de género en la prevención hace que se lleve a cabo desde una visión androcéntrica que aplica el modelo o la realidad de los hombres a las mujeres. Obviando a ésta última y desprotegiendo su seguridad y su salud en el trabajo.

En la seguridad y salud en el trabajo se comenten dos errores básicos omnipresentes en todos los ámbitos de la salud, y, por supuesto, en el de la salud laboral: **se considera a hombres y mujeres iguales cuando no lo son** (factores fisiológicos, antropométricos, hormonales, sociales), **y se considera que son diferentes en aspectos en los que en realidad son iguales** (posibilidad de enfermar de patologías tradicionalmente “masculinas” –como las cardiovasculares-, exposición a riesgos, capacidad de trabajo, aptitudes técnicas, dotes de organización...).

Finalmente, hay que tener en cuenta que en la epidemiología laboral los problemas que afectan a las mujeres han recibido menos atención que los de los hombres. Por ejemplo, hombres y mujeres difieren en estructura ósea, distribución de la grasa corporal, función endocrina o sistema inmune, pero en cambio hay muy pocos estudios sobre el impacto de estas diferencias en la respuesta a las exposiciones a tóxicos, a las exigencias físicas o al estrés térmico.

10.2.1.- Los riesgos laborales asociados a las desigualdades de género

Riesgos más frecuentes predominantemente en actividades desarrolladas por:

- Mujeres:
 - Posturas de trabajo inadecuadas
 - Largas jornadas de pie
 - Trabajos repetitivos
 - Exposición a agentes químicos y biológicos
- Hombres:
 - Manipulación y seguridad de objetos con un peso elevado

En términos generales, si **los hombres trabajan más en la construcción y en la industria**, los riesgos de seguridad e higiene estarán más presentes en sus entornos de trabajo, mientras que la presencia **mayoritaria de las mujeres en las actividades de servicios** las expone principalmente a los riesgos ergonómicos, psicosociales y también higiénicos.

Lesiones osteomusculares más frecuentes:

- Mujeres:
 - Lesiones en cuello
 - Columna dorsal y extremidades superiores
- Hombres:
 - Columna lumbar y rodillas.

Todo esto es fruto, sin duda de desarrollar tareas diferentes, que generan en las mujeres mayor exposición a movimientos repetitivos, posturas estáticas y agudeza visual para percibir detalles. A lo que se une la falta de reposo que genera la combinación del trabajo asalariado y el trabajo doméstico.

La exposición a factores psicosociales en el trabajo es un problema de gran magnitud, que se comportan con una marcada desigualdad de género.

Las mujeres realizan, con mayor frecuencia que los hombres, trabajos en los cuales a menudo los métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas rápidas, repetitivas. Esto hace que los procesos de trabajo establecidos no dejen ningún margen de autonomía y decisión, y las expone a baja influencia, a bajas posibilidades de desarrollo y a un bajo sentido del trabajo.

Por otra parte, en **estos puestos de trabajo, los salarios son más bajos ya que las competencias necesarias son menos valoradas, la promoción profesional es muy limitada y la temporalidad es frecuente, por lo que las exposiciones a inseguridad y baja estima son más prevalentes.**

Además, hay que tener en cuenta que la organización del tiempo de trabajo parte de un modelo de disponibilidad constante por parte de las personas trabajadoras, sin tener en cuenta las responsabilidades o necesidades relacionadas con el entorno familiar.

La exposición a agentes químicos también muestra diferencias, muchos de los trabajos que más intensamente utilizan sustancias químicas están altamente feminizados: tintes en el textil, n-hexano en el calzado, formaldehído en la sanidad, disolventes en la limpieza, microelectrónica o industria farmacéutica, etc. Además, estas sustancias afectan de forma diferente y específica a las mujeres pero la falta de estudios sobre los efectos de la exposición a agentes químicos en mujeres hace que se extrapolen los resultados de los estudios realizados en población masculina, obteniendo así conclusiones que pueden ser erróneas sobre el riesgo que comportan estos agentes sobre las mujeres trabajadoras.

Destacan las diferencias entre hombres y mujeres en la exposición a la doble presencia. Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo cual implica,

por una parte, **una doble carga de trabajo**, y por otra, que son las que sufren en la mayoría de los casos las exigencias simultáneas de los dos ámbitos.

La exposición a la doble jornada se agrava cuando la organización de la jornada laboral deriva en horarios asociales o rígidos, en jornadas partidas con más de una hora en medio y cuando hay exigencias de disponibilidad que implican cambios de horario, de días de la semana o prolongación de la jornada.

Además de riesgos diferentes, *las mujeres tienen riesgos específicos que están íntimamente ligados al género: **acoso sexual, y por razón de sexo y la doble presencia.***

Si esta realidad se limitase a una distribución diferente de riesgos no debería plantear ninguna dificultad para la prevención, pero sin embargo, el análisis del impacto de las condiciones laborales sobre la salud demuestra que no se trata de un simple reparto aleatorio entre hombres y mujeres.

En otras palabras, la propia construcción de la división sexual del trabajo incorpora como uno de sus determinantes la banalización de los riesgos vinculados a los estereotipos femeninos, así en las evaluaciones de riesgo se invisibilizan los factores de riesgo que afectan de manera mayoritaria a las mujeres, los riesgos ligados a factores psicosociales, organizacionales y ergonómicos son omitidos o en el mejor de los casos valorados como “tolerables”, no generando por tanto ninguna actuación preventiva.

