INFORME 8M 2021

8 marzo 2021
día internacional
de la mujer

SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN MADRID

CCOO
comisiones obreras de Madrid
secretaría de las mujeres

INDICE:

PRESENTACIÓN	**3**
1. LA CRISIS DEL 2020 Y EL MERCADO LABORAL EN LA C. DE MADRID	**7**
Población	**8**
Población activa y tasa de actividad	**9**
Población ocupada	**10**
Distribución del empleo	**11**
Población desempleada	**12**
2. CONTRATACIÓN Y ERTES	**15**
2.1. Contratación	**17**
2.2 ERTEs	**20**
3. LA BRECHA EN LAS MUJERES	**21**
3.1. Brecha salarial	**23**
3.2. Salarios por debajo del SMI	**25**
3.3. Brecha por tipo de contratación	**28**
4. LAS MAYORES Y LAS PENSIONES	**29**
5.- SALUD LABORAL Y GÉNERO	**35**
5.1 Riesgos	**39**
El acoso sexual y por razón de sexo	**42**
5.3 El impacto de la covid 19 desde una perspectiva de género	**48**
6.- PANDEMIA: TELETRABAJO	**57**
7.1 Teletrabajo por sexo	**59**
6.- PRESUPUESTOS 2021	**63**
8.- INGRESO MÍNIMO VITAL Y RENTA MÍNIMA DE INSERCIÓN	**71**
9.- LOS AVANCES	**75**
9.1 Conciliación y corresponsabilidad	**77**
9.2 Adaptación de la jornada	**79**
9.3 Planes de igualdad	**80**
9.4 RD 901/2020 y RD 902/2020	**81**
9.5 Sentencia del Tribunal Supremo que equipara los planes de Igualdad con los convenios colectivos	**81**
10.- VIOLENCIAS	**83**

10.1 Prostitución **85**

10.2 Covid y violencia **87**

11.- VIOLENCIA MACHISTA **89**

12.1 La violencia machista que mata a las mujeres **91**

12.2 Calendario 2020 y 2021 **92**

12.-ALIANZA CON LAS MUJERES FEMINISTAS **101**

13.- ACUERDOS Y COMPROMISOS **105**

Pacto de Estado **107**

Convenio de Estambul **109**

Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo **111**

PRESENTACIÓN

La situación excepcional que estamos viviendo a causa de la pandemia del Covid-19, ha venido a modificar profundamente numerosos aspectos de nuestra vida, relaciones y metas y determina parte de los objetivos y estrategias para llevar a cabo nuestra acción sociopolítica, tanto en el mercado laboral como en la sociedad en que éste se inserta y determina las condiciones en que la ciudadanía y la clase trabajadora a la que representamos, se va a enfrentar en los próximos años.

En el caso de las mujeres, el objetivo principal sigue siendo el mismo, conseguir la equidad con los compañeros varones y la corrección histórica de todas las brechas que nos separan de la igualdad real entre mujeres y hombres, dentro y fuera del mercado laboral, puesto que todos los indicadores socioeconómicos que venimos analizando durante años para diagnosticar nuestra situación, siguen arrojando de forma pertinaz que las diferencias siguen existiendo sin que se avance de forma significativa.

La pandemia ha puesto de manifiesto la importancia del trabajo de las mujeres para la preservación de la vida, puesto que los cuidados recaen mayoritariamente sobre nosotras, sin que haya calado el ejercicio de la corresponsabilidad ni se hayan arbitrado políticas suficientes de conciliación de la vida personal y laboral más allá de lo conseguido a través de la negociación colectiva, debido entre otros factores a la falta de compromiso del empresariado y los gobiernos.

También se ha puesto de manifiesto que la precariedad afecta a toda la clase trabajadora con consecuencias muy duras para todos y todas, pero para las mujeres se vienen a unir a lo que ya nos era perjudicial y que suma precariedad. No hay que olvidar que las mujeres se agrupan en sectores que están en especial dificultad en estos momentos y parece que para durar al menos unos años, como la sanidad, educación y servicios en general, y que es preciso analizar con perspectiva de género para poder corregir situaciones que ya están sobradamente diagnosticadas, argumentadas y sostenidas con cifras, sin que nadie cuestione el discurso, pero cuya corrección no se acomete con la profundidad necesaria.

Sin ánimo de exhaustividad damos algunos datos que ilustran la necesidad de la lucha por la igualdad que compete a toda la organización sindical por requerir de un tratamiento transversal e integral de las acciones.

En la Comunidad de Madrid, las mujeres ganan de media un **20% menos que los varones** por trabajos de igual valor, -5.890€ menos. Ésta brecha se reduce de forma muy lenta y acabar con ella es uno de los principales objetivos, ya que supone que las mujeres **trabajan gratis 51 días al año.**

La tasa de **empleo es de 8,1 puntos menor en las mujeres**, por tramos de edad, según se avanza en años, la brecha en el empleo se acrecienta, a partir de los 25 años de edad, las mujeres van teniendo más dificultad para encontrar empleos con buenas condiciones y salarios dignos.

La tasa de **actividad se sitúa en una diferencia de 8 puntos a favor de los hombres**, constatándose que muchas mujeres ni siquiera intentan demandar empleo, en éste caso a partir de los 25 años se dispara hasta los 10 puntos de diferencia con respecto a los varones.

En cuando a la contratación indefinida, en la Comunidad de Madrid el año2020 terminó con un 34,8% menos que en 2019. **La contratación indefinida y a tiempo completo es de un 60,5% para los varones y un 39,5% para las mujeres. La contratación temporal en 2020 es del 56,6% para las mujeres**

En cuanto a los ERTEs hubo 63.228 a mujeres y 58.527, para hombres.

Para guinda del pastel queda la brecha **en las pensiones** que llega a **los 6.763€, casi un 30%** menos que los varones, tenemos que considerar que 7 de cada 10 mujeres pensionistas cobran una pensión menor que el salario mínimo interprofesional.

Sirvan éstos datos como marco para la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral que justifican la necesidad de equilibrar mediante la negociación colectiva y otras propuestas que realizaremos en su apartado correspondiente.

Ante ésta situación, desde CCOO de Madrid, nos planteamos cambiar las relaciones laborales y el lugar que nos asigna el patriarcado, que es el principal causante de la precaridad y la desigualdad entre mujeres y hombres, para ello planteamos :

Reforzar el compromiso sindical para que la organización establezca actuaciones concretas, medibles y con calendario que permitan acortar las desigualdades.

Exigir en las negociaciones con el empresariado a nivel Regional, un compromiso con el cumplimiento de los últimos avances legislativos en materia de igualdad.

Plantear un calendario de diálogo con el gobierno regional en materia de empleo con perspectiva de género que compense desigualdades.

Fijar como objetivo sindical la realización de Planes de Igualdad en las empresas, para dar cumplimiento a la legislación vigente y cumplir con los plazos que ésta fija para realizarlos.

Reclamar a las Administraciones la dotación suficiente de Inspección de Trabajo para dar cumplimiento a la legislación vigente.

Dotar a la organización de formación en Igualdad, con nuestros medios pero también demandando al empresariado que cumpla con su responsabilidad.

Informar y formar a nuestros delegados y delegadas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la legislación actual y su posible mejora,

Incluir a personas del sindicato ya formadas en igualdad, en las mesas de negociación y en toda la Negociación Colectiva. .

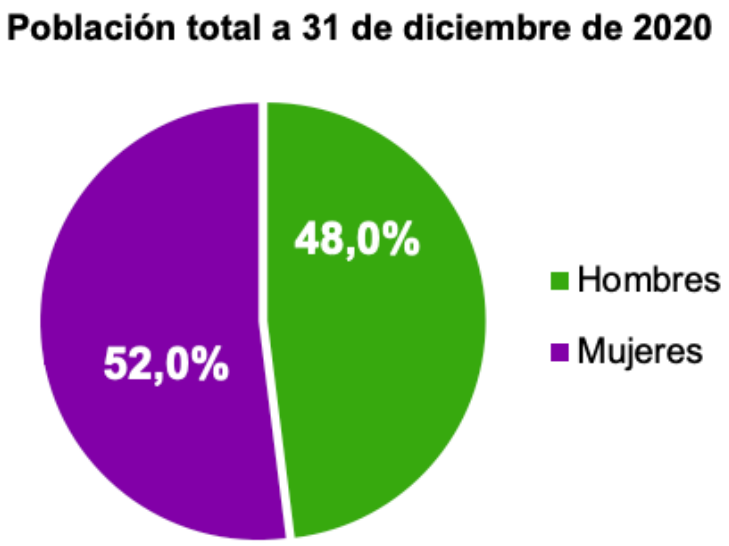
Constituir un observatorio o Escuela de Género que esté dotada con recursos humanos, sobre la situación de la igualdad entre mujeres y hombres en el Mercado Laboral.

1. LA CRISIS DEL 2020 Y EL MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

1.- LA CRISIS DEL 2020 Y EL MERCADO LABORAL EN LA COMUNIDAD DE MADRID

1.1 Población

En la Comunidad de Madrid al finalizar el año 2020, las mujeres representan el 52% de la población total. De ellas, entre los 16 y los 64 años de edad, las mujeres son 2.271.400 personas, lo que supone el 51,3% de la población en edad de trabajar.



Fuente elaboración propia a partir de la EPA 2020 INE

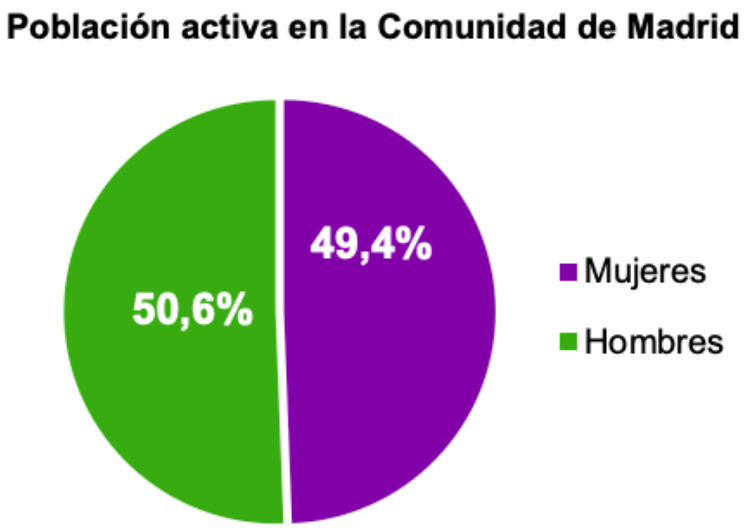
Sin embargo, al acceder al mercado laboral pasan a ser menos. Las madrileñas que tienen trabajo o lo están buscando suman 1.753.500, el 49,4% de la población activa. Si nos referimos solo a las personas que sí tienen trabajo, la balanza todavía se inclina más a favor de los hombres, ya que el porcentaje de mujeres se reduce todavía más, hasta el 48,9%.

En resumen, las mujeres suponen el 52% de la población, pero acceden al trabajo el 48,9%. Esto su reflejo en los datos de inactividad y de desempleo.