10.2.2.- Indicadores del impacto en la salud

Los indicadores del impacto en la salud tampoco ayudan, sino que por el contrario tienen importantes limitaciones, que **afectan en mayor medida a las mujeres.**

Los accidentes de trabajo se producen fundamentalmente en la población masculina, en clara relación con las ocupaciones y las tareas que realizan, pero sin embargo sin examinar los datos con perspectiva de género y desagregamos los datos por ramas de actividad podemos ver como en las actividades sanitarias y de servicios sociales, en la educación, en actividades financieras y seguros, y en actividades de descontaminación y gestión de residuos, el índice de incidencia de accidentes de trabajo es mayor en las mujeres que en los hombres.

Índices de incidencia de AT por sexo y en actividades que ocupan más población (por cada 100.000 afiliados/as con cobertura de contingencias profesionales). Madrid 2018.

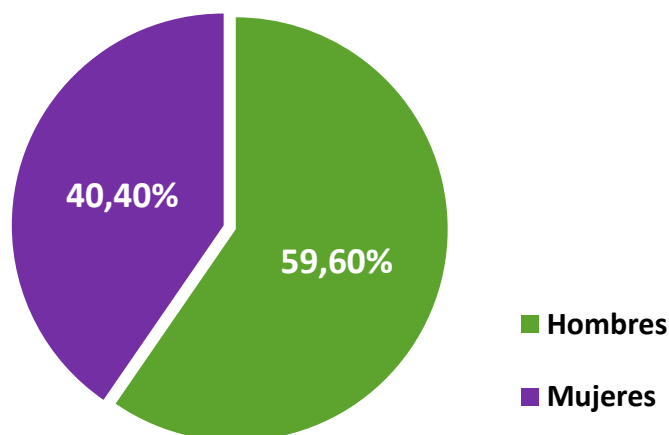
Sector de actividad	Hombre	Mujer
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	3104,80	977,33
Comercio al por menor	3532,71	2160,15
Actividades sanitarias	2136,48	2172,38
Asistencia en establecimientos residenciales	4817,00	6477,88
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	2529,77	3958,00
Actividades de los hogares, personal doméstico	1073,93	143,36
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1995,14	1588,70
Educación	680,97	1037,91
Servicios de alojamiento	3540,24	3385,54
Servicios de comida y bebida	5213,14	3936,85
Servicios de información	831,81	399,48
Telecomunicaciones	744,37	307,54
Admón. pública, defensa y seguridad social	5550,01	1838,75
Servicios financieros	113,30	236,61
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones	147,92	270,09
Ac. aux. de los servicios financieros	345,03	320,04
Metalurgia	12260,62	2582,31
Industria de la alimentación	7555,24	4221,83
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de	22508,79	50814,33
Construcción de edificios	8011,12	695,56

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y salud en el Trabajo (IRSST).

10.2.3 Accidentes de trabajo in-itínere

Existen marcadas diferencias en los accidentes de trabajo in-itínere, afectando en proporción mucho mayor a las mujeres.

Accidentes de trabajo in-itínere Comunidad de Madrid año 2018



Fuente EPA, INE. Elaboración propia

En términos de incidencia, los datos confirman esta situación, de tal forma que los índices de incidencia de los accidentes in- itínere, es un tercio superior en las mujeres que en los hombres.

La diferencia de estos accidentes está directamente ligada a **la mayor precarización del trabajo femenino**, ya que a las mujeres les afecta en mayor medida las jornadas irregulares, los trabajos parciales no deseados y la necesidad de simultanear varios empleos, lo que les obliga a un mayor número de desplazamientos y además, habitualmente con tiempos muy marcados también por la doble presencia y las necesidades en torno a la conciliación de la vida laboral, familiar y social.

Índice de incidencia de los accidentes in- itínere por sexo y sector. Madrid 2018

Sector de actividad	Hombre	Mujer
Agricultura y ganadería	223,73	445,77
Industria, energía y minería	443,00	605,68
Construcción	402,54	592,32
Servicios	494,24	730,25
Total	480,13	722,93

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y salud en el Trabajo (IRSST).

Con respecto a **las enfermedades profesionales**, el elevado subregistro y la pobre atención que se presta por parte de la Administración lo convierten en un indicador muy pobre, pero que también presenta aspectos de género relevantes.

En los datos referidos a la Comunidad de Madrid (año 2018), podemos observar que en términos generales existe una clara diferencia en razón de género en la comunicación de enfermedades profesionales, siendo el Índice de incidencia mayor para mujeres que para hombres, tanto en enfermedades que han cursado con baja como sin ella.

10.2.4. Las enfermedades profesionales

Índice de incidencia de las enfermedades profesionales por situación y sexo. Madrid 2018

Situación	Hombres	Mujeres	Total
CON BAJA	30,23	44,87	37,46
SIN BAJA	17,81	18,79	18,29
TOTAL	48,03	63,66	55,75

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y salud en el Trabajo (IRSST).

Las más frecuentes son las enfermedades musculoesqueléticas que afectan fundamentalmente a las mujeres, debido fundamentalmente a que ocupan puestos de trabajo donde se realizan con frecuencia posturas forzadas, movimientos de repetición o manipulación manual de cargas que comportan riesgos de lesiones de síndrome del canal carpiano, inflamación de las articulaciones, tendinitis, bursitis, epicondilitis, cervicalgias y lumbalgias.

La distribución de estas enfermedades según el listado publicado en el Real Decreto 1299/2006, se muestra en la siguiente tabla, donde se puede observar que las mujeres tienen un índice de incidencia superior que los hombres para la mayoría de los grupos de enfermedades profesionales.

Enfermedades profesionales comunicadas según RD 1299/2006. Madrid 2018

	Hombres		Mujeres		Total	
	N	Ind. Incidencia ¹	N	Ind. Incidencia	N	Ind. Incidencia ¹
EP causadas por agentes químicos	16	1,15	21	1,55	37	1,35
EP causadas por agentes físicos	482	34,61	463	34,12	945	34,37
EP causadas por agentes biológicos	78	5,60	293	21,59	371	13,49
EP causadas por inhalación de otras sustancias y agentes	53	3,81	293	3,24	97	3,53
EP de la piel causadas por otras sustancias y agentes	38	2,73	44	3,17	81	2,95
EP causadas por agentes carcinógenos	2	0,14	43	0	2	0,07
Total	669	48,03	864	63,66	1533	55,75

Fuente: Instituto Regional de Seguridad y salud en el Trabajo (IRSST).

Desde una visión preventiva y de género, la subdetección e infradeclaración se traduce en que las patologías que no se visualizan no se relacionan con el trabajo y, por lo tanto, se hace más difícil la actuación a nivel preventivo. Dado que las mujeres sufren menos accidentes de trabajo y más enfermedades, la relación de sus problemas de salud con el trabajo queda manifiestamente oculta.

La legislación en prevención no protege de manera específica a la mujer, salvo en el momento del embarazo y la lactancia. Y también aquí de una forma un tanto ambigua a veces (recomendando que no se realice el trabajo nocturno aunque permitiéndolo) y escasa otras: no protege suficientemente los primeros meses del embarazo de la mujer, ni la lactancia natural durante todo el período que cada mujer esté amamantando a su bebé.

10.3. La violencia de género en el ámbito laboral

Cuando hablamos de violencia de género en el ámbito laboral nos referimos a un tipo de violencia que, al igual que sucede en el ámbito privado y familiar, viene motivada por el sexo de una persona. Las causas de este tipo de violencia hacia las mujeres en el trabajo están asociadas a las desigualdades estructurales de género, las cuales impregnan el mercado laboral, las relaciones de trabajo o la cultura organizativa, entre otros.

Las manifestaciones más frecuentes de violencia de género en el ámbito laboral son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo como manifestación de la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos laborales y sociales, es una de las formas más comunes de violencia de género y la manifestación más patente de la desigualdad real entre hombres y mujeres que aún existe en nuestra sociedad.

Uno de los principales problemas que rodean al acoso sexual es su falta de visibilidad social, existe un entorno social que tiende a negar el acoso sexual y que lo oculta, y que solo lo reconoce en sus situaciones más graves, y que, incluso justifica y 'normaliza' estas conductas en sus manifestaciones menos graves.

Los datos sobre acoso sexual en el trabajo no existen ni tampoco se los espera. Apenas existen datos sobre el alcance de la violencia sexual en el ámbito laboral.

En los últimos años, las únicas estimaciones disponibles proceden de organismos europeos, como la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), que en una encuesta realizada a 42.000 mujeres de los 28 países de la unión en 2014, **concluyó que una de cada dos mujeres (el 55%) en la UE ha sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad. Y de estas, un 32% señaló que el autor pertenecía al entorno laboral.**

En la Comunidad de Madrid podemos estimar que más de 272.000 mujeres han sufrido alguna vez acoso sexual en el trabajo en nuestra comunidad.

Para CCOO, es un reto sindical conocer éstos datos para intervenir en acabar con unas prácticas que tienen consecuencias físicas psicológicas para quienes las sufren, incluso a riesgo de su propia vida.

La respuesta en el ámbito de las empresas no suele ser adecuada, la actuación más habitual es inhibirse del problema, es decir, no hacer nada al respecto, se banaliza la situación, e incluso se oculta.

Trastornos que ante una situación de baja laboral deben considerarse como accidente de trabajo.

Frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo es necesario que las empresas elaboren , junto a la representación de las y los trabajadores un *protocolo de actuación* con procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, recogiendo las responsabilidades de cada una de las partes, explicando el procedimiento a seguir e incluyendo el compromiso de un tratamiento serio, rápido y confidencial, la protección frente a represalias y la garantía de que se aplicarán las medidas disciplinarias adecuadas.

Conclusiones

En definitiva, podemos concluir que para que se haga efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades, al trabajo y a la salud laboral hace falta que nos situemos en las políticas “sensibles al género”. Es decir, es necesario que se analicen las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales y en la salud, y que las prácticas de prevención den respuesta a estas. Las prácticas sensibles al género son las que nos permitirán mejorar las condiciones de trabajo y de salud de las mujeres y de los hombres. De lo contrario seguiremos ocultando las diferencias entre hombres y mujeres, subestimando la magnitud de los riesgos que más afectan a las trabajadoras y, por tanto, desprotegiendo su seguridad y su salud.

Sólo trabajando todas y todos por la igualdad también en salud laboral partiendo de la diferencia contribuiremos a la creación de sociedades más justas y equitativas, más democráticas y saludables.