- Población total: 3.472.100 mujeres (52%)
- Población en edad de trabajar (de 16 a 64 años): 2.271.400 mujeres (51,3%)
- **Población activa (tiene trabajo o lo busca): 1.753.500 mujeres (49,4%)**
    - **Población ocupada (tiene trabajo): 1.501.000 mujeres (48,9%)**
    - Población desempleada (busca trabajo): 252.500 mujeres (52,6%)

1.2 Población activa y tasa de actividad

La población activa en la Comunidad de Madrid asciende a 3.547.500 personas, de las que el 50,6% son hombres y el 49,4% son mujeres.



Fuente elaboración propia a partir de la EPA 2020 INE

Si comparamos las personas activas con la población de su sexo que es mayor de 16 años obtenemos la tasa de actividad. Es decir, la tasa de actividad indica el porcentaje de personas que tienen trabajo o lo buscan (respecto a la población mayor de 16 años del mismo sexo).

La tasa de las mujeres es del 59,5%, la de los hombres del 67,6%. La diferencia es de 8 puntos porcentuales en perjuicio de las mujeres.

Esto tiene su reflejo en la tasa de inactividad, puesto que hay un 40,5% de mujeres que no tienen ni buscan trabajo, debido a estudios, jubilación, incapacidad permanente, dedicación a los cuidados, u otras causas, frente a un 32,4% de hombres.

La diferencia más pronunciada se observa cuando la situación de inactividad se debe a **labores de cuidados, del hogar, de los hijos e hijas u otros familiares**. En esta situación**, el 87,4% son mujeres y sólo el 12,6% son hombres**. Por ello 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.

1.3 Población ocupada

La población ocupada madrileña, es decir, la que tiene empleo, asciende a 3.067.500 personas. La distribución de esta cifra por sexo es la siguiente:

- 1.566.500 (51,1%) hombres ocupados.
- 1.501.000 (48,9%) mujeres ocupadas.

1.4 Tasa de empleo - ocupación

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 50,9% de las mujeres mayores de 16 años tienen un empleo, mientras que en el caso de los varones, este dato asciende al 59%. La diferencia por sexo en la tasa de empleo, o **brecha en la tasa de empleo es de 8,1 puntos porcentuales a favor de los varones**, que supone 65.500 hombres más con empleo.

La mayor pérdida de empleo en los hombres durante el último año ha reducido la brecha en la tasa de empleo, de 8,7 puntos en 2019 a los 8,1 puntos del cuarto trimestre de 2020, con las diferencias por edad que muestra la siguiente tabla:

Tabla. Tasas de empleo por distintos grupos de edad y sexo en la C. de Madrid

	2020T4			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia
Total	54,76	59,04	50,91	**8,13**
Menores de 25 años	23,05	22,33	23,78	**-1,45**
25 y más años	58,71	63,97	54,05	**9,92**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2020.

Cuando aparecen las responsabilidades familiares es cuando se desarrolla más la brecha de la tasa de empleo, lo cual nos indica que las mujeres soportan en mayor medida esas responsabilidades familiares.

Por tanto, el foco no debe de ponerse sólo en el acceso al mercado de trabajo, sino también en el mantenimiento dentro del mismo. De hecho ahora la diferencia es a favor de las mujeres al inicio de la vida laboral, y se desarrolla después de forma muy acusada a favor de los hombres.

1.5 Distribución del empleo

A continuación se da una visión de la configuración del empleo en la Comunidad de Madrid de acuerdo a los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2020.

El empleo por cuenta ajena o asalariado es el mayoritario para ambos sexos, aunque más en el caso de las mujeres. De las mujeres con empleo, un 66,5% son asalariadas en el sector privado (igual que los hombres), un 21,6% trabajan en el sector público (frente a un 13,9% de los hombres) y un 11,8% se dedican al empleo autónomo (frente a un 19,5% de los hombres).

Tabla. Ocupación por situación profesional y sexo en la Comunidad de Madrid. Datos en porcentaje (%)

	Mujeres	Hombres
Trabajador por cuenta propia	7,4	14,5
Asalariado sector público	19,4	15,6
Asalariado sector privado	72,9	69,7
Total	100,0	100,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2020.

1.6 El empleo de las mujeres en los sectores productivos

Por sectores productivos, existe una concentración clara de las mujeres en el sector servicios que emplea a más del 92%, frente al 77,7% de los hombres. A gran distancia el siguiente sector es la industria, con un 6,5%, y en el puesto final construcción con menos de un 1%.

Tabla. Ocupación por sector económico y sexo en la Comunidad de Madrid. Datos en porcentaje (%)

	Mujeres	Hombres
Servicios	92,5	77,7
Industria	6,5	10,9
Construcción	0,9	11,2
Agricultura	0,0	0,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2020.

1.7 Pérdida de empleo durante 2020

A continuación se puede ver la pérdida de empleo del último año por sexo y grupo de edad que explica el cambio que se ha producido desde 2019, si bien debe tenerse en cuenta que al finalizar 2020 este empleo está aún parcialmente sostenido por los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE.S).

Tabla. Ocupación por grupo de edad y sexo en la Comunidad de Madrid. Datos en miles de personas

	Hombres				Mujeres			
	2020T4	2019T4	Diferencia	Variación %	2020T4	2019T4	Diferencia	Variación %
Total	**1.566,5**	**1.624,4**	**-57,9**	**-3,6%**	**1.501,0**	**1.550,1**	**-49,1**	**-3,2%**
De 16 a 19 años	**9,0**	9,6	-0,6	-6,3%	**4,4**	8,2	-3,8	-46,3%
De 20 a 24 años	**61,1**	75,5	-14,4	-19,1%	**68,3**	67,8	0,5	0,7%
De 25 a 34 años	**293,8**	313,4	-19,6	-6,3%	**310,2**	327,4	-17,2	-5,3%
De 35 a 44 años	**436,2**	467,1	-30,9	-6,6%	**413,1**	446,6	-33,5	-7,5%
De 45 a 54 años	**466,0**	466,6	-0,6	-0,1%	**420,6**	432,7	-12,1	-2,8%
55 y más años	**300,3**	292,1	8,2	2,8%	**284,5**	267,4	17,1	6,4%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2020.

1.8 Población desempleada

Aunque los niveles de paro al finalizar 2020 continúan por debajo de los de la anterior crisis (desde 2009), los datos de la Encuesta de Población Activa muestran que la población desempleada en la Comunidad de Madrid ha crecido hasta alcanzar las 480.000 personas, de las que 252.500 (52,6%) son mujeres y 227.500 (47,4%) son hombres.

Respecto al año anterior, la situación ha empeorado especialmente para las mujeres. Hay 127.700 personas más en situación de desempleo, un 36% más, de las que 58.900 son hombres y 68.700 son mujeres**. Es decir, de las personas que han ido al paro, el 53,8% son mujeres.**

A tener en cuenta que:

- Se rompe por tanto el descenso en el número de mujeres paradas que viene produciéndose desde 2014.

- La crisis derivada del COVID ha roto esta tendencia y ha perjudicado más a las mujeres en términos de desempleo.
- Además, ha de tenerse en cuenta que en estas fechas el empleo está aún sostenido por los ERTEs, y que en esta situación también son más las mujeres como se indica en el apartado correspondiente.

Tabla. Parao por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos. Datos en miles de personas y porcentajes

C. Madrid	2020T4	2019T4	Diferencia	%
Ambos sexos	**480,0**	**352,3**	**127,7**	**36%**
Hombres	**227,5**	**168,6**	**58,9**	**35%**
Hombres %	*47,4%*	*47,9%*	*46,1%*	
Mujeres	**252,5**	**183,8**	**68,7**	**37%**
Mujeres %	*52,6%*	*52,2%*	*53,8%*	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2020.

1.9 Tasa de paro y evolución en el año del COVID

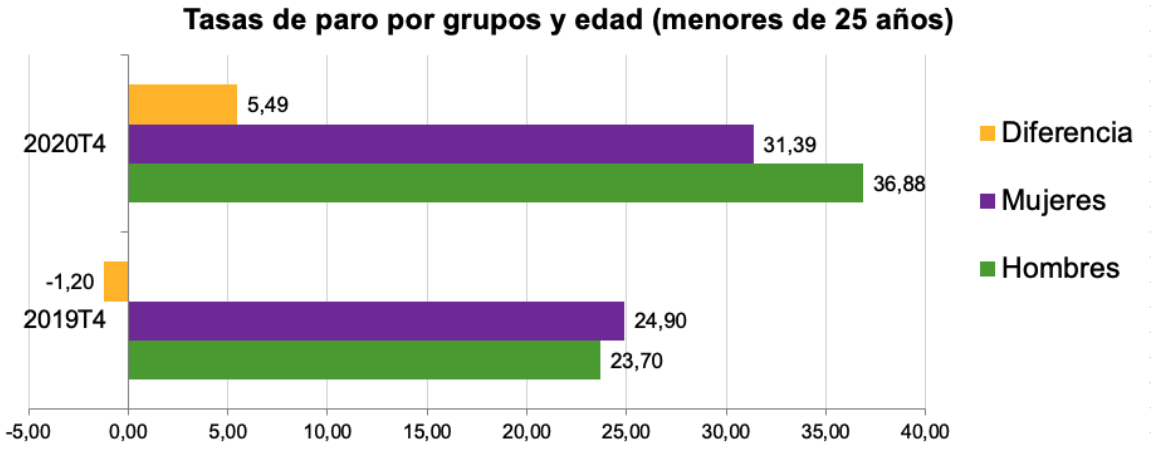
A continuación puede verse la tasa de paro y su evolución en el último año debido a la crisis del COVID-19:

- Crecen tanto la tasa de paro como la brecha de género asociada a ella.
- Por edades, destaca el impacto que ha tenido en los **hombres jóvenes**.
- A su vez, pasados los 25 años crece sustancialmente la brecha en perjuicio de las mujeres.

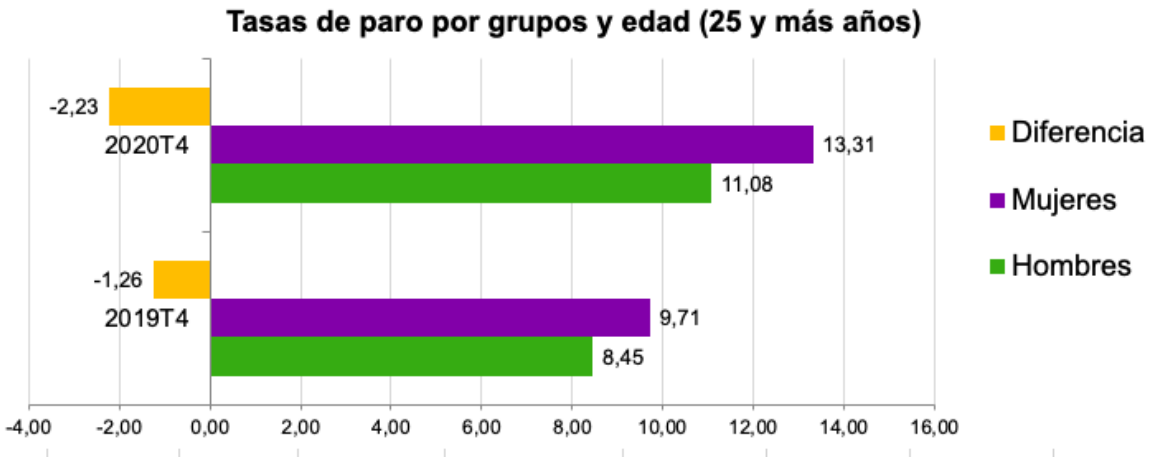
Tabla. Tasas de paro por grupos de edad y sexo en la Comunidad de Madrid. Datos en porcentaje (tasas)

	2020T4			2019T4		
	Hombres	Mujeres	Diferencia	Hombres	Mujeres	Diferencia
Total	**12,68**	**14,40**	**1,72**	**9,40**	**10,60**	**1,20**
Menores de 25 años	36,88	31,39	-5,49	23,70	24,90	1,20
25 y más años	11,08	13,31	2,23	8,45	9,71	1,26

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2020.