10.4. Salud Laboral y acoso sexual en el trabajo. Sinopsis

Para CCOO, es un reto sindical conocer éstos datos para intervenir en acabar con unas prácticas que tienen consecuencias físicas psicológicas para quienes las sufren, incluso a riesgo de su propia vida.

Una encuesta realizada a 42.000 mujeres de los 28 países de la Unión en 2014, concluyo que una de cada dos mujeres, el 55% había sufrido acoso sexual en el trabajo, al menos en una ocasión desde los 15 años y que de ellas un 32% señaló que el autor era del entorno laboral, sin embargo solo se denuncia el 8% de los casos.

Características del Acoso Sexual.

- ✓ Es una conducta indeseada
- ✓ Es una conducta de naturaleza sexual (verbal o física)
- ✓ Persiste en el tiempo.
- ✓ Se produce en un entorno intimidatorio, hostil y humillante
- ✓ Lesiona derechos de diversa índole, como la intimidad, la dignidad, la libertad sexual, la igualdad y la no discriminación y la protección de la salud en el trabajo.
- ✓ La aceptación o rechazo de tal conducta puede ser utilizado para decidir cuestiones laborales que afectan a la acosada.
- ✓ Afecta al rendimiento en el trabajo de la persona acosada
- ✓ Afecta a la vida personal de la persona acosada y a sus relaciones afectivas y familiares.

Cómo afecta a la salud.

- ❖ Salud psicológica:
 - estrés,

- ansiedad,
- depresión
- estados de nerviosismo
- sentimientos de desesperación
- de indefensión
- de impotencia
- de cólera
- de aversión
- de asco
- de baja autoestima
- Entre otros.....

❖ Salud física:

- trastornos del sueño
- dolores de cabeza
- problemas gastrointestinales
- nauseas
- hipertensión
- úlceras
- caída de cabello
- y toda la sintomatología asociada al estrés.

Cuando cuestionamos los mandatos de género y sumisión vivimos en conflicto, nos salimos de lo diseñado para las mujeres que es en definitiva comportarnos como objetos sexualizados y ser utilizadas por ello.

Porqué se soporta durante tanto tiempo antes de denunciarlo.

- Por tener salario escaso
- Contratación temporal o a tiempo parcial,
- Por vergüenza,
- Por pensar que no las van a creer,
- Por las cargas familiares no compartidas
- También por la permisividad social a las bromas
- Y excesos sexuales no consentidos a los que los hombres creen tener derecho.

Signos que pueden hacernos detectar el acoso sexual en el trabajo.

España es el país de Europa con mayor índice de estrés femenino y el quinto en el mundo.

- Sentirse agotada al final del día (un 72%)
- El 80% de la sintomatología de las mujeres acosadas no encuentran causa orgánica.
- La necesidad constante de medicalización con antidepresivos y ansiolíticos.
- Al fin, lo que se ahorra en prevención se gasta en farmacia.

Cómo debe tratarse.

- ✓ Aunque según la Seguridad Social, el daño sufrido por causa del acoso en el trabajo debe ser declarado como contingencia profesional, muy pocos casos acaban considerándose como accidente de trabajo, incluso en aquellos que el resultado es el suicidio.
- ✓ Se banaliza el riesgo, por la alta sexualización y roles que aún afectan a las mujeres. No se considera como contingencia profesional o se adopta una actitud paternalista con el “vete a casa o vete de la empresa”.
- ✓ Además existen colectivos mucho más expuestos, aquellos que realizan su trabajo en pequeñas empresas o en el caso de las camareras de piso o las trabajadoras del hogar y del cuidado, donde la relación es prácticamente personal con el empleador o con el cliente y esto dificulta extraordinariamente el poder demostrarlo.

Propuestas de CCOO de Madrid para acabar con el Acoso sexual en el trabajo

- Realizando protocolos de prevención y actuación.
- Exigiendo formación e información sobre este riesgo.
- Amparando a las trabajadoras afectadas
- Haciendo visible el problema e implicando a la empresa, mediante la difusión del protocolo y la sensibilización de la plantilla.
- Exigiendo medidas preventivas en el origen y garantizando el empleo de la trabajadora y las medidas contra el o los acosadores.
- Exigiremos a los responsables de las Administraciones Publicas y de las Empresas, que realicen los estudios pertinentes para dimensionar el acoso sexual y así poder actuar sobre él. Que sea obligatoria la elaboración, seguimiento y cumplimiento de protocolos de prevención y seguimiento de los mismos y actuación ágil cuando se detecten o denuncien los casos.
- Las organizaciones sindicales tenemos que ser agentes neutralizadores del acoso sexual, centrándonos en la prevención y en la negociación colectiva que lo contemple, escuchando de forma activa a las acosadas y en caso necesario ejerciendo la tutela sindical que nos permite la legislación y si nada de esto funciona, denunciando y poniéndonos del lado de las víctimas.



11. CUIDADOS Y CONCILIACIÓN

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

11.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

El Instituto Nacional de Estadística elaboró en 2018 un módulo especial de la Encuesta de Población Activa relativo a la conciliación entre vida familiar y laboral, que aporta información de interés sobre la compatibilización de la vida familiar y laboral en la región. Indica que **un 35% de las personas (ambos sexos) entre 18 y 64 años se hace cargo del cuidado de hijos o familiares dependientes.**

Entre aquellos que tienen hijos:

- **un 32% ha dejado de trabajar con motivo de su cuidado.**
- **un 51,6% tiene la posibilidad de modificar el inicio o el final de la jornada laboral para asumir mejor esas responsabilidades**
- **un 20% recurre a servicios profesionales para su cuidado.**
- Los últimos datos publicados en las estadísticas del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en relación a las medidas vigentes de conciliación corresponden también a 2018. Los datos son contundentes, mostrando que **las personas que recurren a ellas son en su mayoría mujeres.**
- En el caso de las **excedencias** por cuidado de hijos e hijas, en la Comunidad de Madrid se solicitaron 9.953, **el 90% por parte de mujeres** y el 10% por parte de hombres.



Las excedencias solicitadas para el cuidado de familiares ascendieron a 3.886, el 85% por parte de mujeres y el 15% por parte de hombres.



La **prestación por maternidad** corresponde al permiso vinculado a la maternidad, adopción, acogimiento familiar y tutela, que con carácter general tiene una duración de 16 semanas. Pasadas las seis primeras semanas posteriores al parto, este permiso puede ser compartido con el otro progenitor de forma simultánea o sucesiva. En 2018, se recurrió a esta opción en el 1,8% de los casos, con 745 ocasiones en las que la prestación por maternidad fue percibida por el padre. Respecto a la prestación por paternidad, se solicitaron 40.751.

Cabe destacar que, gracias a los **avances legislativos en esta materia desde 2019**, las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a regularse conjuntamente bajo la denominación “prestación por nacimiento y cuidado de menor” de forma que **a partir de 2021 ambos progenitores disfrutarán de un permiso de la misma duración, 16 semanas, e intransferible**. Confiamos en que este permiso sea efectivamente disfrutado por ambos progenitores en todos los casos en que sea de aplicación y contribuya eficazmente a la **participación en igualdad de ambos progenitores en la crianza**.



- **Las mujeres solicitaron el 90% de las excedencias para el cuidado de hijos e hijas y el 85% de las excedencias para el cuidado de familiares.**
- **A partir de 2021 entrará en vigor de forma plena la nueva normativa de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, con permisos iguales e intransferibles. Es una oportunidad para la participación en igualdad en la crianza.**



12. VIOLENCIA DE GÉNERO

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

12. VIOLENCIA DE GÉNERO

Durante el año 2019 en todo el Estado se cometieron 74 asesinatos, de ellos 12 en la Comunidad de Madrid y todas mujeres.

Con respecto al año 2018 el número de víctimas ha crecido considerablemente, puesto que se cometieron en todo el Estado 60 asesinatos, de los cuales, 6 en la Comunidad de Madrid, 4 mujeres, 1 niño y 1 niña.

Los primeros meses de 2020 siguen siendo negros para la violencia machista en España. En enero se ha cometido 9 asesinatos a mujeres, entre las que se encontraba una niña.

Para mostrar nuestra más absoluta repulsa y hacer una llamada de atención a la sociedad desde antes del año 2017, cada vez que se produce un asesinato machista nos concentramos a las 12 horas, en la estatua del Pintor Velázquez frente al Museo del Prado. Durante el año 2019 hemos realizado 58 concentraciones.

Uno de los retos de las Administraciones Públicas, es **dotar de medios humanos y económicos la lucha contra la violencia de género**, para que se aborde desde todos los ámbitos de la sociedad, por profesionales como personal educativo, sanitario, de trabajo social, policial, medios de comunicación.

La Sociedad Civil tiene responsabilidad, porque no es solo la mujer víctima de violencia de género la que tiene que denunciar sino que la Ley contra la Violencia de Género, permite que lo haga quien tenga conocimiento de estas agresiones.

La mayoría de las mujeres que sufren violencia de género, según varios estudios, **tardan una media de 8 años en ser conscientes de esa situación y decidirse a denunciar.**

La denuncia es un paso muy importante pero tampoco el hacerla o no se puede convertir en una nueva revictimización de las mujeres, como suele ocurrir. Hay que explicar que el hecho de denunciar puede o no ser positivo pero el no hacerlo es negativo siempre.

Violencia de Género en las mujeres Mayores

La **violencia de género** relacionada con la vida en pareja, en el caso de mujeres mayores de 65 años, muchas de las cuales tienen fuertemente arraigada la cultura machista-patriarcal impuesta desde la escuela y la familia durante años, que las hace considerar “normal” su sometimiento silencioso e inconcebible su denuncia por malos tratos, ya sean psicológicos o físicos, de manera que quedan inermes ante las agresiones. Los Servicios Sociales y Sanitarios deberían tener muy en cuenta estos factores.

La pobreza y el desamparo en que se encuentran buena parte de las mujeres, las hace especialmente vulnerables.

En materia de Pensiones, para superar la desigualdad entre mujeres y hombres hacen falta:

- También una reforma del Sistema Público de Pensiones que ponga más el acento en su carácter solidario que en el puramente contributivo, con las aportaciones que sean necesarias de los Presupuestos Generales del Estado.
- De las Administraciones Públicas demandamos con urgencia un sistema residencial que respete la dignidad y los derechos de las personas que hoy en día acoge, y avanzar hacia un modelo más acorde a las aspiraciones de las personas mayores del siglo XXI, inclusivo, que potencie su autonomía y su capacidad de socialización, evitando el aislamiento y la soledad no deseada.