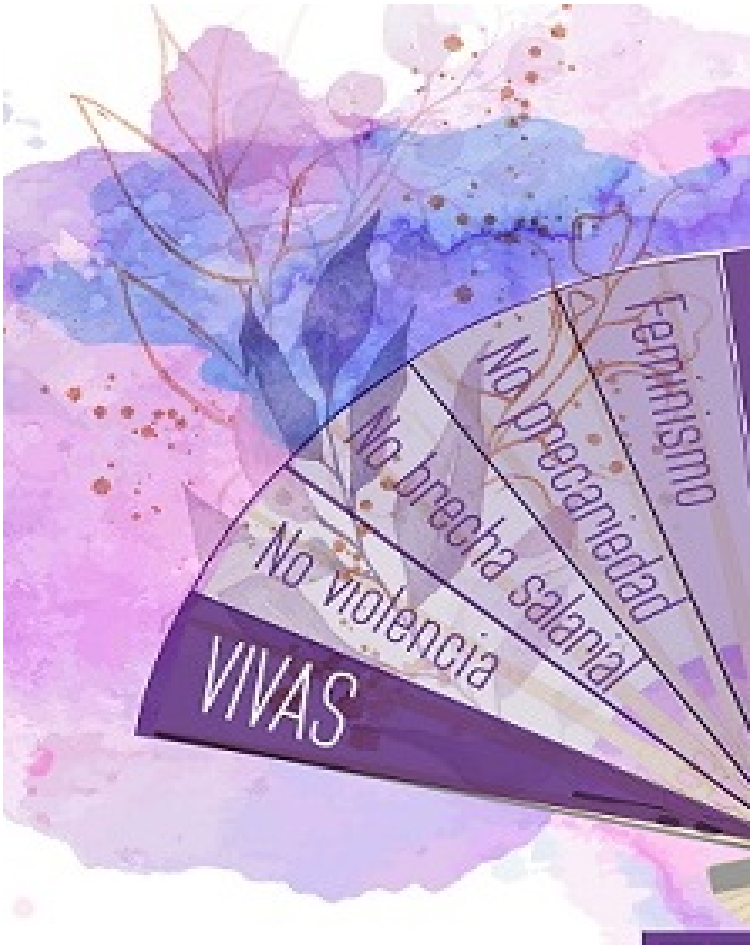


Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2020.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2020.

Por último, respecto al tiempo de búsqueda de empleo **continúa habiendo más mujeres que hombres en paro de larga duración:** el 55% de las personas que llevan más de un año en paro son mujeres, aunque este porcentaje ha disminuido respecto a 2019, cuando las mujeres representaban casi el 60% del paro de larga duración.



2. CONTRATACIÓN Y ERTES

2.- CONTRATACIÓN Y ERTES

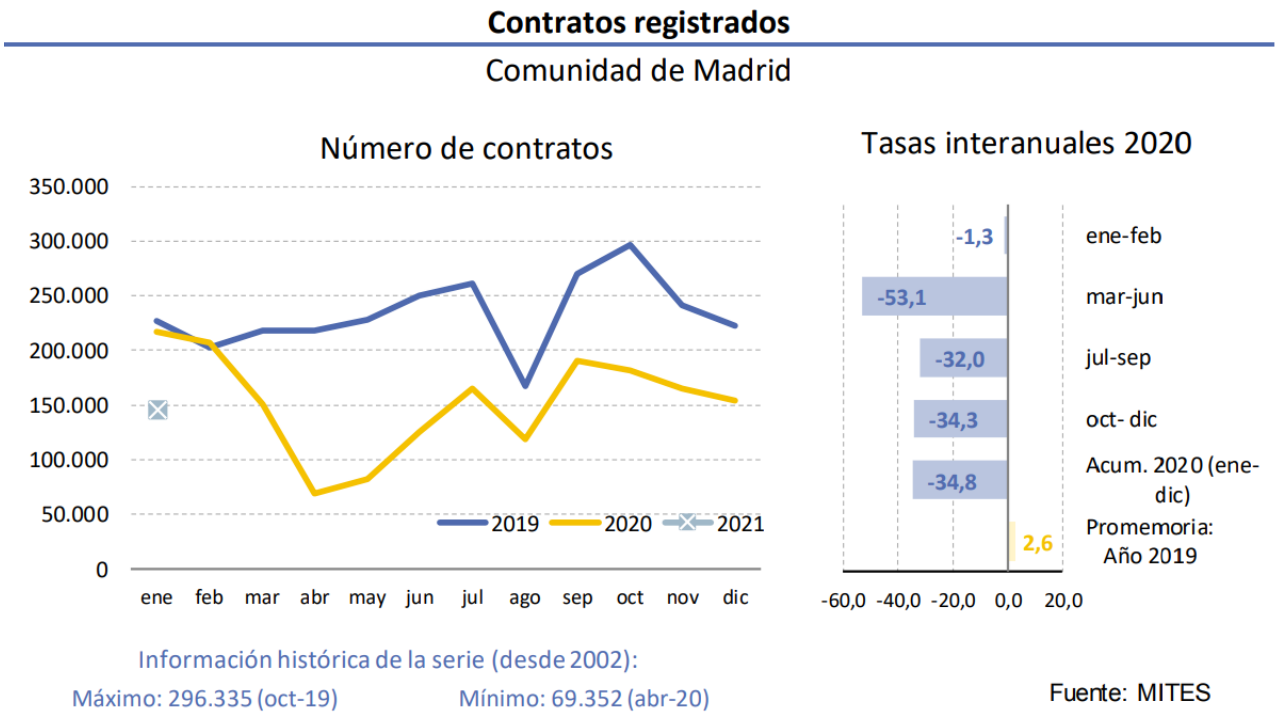
2.1 Contratación

En la última década ha habido una pérdida porcentual de empleo indefinido respecto al temporal.

Sin embargo, la pandemia ha condicionado que el número de contratos registrados continúe muy por debajo de los volúmenes alcanzados en los últimos años.

La contratación en la Comunidad de Madrid ha terminado el año 2020 con 1.826.010 contratos acumulados, un 34,8% menos que en 2019.

Gráfico. Evolución de los contratos registrados en la Comunidad de Madrid



Fuente: *Comunidad de Madrid. Consejería de Economía, Empleo y Competitividad. Situación económica de la Comunidad de Madrid IV-2020.*

De los 1.826.010 contratos firmados en 2020:

- el 46,4% corresponde a mujeres

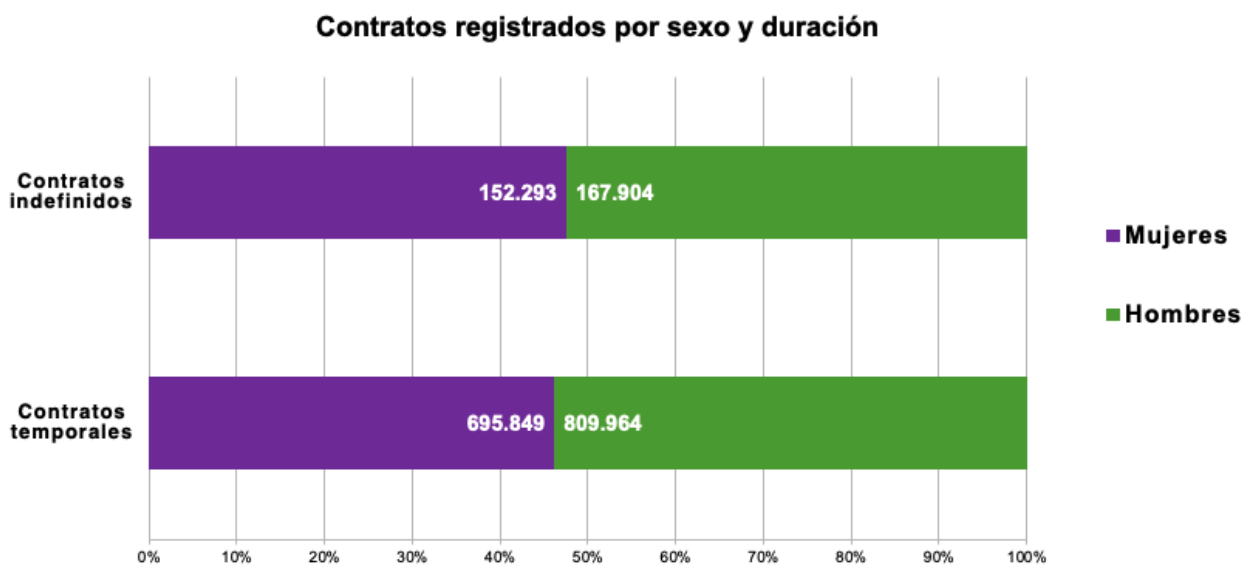
- y el 53,6% a hombres.
- **Las mujeres firmaron casi 130.000 contratos menos.**

Si analizamos la duración del contrato, observamos que sólo el 17,5% son indefinidos. Las mujeres firmaron 15.000 contratos indefinidos menos que los hombres, aunque en términos porcentuales por sexo hay una afectación similar en ambos sexos, con menos de un punto de diferencia, como puede verse en la siguiente tabla.

Tabla. Contratos registrados por sexo y duración en la Comunidad de Madrid

C. Madrid - 2020	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia
Total	**1.826.010**	**977.868**	**848.142**	**-129.726**
Contratos temporales	1.505.813	809.964	695.849	-114.115
Contratos temporales %	*82,5%*	*82,8%*	*82,0%*	*-0,8 pp*
Contratos indefinidos	320.197	167.904	152.293	-15.611
Contratos indefinidos %	*17,5%*	*17,2%*	*18,0%*	*+0,8 pp*

Fuente: *Comunidad de Madrid. Consejería de Economía, Empleo y Competitividad. Estadísticas del Mercado de Trabajo.*



Fuente elaboración propia a partir de la EPA 2020 INE

La desigualdad más acusada se observa al combinar la duración del contrato con el tipo de jornada.

- De los **contratos indefinidos** firmados en 2020 a jornada completa,
  - sólo el 39,5% corresponde a mujeres,
  - frente al 60,5% de los hombres.

- Por el contrario, de los **contratos temporales** firmados en 2020 a tiempo parcial (los más precarios):
  - el 56,6% corresponde a mujeres
  - frente al 43,4% de los hombres.

Es decir, durante el último año, las mujeres firmaron casi 83.000 contratos más del tipo más precario, los afectados tanto por la temporalidad como por la parcialidad.

Tabla. Contratos registrados por sexo, duración y jornada en la C. de Madrid

Todos los contratos	**Ambos sexos**	**Hombres**	**Mujeres**	**% mujeres**
Total tipo de jornada	1.826.010	977.868	848.142	46,4%
Jornada completa	1.098.836	670.289	428.547	39,0%
Jornada tiempo parcial	717.206	303.395	413.811	57,7%
Jornada Fijo Discontinuo	9.968	4.184	5.784	58,0%
Contratos indefinidos	**Ambos sexos**	**Hombres**	**Mujeres**	**% mujeres**
Total tipo de jornada	323.492	170.185	153.307	47,4%
Jornada completa	**219.488**	**132.770**	**86.718**	**39,5%**
Jornada tiempo parcial	94.036	33.231	60.805	64,7%
Jornada Fijo Discontinuo	9.968	4.184	5.784	58,0%
Contratos temporales	**Ambos sexos**	**Hombres**	**Mujeres**	**% mujeres**
Total tipo de jornada	1.502.518	807.683	694.835	46,2%
Jornada completa	879.348	537.519	341.829	38,9%
Jornada tiempo parcial	**623.170**	**270.164**	**353.006**	**56,6%**

Fuente: *Comunidad de Madrid. Consejería de Economía, Empleo y Competitividad. Estadísticas del Mercado de Trabajo.*

2.2. ERTEs

Según los datos de la Seguridad Social**, el año 2020 cerró con 755.613 personas protegidas por ERTE** en todo el país.

En la Comunidad de Madrid eran 121.755 personas

- 63.228 mujeres (4.701 mujeres más)
- 58.527 hombres

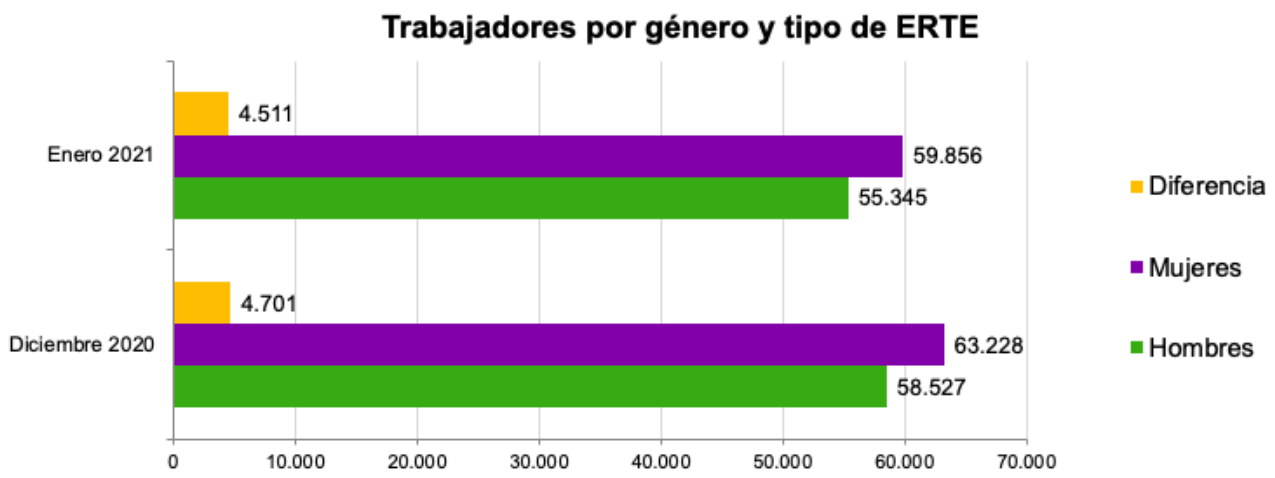
Las mujeres eran el 52% de las personas que continuaban en ERTE a 31 de diciembre de 2020.

De diciembre a enero de 2021 la cifra de personas en ERTE por género descendió un 5,44% para los hombres y un 5,33% para las mujeres. El 31 de enero quedaban 4.511 mujeres más que hombres en situación de ERTE.

TRABAJADORES POR GÉNERO Y TIPO DE ERTE
Diciembre 2020 y enero 2021 (último dia mes)

C. MADRID	DICIEMBRE 2020	ENERO 2021		Diferencia	Variación %
HOMBRES	58.527	55.345	-	3.182	-5,44%
MUJERES	63.228	59.856	-	3.372	-5,33%
TOTAL	**121.755**	**115.201**	**-**	**6.554**	**-5,38%**

Fuente: *Seguridad Social.*



Fuente elaboración propia a partir de la EPA 2020 INE

3. LA BRECHA EN LAS MUJERES

3.- LA BRECHA EN LAS MUJERES

Brecha salarial

La brecha salarial afecta a todos los grupos de edad, si bien las diferencias crecen con la edad, dado que las mujeres ganan menos por trabajos de igual valor.

Los datos recogidos en este apartado y de los que disponemos son del 2018, pues son los últimos datos publicados según el Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Anual de Estructura Salarial 2018. Por lo tanto, *no* se ha tenido en cuenta los efectos de la pandemia.

3.1 Salario medio anual

El **salario bruto medio anual** en 2018 en Madrid fue de 27.010,83 euros, presentando una **Brecha Salarial entre mujeres y hombres de 5.890 euros anuales (20%)**. Se ha aumentado respecto al año 2017 en 10 euros, un 0,17%.

Comunidad de Madrid 2018	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	**Diferencia en 2018**	Diferencia en 2017
Media en todas las ocupaciones	27.010, 93€	29.816,34 €	23.925,99 €	**-5.890,35 €**	-5.881,12 €

El salario medio anual de las mujeres sigue siendo muy inferior respecto al de los varones. Las mujeres tienen una diferencia salarial respecto a los hombres del 80,24%.

El salario medio anual femenino continúa siendo muy inferior, el 80,24% del masculino.

La evolución del salario bruto medio anual respecto a 2017 muestra a nivel global un descenso de 78,19 euros, el 0,29%. Por tanto se vuelve a datos negativos en la evolución de los salarios, después del incremento de 2017.

Si observamos la evolución por sexos, en ambos casos se reduce, más para los varones que para las mujeres

> Los hombres han perdido 94 euros, el 0,32% respecto al año 2017, mientras que **las mujeres pierden 104 euros**, el 0,43 %. **Por tanto el descenso en el caso de las mujeres es superior, lo cual retrasa aún más la pretendida equiparación salarial**.

En este sentido, si ampliamos el periodo y observamos la evolución de los salarios brutos medios anuales, en la década 2008 – 2018 vemos que los hombres han aumentado su salario en 1.588 euros, el 5,33%, y las mujeres en 2.140 euros, un 8,94%. Pese a esta evolución la equiparación está aún lejos.

Evolución salarios brutos 2008 - 2018

	Salario	porcentaje
Hombres	1.588€	5,33%
Mujeres	2.140€	8,94%

En el año 2000 la ratio estaba en el 73% y en 2018 el salario medio anual femenino continúa siendo el 80,24% del masculino.

> **Después de 19 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. Y la diferencia se consolida después de**

Podemos sospechar que las reducciones de la brecha salarial entre mujeres y hombres se estaban produciendo sobre todo por:

- Un empeoramiento en los salarios de los hombres
- Y una vez que la actividad económica se recupera aumentan mucho más el salario de los hombres.

3.2 Salario mediano y salario medio

Para entender la dualidad salarial en Madrid, tenemos que saber que es el salario mediano.

Si observamos el **salario mediano**, es decir, aquella cifra que divide en dos a los salarios, con el 50% de las asalariadas y los asalariados madrileños cobrando menos de esta cifra y la otra mitad cobrando más. Este salario mediano a nivel global, para ambos sexos, fue de 21.478 euros, es decir, un 20,48% menos que el salario medio.

En el caso de los hombres el salario mediano sería de 23.683 euros, un 25,53% menos que el salario medio, y en el caso de las mujeres 19.045 euros, que significan un 20,40% menos que el salario medio.

Estos datos reflejan la dualidad salarial en Madrid, con cada vez mayores diferencias entre el salario medio y el salario mediano:

- Con una minoría con altos salarios
- Y una mayoría con salarios muy bajos, y en este grupo destacan las mujeres donde sus salarios son sustancialmente inferior al de los hombres.

3.3 Salarios por debajo del SMI

Si observamos los datos para la Comunidad de Madrid del año 2018 de asalariados, percepciones salariales y salarios por Comunidad Autónoma y tramos de salario y sexo, comprobamos que el número de hombres con salarios por debajo del SMI sería de 360.305 contribuyentes, el 45 %, mientras que las mujeres eran 428.285, el 54,4%.

Asalariados, percepciones salariales y salarios por tramo de salario y sexo:

	Contribuyentes	Porcentaje
Hombres por debajo del SMI	360.305	45%
Mujeres por debajo del SMI	428.285	54,4%

3.4 Brecha salarial en función de la ocupación

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.

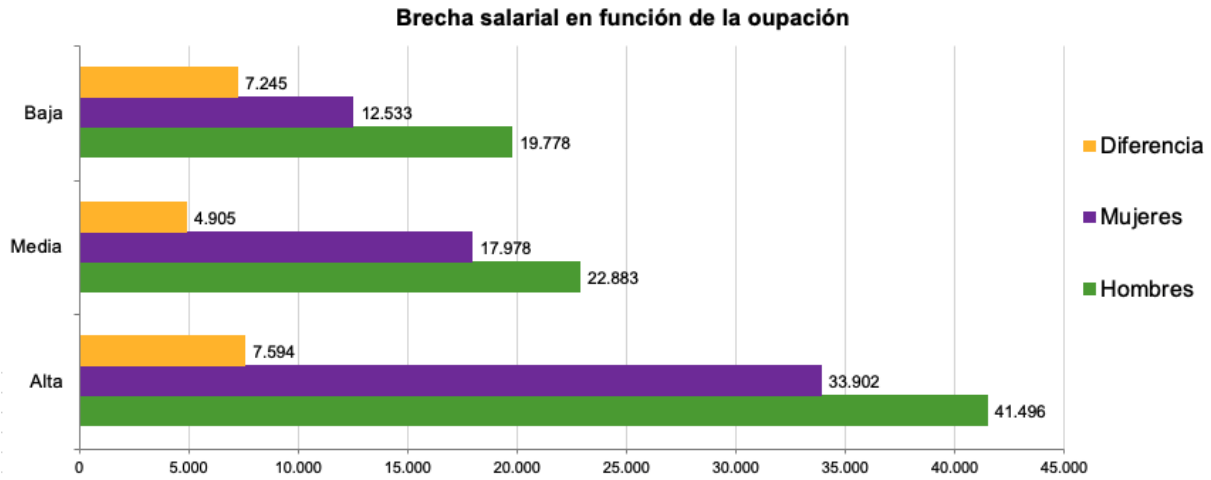
El resultado es que existen diferencias salariales enormes entre las distintas ocupaciones, sobre todo en las que se aúnan dentro de la escala Alta, que llegan a ser del doble a las que se agrupan en la escala Media. Además, la diferencia entre hombres y mujeres parte de un 20% más para los hombres.