Calendario Víctimas 2019. Datos recogidos por CCOO de Madrid

DATOS ESTADO	DATOS COMUNIDAD DE MADRID
74 Total personas asesinadas	12 Total personas asesinadas
70 mujeres asesinadas	12 Mujeres asesinadas
3 niños asesinados	
1 hombre asesinado	



Calendario Víctimas 2020. Datos recogidos por CCOO de Madrid

Relación de Víctimas violencia machista 2020				
ENERO				
	Fecha	Nombre	Ciudad	Herida / Asesinada
1	06/01/2020	Mónica 28 años	Esplugues de Llobregat (Barcelona)	Asesinada
2	06/01/2020	Ciara 3 años	Esplugues de Llobregat (Barcelona)	Asesinada
3	09/01/2020	Olga 61 años	Puertollano (Ciudad Real)	Asesinada
4	10/01/2020	René 83 años	Toledo	Asesinada (Investigación)
5	18/01/2020	Judith 29 años	Terrassa (Barcelona)	Asesinada
6	22/01/2020	Liliana 43 años	La Puebla de Almoradiel (Toledo)	Asesinada
7	22/01/2020	María Concepción 73 años	Caniles (Granada)	Asesinada
8	25/01/2020	Manuela 79 años	A Pastoriza (Galicia)	Asesinada
9	28/01/2020	Rosa 40 años	Sant Joan Despí (Barcelona)	Asesinada
FEBRERO				
10	02/02/2020	Lorena 41 años	Gijón (Asturias)	Asesinada
11	07/02/2020	Clara M ^a 49 años	(Lugo)	Asesinada (Investigación)
12	08/02/2020	Ana M ^a 38 años	Granada	Asesinada
13	16/02/2020	Alicia 36 años	Moraira (Granada)	Asesinada
14	25/02/2020	M ^a del Mar 43 años	Aznarcóllar (Sevilla)	Asesinada
15	26/02/2020	Manuela 75 años	Fuenlabrada (Madrid)	Asesinada



Los datos manifiestan claramente que las cifras de asesinatos por violencia machista han aumentado desde el I año 2018 al 2019.

En todo el Estado se han cometido 14 asesinatos más en el año 2019 con respecto al año anterior y en la Comunidad de Madrid se ha duplicado el número de víctimas.

Díptico de la violencia machista:

Se puede salir del maltrato con

- Negociación colectiva.
- Planes de Igualdad en la empresa.
- Aplicación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- Aplicación de la legislación vigente.
- Creación de la figura de LA DELEGADA DE IGUALDAD en la empresa.
- Protocolo en las empresas en caso de violencia de género.
- Coordinación con organismos especializados.
- Formación, información y sensibilización.
- Coordinación en las Administraciones Públicas.
- Prevención en todos los ámbitos.

Puntos de atención a Mujeres sufren violencia de género

Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género
(S.A.V.G. 24 Horas) 900 222 100
Correo: savg24h@madrid.es

Red de Atención Integral para la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid
<http://www.comunidad.madrid/servicios/asuntos-sociales/red-atencion-integral-violencia-genero>

Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid
CALLE SEÑORES DE LUZÓN 3, 28013 MADRID
917 586 460

Dirección General de Prevención y Atención frente a la Violencia de Género Igualdad y Diversidad
RONDA TOLEDO 10, 28005 MADRID
914 801 579

Prevención y Atención frente a la Violencia de Género, Igualdad y Diversidad
RONDA TOLEDO 10, 28005 MADRID
914 801 579

Punto Municipal I del Observatorio Regional de Violencia de Género
914 061 658

Punto Municipal II del Observatorio Regional de Violencia de Género
914 722 001

Tu sección sindical de CCOO

Atención a las Víctimas de Violencia de Género
016

Emergencias de la Comunidad de Madrid
112

ES EL MOMENTO!

Si sufres violencia de género,
ACUDE AL SINDICATO

Si eres delegada/delegado
ACTÚA

Implicate en tu centro de trabajo

ACABAR CON LAS VIOLENCIAS MACHISTAS, PRIORIDAD SINDICAL



DEFINICIÓN

La violencia de género es "todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico de las mujeres, inclusive las amenazas, la coacción o privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública o en la privada (ONU 1994).

Para salir de la violencia de género

- Si has sufrido una agresión acude a un centro de salud u hospital.
- Si no puedes, llama al 112 o al 016.
- Si necesitas salir de tu casa por peligro tuyo o de tus hijos, acude a la policía.
- Presenta denuncia en comisaría, policía local, guardia civil o juzgado.
- Se puede solicitar orden de protección.
- Si no es la primera vez, indícalo.
- Acude también a los Servicios Sociales y a las Asociaciones de Mujeres, te informan y orientan, posibilitan Centros de Acogida, atención y asesoramiento jurídico gratuito y ayuda psicológica.

Si eres HOMBRE puedes

- Llamar a la policía si se sospecha o se escuchan golpes y gritos.
- Si lo presencias, debes presentarte como testigo de la víctima.
- Si eres familiar de una mujer que la sufre, se puede pedir orden de protección para ella.
- Si eres amigo/a, escucharla y que sepa que no está sola y NO TIENE LA CULPA.
- Si en tu empresa una mujer sufre acoso sexual, mobbing o malos tratos, ACUDE AL COMITÉ DE SALUD LABORAL Y/O DELEGADOS/AS DE CCOO.