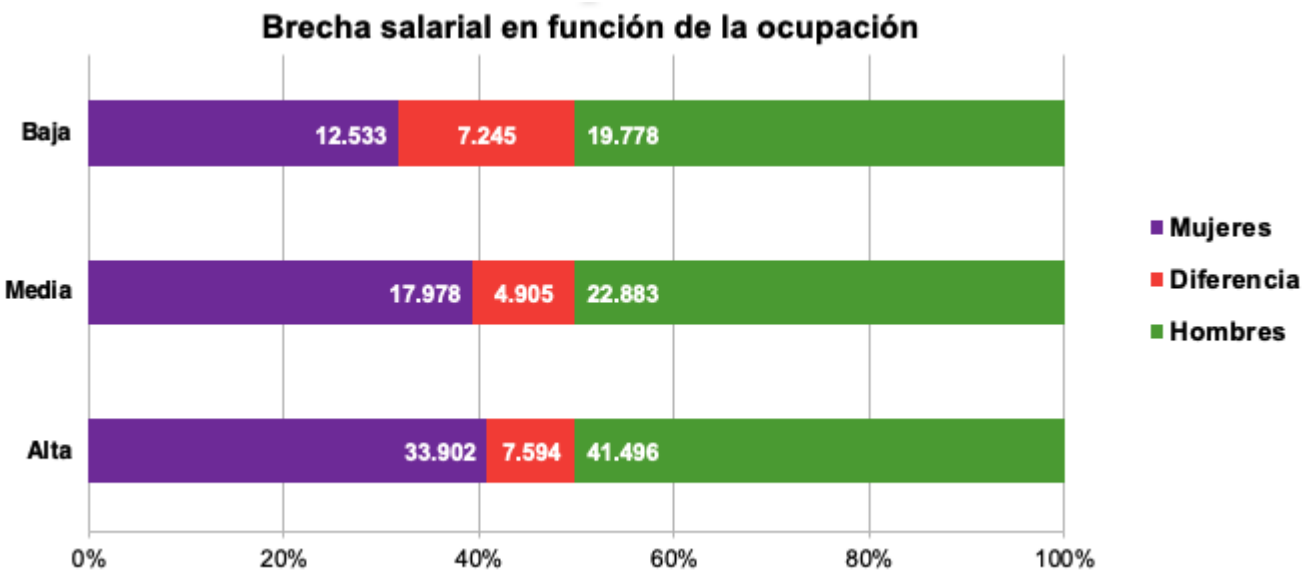
Atendiendo a los niveles de **desigualdad salarial en función de la ocupación laboral**, y dentro de los tres grupos de ocupación en función del salario (Escala Alta, Media y Baja), vemos grandes diferencias por ***sexo*** en la tendencia, como puede verse en la tabla. La brecha se amplía respecto al año anterior (2017) para las ocupaciones bajas y medias, y se reduce sólo para altas.

Tabla. Salario bruto medio anual por sexo y ocupación en la Comunidad de Madrid (2018)

Comunidad de Madrid 2018	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia 2018	Diferencia 2017
Todas las ocupaciones	**27.010,93**	**29.816,34**	**23.925,99**	**-5.890,35**	-5.881,12
Alta	37.804,33	41.496,58	33.902,58	**-7.594,00**	-8.403,18
Media	20.454,04	22.883,78	17.978,26	**-4.905,52**	-4.268,81
Baja	16.882,56	19.778,74	12.533,37	**-7.245,37**	-6.712,99

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Anual de Estructura Salarial 2018.



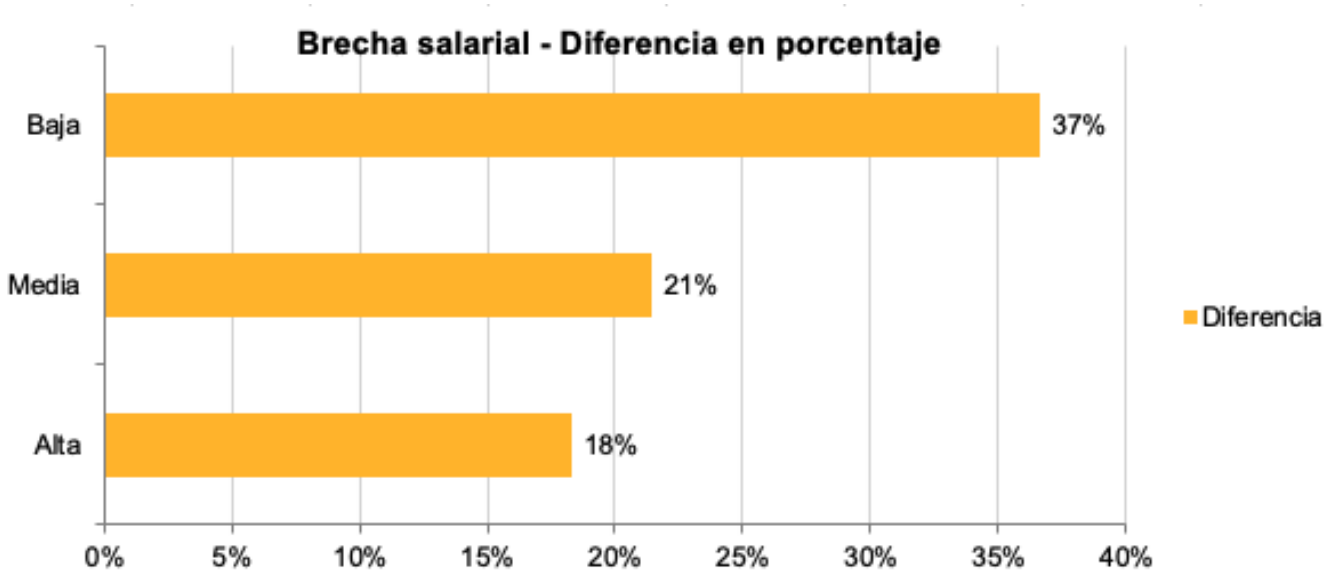


3.5 Los salarios Medios y Bajos

Atendiendo al valor de los salarios medios, destaca la dualización que sufren los salarios de asalariadas y asalariados madrileños, donde hay una minoría, en torno al 30%, que tienen unos salarios que duplican a los del otro 70%,.

Pero además, los salarios de la escala baja son los únicos que aún no han recuperado los niveles de 2008: en 2018 el salario de estas mujeres es aún 562 euros menos al año, de media, que en 2008 (el de los hombres 13,5 euros menos que en 2008).

Diez años después estos salarios no han recuperado los niveles previos a la anterior crisis económica, cuando además tenemos encima una nueva crisis, que de nuevo parece haber golpeado más a las mujeres.



3.6 Sectores de actividad

Por sectores productivos, en el sector de la Industria pese a ser el sector con menor brecha, se observa que la brecha salarial entre géneros aumenta respecto a 2017. La crisis redujo la brecha de género (principalmente por perjudicar las condiciones de los hombres que por mejorar las de las mujeres) y la recuperación la volvió a aumentar.

En el sector de los Servicios, sector mayoritario en Madrid y feminizado, es donde más amplia es la brecha de género en los salarios, el 78,92%. Es decir, las mujeres cobran una media de 6.304 euros menos al año, se ha mejorado respecto a 2017 en 40 euros.

3.7 Brecha por edad

Por **edad**, la brecha se mantiene o mejora en la mayoría de los tramos de edad excepto en el de 35 a 44 años. Pasa de una diferencia salarial de 4.471,86 euros (15%) en 2017 a una diferencia de 5.883,84 euros (19%) en 2020 por combinación de un incremento en el salario medio de los hombres y un descenso en el de las mujeres.

3.8 Brecha por tipo de contratación

En relación al **tipo de contratación**, hay brecha salarial en ambos casos. La brecha es de 6.716,56 euros (21%) en la contratación indefinida y de 2.223,02 euros (12%) en la contratación temporal.

- ***Contratación indefinida:*** la mejora en los salarios de la contratación indefinida de las mujeres respecto a 2017 ha sido de 272,37 euros anuales (1,07%), un incremento inferior al de los hombres, que aumentan su salario medio anual en 511 euros (1,59%). Esto provoca un aumenta en la brecha salarial observada en la contratación indefinida, que en 2018 se sitúa en el 21%, 6.717 euros.
- ***Contratación temporal:*** en el caso de la contratación temporal, las mujeres también han visto incrementarse sus salarios en un 2,47%, es decir 421 euros, mientras que en el caso de los hombres el incremento ha sido muy superior, del 4,44%, es decir 855 euros. En este caso la brecha salarial se ha incrementado más, pasando del 9,7 en 2017 al 11,5% en 2018, cuando asciende a 2.223 euros anuales. Cambia la tendencia, ya que en el año anterior la brecha en la contratación temporal se había reducido. No obstante, si tomamos como referencia la ganancia por hora trabajada, la brecha sería del 15% en la contratación indefinida y del 0,7% en la contratación temporal.

4. MAYORES Y PENSIONES

4.- MAYORES Y PENSIONES

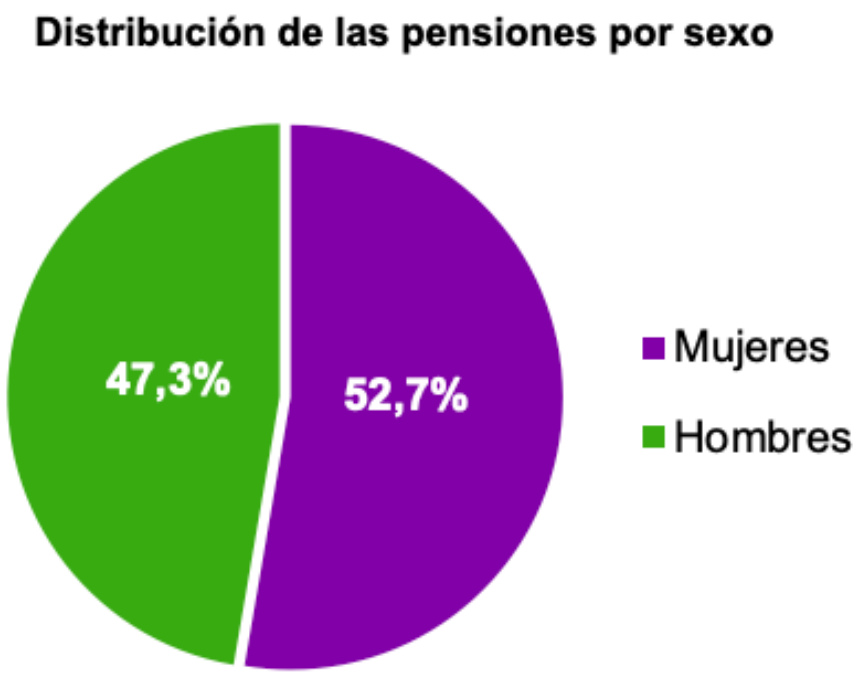
Los salarios históricamente más bajos de la mujer, sobre todo en las generaciones que se están incorporando ahora a la jubilación, hizo que las cotizaciones hayan sido menores a las de los hombres, lo que conlleva una menor percepción en sus pensiones, abriéndose una nueva brecha entre mujeres y hombres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

De acuerdo a las estadísticas de pensiones de la Seguridad Social, en la Comunidad de Madrid en 2020 la pensión media contributiva considerando el conjunto de regímenes y tipos de pensión (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares) ascendió a 1.188,25 euros.

4.1 Por sexo:

- Los hombres percibieron 554.364,83 pensiones con una cuantía media de 1.444,83 €/mes.
- Las mujeres percibieron 617.931,08 pensiones con una cuantía media de 958,07 €/mes.

La pensión media de las mujeres tendría que incrementarse en más de un 50% para cubrir la diferencia actual (486,76€/mes) y alcanzar la pensión media de los hombres.



Fuente elaboración propia a partir de la EPA 2020 INE

Tabla. Series cronológicas de pensiones. Dato anual por Sexo en la Comunidad de Madrid.

	Todos los sexos		Hombres		Mujeres		No consta	
	Número pensiones	Pensión media	Número pensiones	Pensión media	Número pensiones	Pensión media	Número pensiones	Pensión media
2005	**850.702,42**	**726,13**	419.100,92	911,58	431.422,67	546,07	178,83	488,58
2006	**874.807,42**	**762,83**	426.587,92	963,25	448.098,00	572,12	121,50	465,21
2007	**892.703,83**	**799,39**	433.611,33	1.010,71	458.986,83	599,84	105,67	477,00
2008	**913.723,83**	**852,79**	442.575,58	1.080,97	471.077,42	638,46	70,83	597,09
2009	**939.750,17**	**892,78**	454.838,75	1.131,33	484.842,75	669,03	68,67	604,49
2010	**965.280,67**	**922,37**	467.273,33	1.166,89	497.941,83	692,96	65,50	562,85
2011	**990.400,83**	**953,43**	480.141,58	1.204,60	510.202,00	717,10	57,25	590,92
2012	**1.011.497,50**	**981,99**	490.540,58	1.237,20	520.900,33	741,70	56,58	588,90
2013	**1.037.986,58**	**1.013,35**	504.033,75	1.271,39	533.898,17	769,79	54,67	597,00
2014	**1.062.737,17**	**1.030,86**	515.783,75	1.288,78	546.903,50	787,65	49,92	583,00
2015	**1.083.904,92**	**1.049,37**	525.084,92	1.308,06	558.778,17	806,32	41,83	606,65
2016	**1.104.463,42**	**1.068,81**	533.342,83	1.327,84	571.083,25	826,94	37,33	596,39
2017	**1.123.765,75**	**1.087,59**	540.718,58	1.345,68	583.013,42	848,25	33,75	584,44
2018	**1.145.553,58**	**1.114,47**	548.498,17	1.371,79	597.025,25	878,08	30,17	636,89
2019	**1.167.307,58**	**1.165,24**	556.159,33	1.420,39	611.124,50	933,06	23,75	723,15
2020	**1.172.311,33**	**1.188,25**	554.364,83	1.444,83	617.931,08	958,07	15,42	801,31

Fuente: Seguridad Social. eSTADISS Estadísticas del INSS. Estadísticas de pensiones.

4.2 Pensiones por clase de pensión y sexo

Hay diferencias también si distinguimos por sexo en la media de cada clase de pensión, estando la mayor desigualdad en la pensión de jubilación. Sólo en la pensión de viudedad las mujeres superan a los varones. En las demás pensiones, incapacidad permanente, jubilación, orfandad y favor familiar, los hombres superan a las mujeres.

Tabla. Pensión media por clase y sexo en 2020 en la Comunidad de Madrid

	Hombres Pensión media	Mujeres Pensión media	*Diferencia*	Todos los sexos Pensión media
Incapacidad permanent	1.109,00	1.003,29	***-105,71***	1.066,41
Jubilación	1.556,37	1.070,32	***-486,05***	1.359,04
Viudedad	653,89	845,83	***191,94***	831,14
Orfandad	443,39	438,53	***-4,86***	441,07
Favor familiar	668,62	667,81	***-0,81***	668,02
Todas las pensiones	**1.444,83**	**958,07**	***-486,76***	**1.188,25**

Fuente: Seguridad Social. Estadísticas del INSS. Estadísticas de pensiones. Nómina mensual de pensiones.

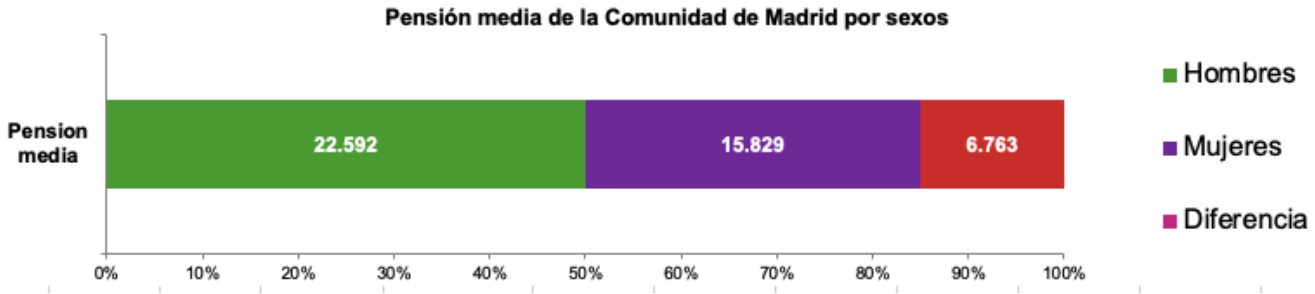
Además, la participación es desigual según el tipo de pensión, observándose una mayor representación de mujeres en las pensiones de menor cuantía, como puede verse a continuación.

Tabla. Número y porcentaje de pensionistas por sexo y pensión media por clase de pensión. Comunidad de Madrid.

	Hombres		Mujeres		Todos los sexos
	Nº pensionistas	%	Nº pensionistas	%	Pensión media
Viudedad	9.462	5%	187.654	95%	**831,14 €**
Favor familiar	691	27%	1.839	73%	**668,02 €**
Orfandad	17.820	52%	16.287	48%	**441,07 €**
Incapacidad permanente	49.220	60%	33.290	40%	**1.066,41 €**
Jubilación	462.558	60%	304.694	40%	**1.359,04 €**
Todas las pensiones	**539.751**	**50%**	**543.764**	**50%**	**1.188,25 €**

Fuente: Seguridad Social. Estadísticas del INSS. Estadísticas de pensiones. Nómina mensual de pensiones.

De acuerdo a la estadística de mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias 2019, en el año 2019 declararon IRPF 1.246.662 pensionistas en la región de Madrid, que recibieron una pensión media de 19.143 euros anuales. Del número total de pensionistas, eran hombres 610.839 (49%) y mujeres 635.823 (51%).



4.3 La brecha en las pensiones

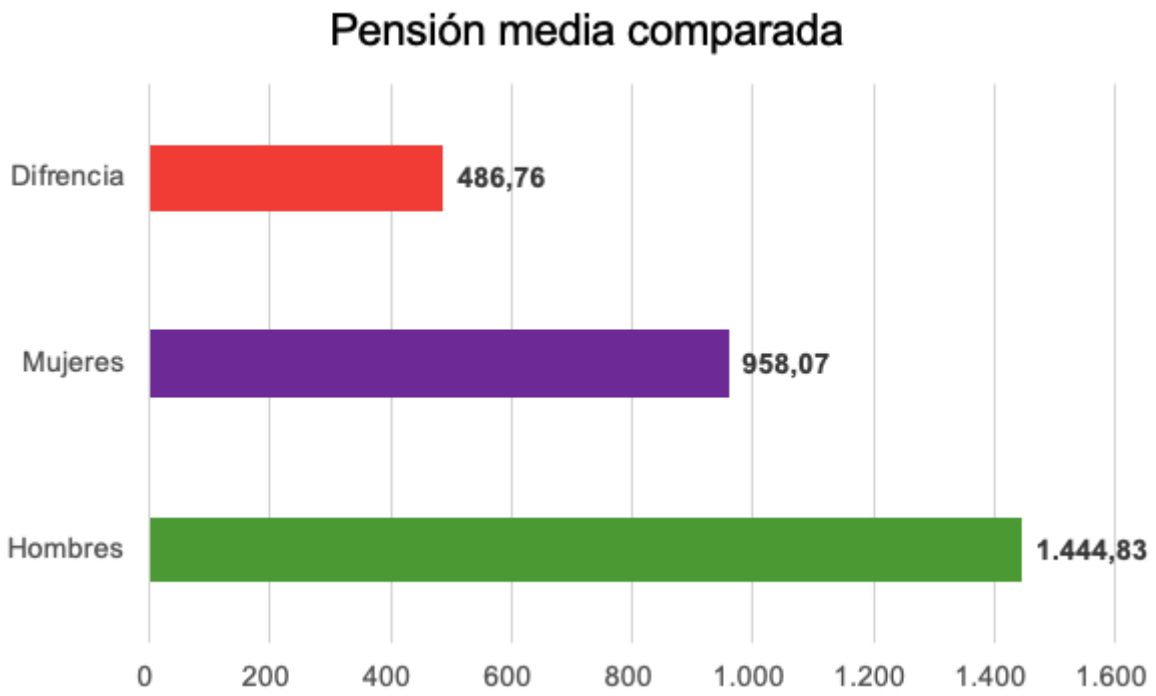
La pensión media anual de los hombres alcanzo los 22.592 euros mientras que la pensión media anual de las mujeres fue de 15.829 euros.

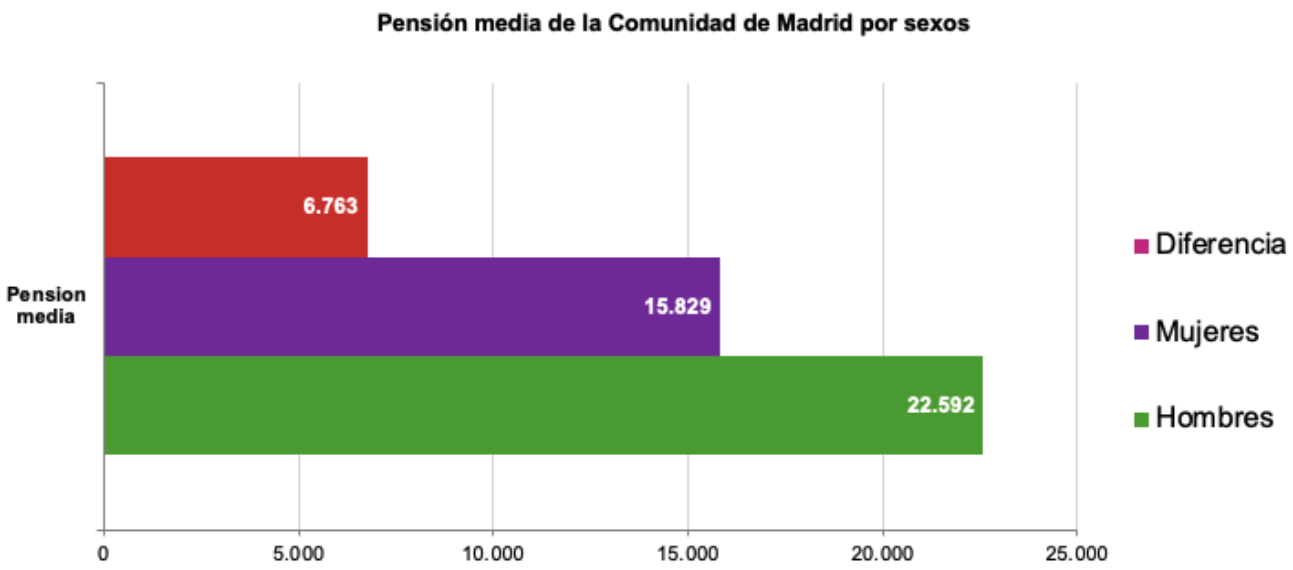
Esto significa que las mujeres pensionistas cobran 6.763 euros menos al año, es decir, su pensión equivale al 70% de la cuantía que cobran los hombres, o dicho de otro modo, cobran un 30% menos de media

Tabla. Pensionistas y pensión media por sexo en la Comunidad de Madrid (2019)

Comunidad de Madrid 2019	Total			Varón			Mujer		
	Pensionistas	Pensiones por persona	Pensión media anual	Pensionistas	Pensiones por persona	Pensión media anual	Pensionistas	Pensiones por persona	Pensión media anual
	1.246.662	1,16	19.143	610.839	1,18	22.592	635.823	1,15	15.829
	Pensión media mensual		1.595	Pensión media mensual		1.883	Pensión media mensual		1.319

Fuente: *AEAT. Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias 2019.*





5. SALUD LABORAL Y GÉNERO

5.- SALUD LABORAL Y GÉNERO

En las últimas décadas hemos asistido a formulación de leyes para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres que suponen un avance considerable para corregir las situaciones de discriminación, directa o indirecta, a la que todavía se ven sometidas las mujeres. Sin embargo, a pesar de la igualdad formal, a día de hoy, no podemos hablar de igualdad real.