IMPLÍCATE

- En los CENTROS DE TRABAJO a través de las delegadas y delegados sindicales.
- Puedes acudir a tu sección sindical de CCOO o secretaria de la Mujer de CCOO.
- Negociación colectiva, incluyendo medidas de protección para la mujer y régimen disciplinario para el maltratador.
 - Formación de delegadas y delegados sobre violencia
 - Medios de comunicación. Cambiar el foco.
 - Actividades y movilizaciones con otras organizaciones.
 - Asesoría y orientación.

Por Ley, en tu empresa tienes derecho a

- Reducción de la jornada de trabajo.
- Adaptar horario o flexibilizar.
 - Cambio de centro de trabajo, dentro o fuera de la localidad.
 - No desplazar a la víctima, sino al maltratador.
 - Suspensión y/o extinción voluntaria del contrato con derecho a desempleo.
 - Reconocimiento con causa justificada las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas acreditadas por Servicios Sociales o de salud.
 - Protección frente al despido.
 - Despido nulo en caso de falta o ausencia al trabajo derivada de un proceso judicial.
 - Programa específico de empleo y coste cero para la empresa cuando ésta pide la sustitución de una trabajadora que sufre violencia machista.

Marco legal

- Declaración de Derechos Humanos de Naciones Unidas, Constitución Española.
- Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- La Ley Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid 5/2005 recoge dos artículos que hacen referencia al mundo del trabajo: artículo 9 sobre la Prevención en el ámbito laboral, y artículo 22 de medidas en el ámbito laboral y del empleo.
 - Medida 128 Pacto de Estado, marco laboral.
 - RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Algunos datos sobre violencia

- El 80 por ciento de las víctimas de violencia de género está en paro.
- Sólo existen 2.700 plazas de acogida en todo el Estado.
- Las ayudas en pago no superan el 0,5 por ciento de las demandadas.
- La Renta Activa de Inserción sólo llega al 23 por ciento de las víctimas.
- Durante los últimos 10 años, sólo se han realizado en todo el Estado 653 contratos a víctimas de violencia de género, 257 con derecho a paro.
- El acceso a la vivienda social se barema con sólo 1 punto más.
- No existen plazas específicas de protección social para las mujeres mayores víctimas.
- El 112 no segrega los datos por género.
- Los regímenes de visitas del padre maltratador con condenas firmes no se suspenden para los menores.
- Los índices de violencia no disminuyen desde que se creó la Ley hace 14 años
- Permanece el maltrato institucional, falta de medios e indefensión judicial.
- Falta de formación en Igualdad hacia los varones jóvenes.
- En Madrid se derivan al hospital La Paz a todas las víctimas; muchas abandonan.

Durante el año 2018 al menos 60 personas perdieron la vida por violencia machista; de éstas, 49 son mujeres, 9 son niñas/os y 1 hombre. En la Comunidad de Madrid fueron 6, de ellas 4 son mujeres y 2 son niños/as.



13. PACTO DE ESTADO

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

13. PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

COO exige la ejecución de las medidas recogidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género para la mejora del empleo, derechos laborales y económicos y para los necesarios cambios culturales y educativos.

- Potenciar el Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de la violencia de género, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas.
- Difundir y mejorar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, así como garantizar su utilización evitando cualquier tipo de obstáculo o impedimento.
- Trabajar con los agentes sociales para el establecimiento de protocolos que garanticen los derechos laborales de trabajadoras en situación de violencia y para una implicación más activa de la Inspección de Trabajo cuando las víctimas sufran perjuicios laborales.
- Negociación de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, y el impulso de la negociación de convenios y planes de igualdad para el desarrollo de los derechos de las víctimas de la violencia de género.
- Mejorar la respuesta institucional mediante formación, cooperación y coordinación efectiva de los distintos organismos implicados: Administraciones, ámbito judicial y policial, fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.
- Incorporar en el ámbito educativo medidas que incluyan valores que fomenten la igualdad entre géneros, la diversidad, la tolerancia y la educación sexual-afectiva, en todas las etapas y niveles formativos.
- Combatir el sexismo en los medios de comunicación, con formación especializada a profesionales, incorporación de la perspectiva de género en los códigos deontológicos y campañas de difusión y sensibilización.
- Reforzar y aplicar los protocolos sanitarios para la detección precoz de la violencia, con programas de formación del conjunto de profesionales sanitarios.

CCOO RECLAMA

- ✓ El cumplimiento del compromiso económico global destinado a desarrollar el Pacto de Estado contra la Violencia de Género, “un incremento de mil millones de euros en los próximos cinco años” ejecutando de manera finalista las dotaciones a comunidades autónomas y ayuntamientos, claves en la puesta en marcha y efectividad de las medidas.
- ✓ La activación de la Comisión de Seguimiento del Pacto, hasta ahora prácticamente paralizada, para la adecuada implementación, difusión y evaluación de las medidas desarrolladas, ampliando la participación en dicha Comisión a las organizaciones de mujeres y sindicales.