Resulta imprescindible avanzar en la aplicación de esas normas para corregir las desigualdades existentes. Para conseguir este objetivo es necesario, además, **abordar adecuadamente la salud de las mujeres** y tener en cuenta, entre otros, los determinantes sociales y aquellas desigualdades que, por injustas y evitables, deben ser objeto de actuación de los poderes públicos y de las empresas. Sin olvidarnos que la lucha por la igualdad es cosa de todas y de todos.

Por ello, es importante investigar, recoger y difundir información sobre las **desigualdades por razón de género, en general, y las relacionadas con la prevención de riesgos laborales, en particular.**

Y con esta intención, la de investigar, recoger y difundir; y el compromiso de seguir evidenciando y denunciando las deficiencias que aún siguen ocurriendo, desde la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, el pasado año, realizamos el estudio "**Salud Laboral &Género: Especial atención a la covid-19 y su impacto en las mujeres".**

En él se han abordado aquellos temas sobre los que tenemos evidencia de que existen desigualdades de género**: dificultad de acceso y permanencia en el mercado de trabajo, parcialidad contractual, división sexual del trabajo, no consideración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y condiciones de trabajo y salud de la mujer en nuestra comunidad.** También hemos querido tener **un acercamiento sobre la aplicación real de los planes de igualdad**, dada la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, que extiende la exigencia de redacción de los planes de igualdad de manera paulatina en todas las empresas y teniendo en cuenta determinados supuestos.

Por otra parte, este estudio se planteó mucho antes de que una pandemia mundial irrumpiera en nuestras vidas. Y ese hecho hizo aún más necesaria su realización, pues **las pandemias y los brotes tienen efectos diferenciales en las mujeres y los hombres**. Desde el riesgo de exposición laboral y la sensibilidad biológica a la infección, hasta las consecuencias sociales y económicas. Y, es del todo probable, que las experiencias de las personas varíen según sus características biológicas y de género y su interacción con otros determinantes sociales.

Por ello, **los planes estratégicos de enfrentamiento y respuesta frente a la covid-19 deben basarse en un sólido análisis de género y garantizar una participación significativa de los grupos afectados, en especial de las mujeres, en la adopción y ejecución de las decisiones y medidas.**

Convencidas de que esta es una línea de trabajo que puede ayudar al análisis y a desarrollo de propuestas que contribuyan a la mejora de la igualdad entre hombres y mujeres y a la protección de la salud y la calidad de vida de las personas, en especial, de las mujeres trabajadoras.

A continuación, se muestran las conclusiones más relevantes.

5.1 Integrar la perspectiva de género en todas y cada una de las actividades de prevención de riesgos laborales

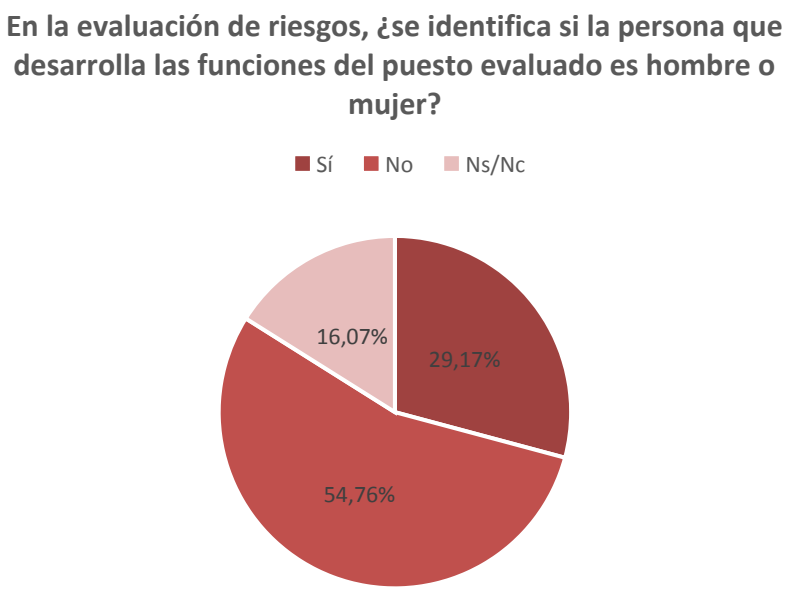
La exposición a riesgos laborales es algo que afecta a todas las personas, con independencia del sexo o género; sin embargo, en ocasiones, unos riesgos nos afectan de forma distinta a las mujeres e incluso otros, de manera exclusiva. La **segregación de género en el trabajo** remunerado es un elemento clave para explicar y entender la distribución desigual de la exposición a los riesgos laborales, pero aún hay más y es que **aun trabajando en los mismos sectores, en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo, la exposición a los riesgos y cómo nos afectan, sigue siendo desigual. No podemos olvidar que en muchas ocasiones las tareas encomendadas a hombres y mujeres, son diferentes; que somos biológicamente diferentes y que sufrimos desigualdad de género.**

Sólo teniendo en cuenta todo esto y sabiendo cómo influye en los riesgos laborales, podremos aplicar políticas y prácticas preventivas que protejan la salud laboral de todas las personas trabajadoras y también contribuir a erradicar las desigualdades de género en el ámbito laboral.

5.1.1 Evaluar para conocer

Son muy pocas las evaluaciones de riesgos que, en la actualidad, están teniendo en cuenta las características de las personas que desarrollan el trabajo, tampoco su sexo.

En concreto, **tan solo el 29,17% de los delegados y delegadas, informantes clave, que han revisado las evaluaciones de riesgo de sus centros de trabajo, refieren que, en las mismas se ha identificado si el trabajador o la trabajadora que ocupa el puesto de trabajo evaluado es hombre o mujer, o si sus tareas difieren, desperdiciando así una maravillosa oportunidad para conocer, explicar y entender por qué aun cuando trabajamos en los mismos sectores o incluso en la misma empresa, nuestro estado de salud es diferente.**



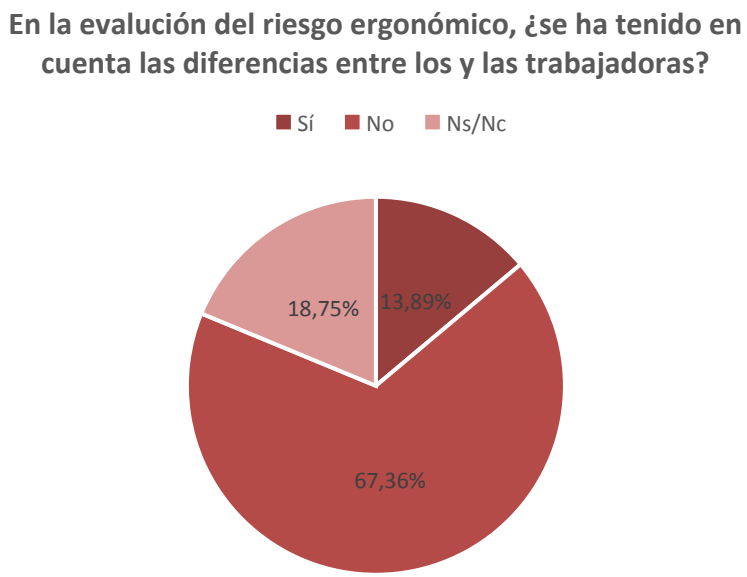
Identificar en la evaluación de riesgos el sexo de la persona, así como todas y cada una de las tareas que realizan las mujeres es algo necesario y fundamental para, no sólo lograr evidenciar las posibles diferencias de género, sino, poder implementar y hacer efectivas medidas que mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres

5.1.2 Los riesgos ergonómicos y los trastornos musculo esqueléticos

Las lesiones músculo esqueléticas son las lesiones relacionadas con el trabajo más frecuentes en el conjunto de la población trabajadora, sin embargo, para las mujeres representan uno de los problemas de salud más importantes y nos afectan de forma diferente. Así, por ejemplo, la zona de afectación en el caso de los hombres tiene menos dispersión y se concentra en la zona lumbar, con efectos más inmediatos, desencadenados en la mayor parte de los casos por accidentes de trabajo, debido a una exposición mayor a sobre esfuerzos asociados frecuentemente a la manipulación manual de cargas. En cambio, en las mujeres encontramos una mayor dispersión en las lesiones que afectan más hombros, cuello y miembros superiores.

Para prevenir los riesgos ergonómicos teniendo en cuenta la perspectiva de género, es necesario que en la evaluación de riesgos se visualicen las condiciones de trabajo de las mujeres teniendo en cuenta que los riesgos de lesiones músculo esqueléticas abarcan las posturas inadecuadas, los movimientos repetidos y la manipulación de cargas. De igual manera se debe evitar las ideas preconcebidas y los tópicos de que los trabajos de las mujeres son ligeros y analizar la situación real de trabajo, es decir lo que la trabajadora hace y cómo lo hace.