14. CONVENIO DE ESTAMBUL

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

14.- CONVENIO DE ESTAMBUL

20 reivindicaciones del informe para la aplicación convenio Estambul en España 2014-2019

- 1.- Pedimos más financiación, participación de las ONGs, seguimiento y evaluación de las medidas contra las violencias machistas.
- 2.- Pedimos más prevención de la violencia de género. Especialmente en la educación.
- 3.- Pedimos que la atención jurídica, psicológica y social sea más extensa, y que se preste antes, y no después y supeditada a la presentación de denuncia judicial.
- 4.- Pedimos que la Conferencia Sectorial de Igualdad apruebe con urgencia el procedimiento de acreditación extrajudicial de la situación de violencia de género.
- 5.- Pedimos que el Estado central levante la prohibición de crear empleo público para los servicios de atención a víctimas de violencia de género en la administración central, autonómica y local.
- 6.- Acabar con la dependencia económica de las mujeres.
- 7.- Pensión de orfandad a las niñas y niños víctimas y suspender las visitas y custodia en situaciones de violencia.
- 8.- Equiparar las ayudas a *víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual* a las de las víctimas de terrorismo.
- 9.- Revisar el sistema VioGen, que ahora en el 90% de los casos estima nulo o bajo el riesgo y no incluye a los niños y niñas.
- 10.- Los juzgados sólo dictan sentencia condenatoria en 2 de cada 10 casos de violencia de género denunciados, y solo conceden orden de protección a 16 de cada 100.
- 11.- Ayuda jurídica cualificada, antes y no supeditada a la denuncia, y transparencia en los datos.
- 12.- Pedimos que tanto España con la Unión Europea garanticen mejor la protección internacional.

- 13.- Pedimos que se cumpla la medida 153 del Pacto de Estado para “otorgar protección a las víctimas que se hallen incursas en situaciones de sustracción internacional de menores, cuyo origen sea una situación de violencia de género”.
- 14.- Adecuar la normativa de extranjería a la de VG, recuperar los permisos de residencia, traductoras y ayuda social a mujeres y menores inmigrantes, discriminados de la VG.
- 15.- Mejorar resultados en la persecución de la trata de mujeres y en la protección a sus víctimas.
- 16.- Mejorar la apreciación de la persecución de género como motivo de concesión de asilo.
- 17.- Revertir el recorte de la cooperación internacional para eliminar la violencia hacia las mujeres.
- 18.- Tratar judicial y socialmente las 120.640 agresiones sexuales anuales como violencia machista.
- 19.- Acoso sexual. Pasar del *me too* en las redes a un cambio social requiere políticas públicas.
- 20.- Abordaje real, y no sólo punitivo sino preventivo-reparativo de la Mutilación Genital Femenina.



15. CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO

F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

15.- CONVENIO 190 DE LA OIT CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO

En junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo dijo ALTO a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo mediante la adopción de una herramienta internacional innovadora y poderosa, el convenio 190 y la Recomendación 206.

Todos en el mundo del trabajo (Gobiernos, Patronales y trabajadoras y trabajadores tenemos un papel que desempeñar para proporcionar y mantener una cultura laboral basada en el respeto mutuo y la dignidad.

- El Convenio es una herramienta muy importante para combatir la discriminación y la desigualdad en el mundo del trabajo.
- El convenio establece que los países deberán adoptar una legislación que garantice **el derecho a la igualdad y la no discriminación** en el empleo.
- Las evaluaciones de riesgo en el lugar de trabajo pueden ayudar a cambiar las actitudes, ya que pueden tener en cuenta factores que aumentan la probabilidad de violencia y acoso por motivos de género.
- El C190 también incluye, la violencia domestica como un elemento que afecta el empleo, así como la seguridad de las trabajadoras y trabajadores.

Normativa Internacional instrumentos de lucha:

Desde la OIT se han puesto en marcha diferentes instrumentos para luchar contra este tipo de violencia. Haremos referencia únicamente a cuatro:

- **Convenio nº 111** (1958), relativo a la discriminación en materia de empleo, que contribuye a mejorar la legislación y la práctica en materia de acoso sexual.
- **Convenio nº 169** (1989) sobre pueblos indígenas y tribales, que requiere que los gobiernos que lo ratifiquen tomen medidas especiales para asegurarse que los trabajadores y trabajadoras indígenas estén protegidos contra el acoso sexual.
- **Convenio nº 189** (2011), sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que prohíbe toda forma de abuso, acoso y violencia con respecto a un grupo ocupacional vulnerable y con un alto índice de feminización.

- **Convenio nº 190.** En junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo dijo “alto” a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo mediante la adopción de una herramienta internacional innovadora y poderosa, el convenio 190 y la Recomendación 206.
- **Recomendación nº 200** (2010) sobre VIH y el SIDA, que exige la adopción de medidas en el lugar de trabajo para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, mediante acciones destinadas a prevenir y prohibir la violencia y el acoso.

Fuentes documentales:

- Encuesta de Población Activa (EPA)
- Instituto Nacional de Estadística (INE)
- Estructura Salarial (2017)
- IRPF de la Agencia Tributaria

Aportaciones:

- Gabinete de Estudios de CCOO de Madrid
- Secretaría de Cultura, Política del Conocimiento y Estudios
- Secretaría de Comunicación
- Secretaría de la Mujer de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Madrid
- Secretaría de Política Sindical contra la Precariedad
- Secretaría de Salud Laboral
- Secretaría de Política Social y Diversidad



F U I M O S S O M O S S E R E M O S
D Í A I N T E R N A C I O N A L D E L A M U J E R