Los datos no acompañan esta forma de hacer, y **en la práctica preventiva no sólo no se identifican y visualizan las condiciones de trabajo de las mujeres, sino que, tampoco se tienen en cuenta a la hora de evaluar los riesgos ergonómicos aspectos como las diferencias antropométricas, edad, altura o peso entre los y las trabajadoras.**



5.1.3 El riesgo químico

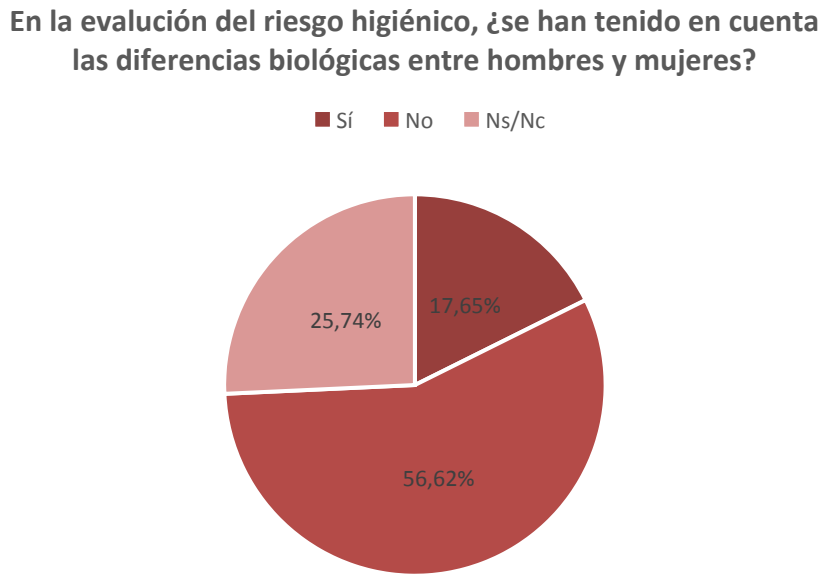
Existe una percepción generalizada de que las mujeres no están expuestas a agentes químicos en sus puestos de trabajo y que, por lo tanto, los riesgos derivados de la exposición a estos agentes quedan restringidos a poblaciones mayoritariamente masculinas y a determinadas actividades. Esto ha supuesto que las medidas preventivas adoptadas sean escasas.

Sin embargo, **las mujeres también están expuestas a riesgo químico**, aunque en sectores distintos (tintes en el textil; n-hexano en el calzado; formaldehído en la sanidad; organoclorados en la agricultura; organofosforados en la fumigación de edificios; disolventes en la limpieza, microelectrónica o farmacéutica...); y en otras circunstancias, ya que la segregación del mercado de trabajo supone importantes diferencias en la exposición laboral entre uno y otro sexo.

Por otro lado, son varias las investigaciones que ya han descrito la influencia del sexo o condicionantes biológicos de hombres y mujeres en la absorción de los tóxicos.

De nuevo cuando preguntamos a los y las informantes clave si, en la evaluación del riesgo higiénico de su centro de trabajo se ha tenido en cuenta las diferencias biológicas, observamos que tan sólo en un 17,65%, estas diferencias sí se han tenido en cuenta, lo que dará lugar a errores

en el propio proceso de evaluación de riesgos y perpetuarán el círculo de la invisibilidad y la negación del riesgo para las mujeres.



5.1.4 Los riesgos psicosociales y la organización del trabajo

Como ocurre en otros ámbitos de la prevención, los riesgos psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género.

Somos las mujeres las que realizamos con mayor frecuencia que los hombres trabajos de ejecución en los cuales a menudo los métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas rápidas, repetitivas y que se tienen que llevar a cabo siguiendo una pauta muy concreta. Esto hace que los procesos de trabajo establecidos no dejen ningún margen de autonomía y decisión, y quedando expuestas a una 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.

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 si lo comparamos con la mayoría de los hombres 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.

Si queremos incluir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales, debemos asegurarnos que, el cuestionario utilizado como herramienta de recogida de información sea sensible a esta dimensión, debe contemplar la doble presencia, y debe permitir conocer la exposición por sexo.

Una vez más, al preguntar a nuestros/as informantes clave por cómo ha sido el proceso de evaluación y si se ha tenido en cuenta la doble presencia u otros aspectos ligados al género, un porcentaje muy pequeño de ellos y ellas, nos contestan de forma afirmativa. En concreto, en tan sólo el 15,79% de los casos sí se han identificado dichos factores.

5.1.5 El acoso sexual y 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 en nuestra sociedad**.

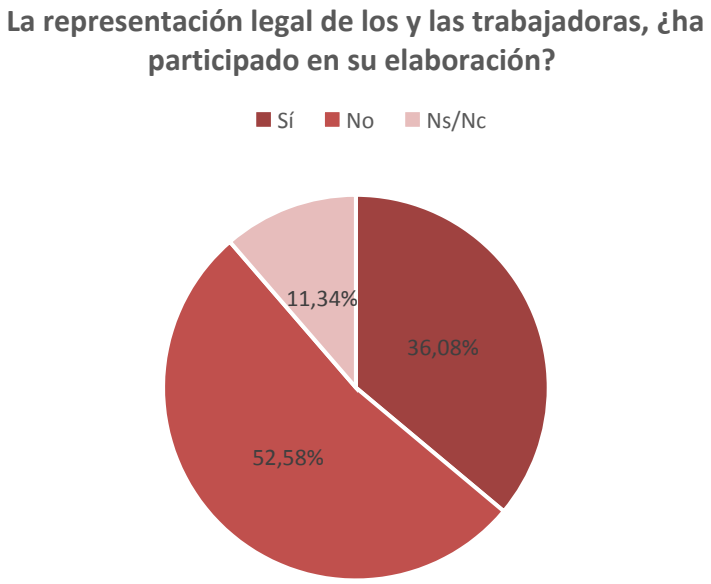
Sufrido mayoritariamente por mujeres, tiene efectos importantes en el ambiente de trabajo, en la organización de la empresa y, fundamentalmente, sobre la salud de la persona trabajadora que lo padece. Aparecen alteraciones de la salud psicológica; reacciones relacionadas con el estrés como traumas emocionales, ansiedad, depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de baja autoestima, etc. También puede afectar la salud física apareciendo trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión, en definitiva, sintomatología física asociada a estrés. Trastornos que ante una situación de baja laboral deben considerarse como accidente de trabajo.

Es preciso y necesario la elaboración de **protocolos de actuación** frente al acoso sexual 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.

En este sentido la mayoría de los y las participantes de este estudio señalan que en sus empresas sí existe dicho protocolo, en concreto, un 57,74% de los y las informantes clave.

El protocolo de prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo debe ser negociado por ambas partes, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007.

Sin embargo, y según las respuestas emitidas, esto no siempre es así, de hecho, **en el 52,58% de los casos en los que sí existe un protocolo de actuación ante el acoso sexual, este no ha sido consensuado con la representación sindical.**



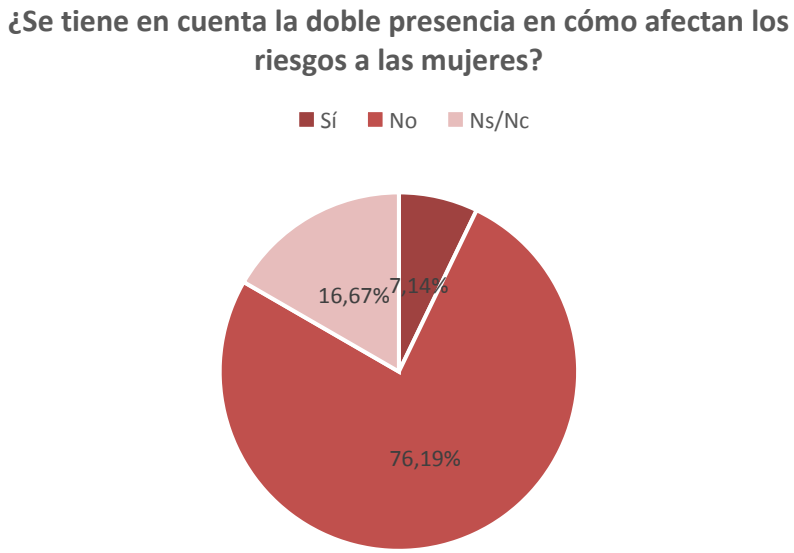
¿Y qué es lo que ocurre ante un caso de acoso sexual? Según los datos aportados, los delegados y delegadas de prevención no participaron en el proceso, en un 39,29% de los casos. En el 28,57% de éstos no se implementó ninguna medida cautelar y la resolución del caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo no garantizó que la situación de conflicto acabara para esa persona acosada.

5.1.6 La doble presencia

Desde la perspectiva de la salud laboral contar con "exigencias simultáneas de la actividad laboral y del trabajo doméstico y de cuidado familiar" representa un factor de riesgo psicosocial, ya que la coexistencia en el tiempo de ambas exigencias tiene un impacto negativo en la salud de las personas, generando largas jornadas de trabajo real (al sumar ambos todos los tiempos de trabajo, pero también debido al estrés por conflicto entre roles que puede provocar.

Además, **en el caso de profesionales que implican tareas similares a las realizadas en el ámbito doméstico (tareas domésticas y de cuidado), se hace necesario indagar cómo el incremento en el tiempo de exposición al conjunto de riesgos asociado al desempeño de esas tareas, puede llegar a impactar en la salud de las mujeres**. Estamos hablando de los movimientos repetitivos, la bipedestación, la movilización de personas, la exposición a productos químicos de limpieza, etc.

Son pocos los casos en los que en la evaluación de riesgos psicosociales se tiene en cuenta esta dimensión. Cuando preguntamos si la doble presencia se ha tenido en cuenta a la hora de estudiar cómo afectan los riesgos laborales a las mujeres, ya no solo desde la esfera de lo psicosocial, sino de una manera más general, este porcentaje es aún inferior: tan solo el 7,14% de los informantes clave responde de forma positiva a esta pregunta.



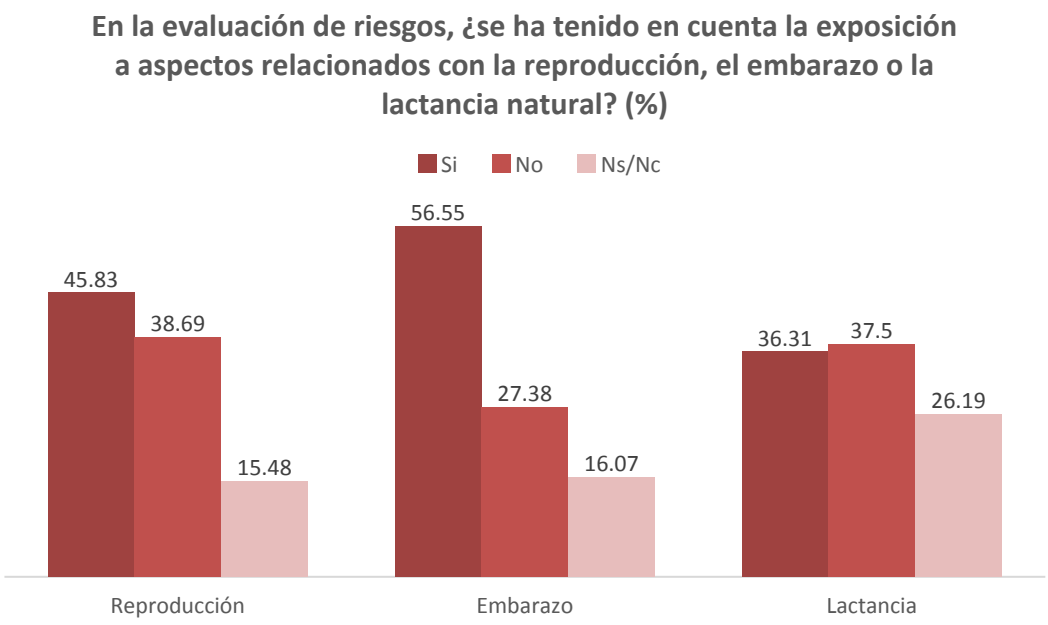
Introducir la doble presencia en las evaluaciones de riesgo es, sin duda, una gran oportunidad para visualizar un riesgo con claro impacto de género y poder realizar un trabajo específico en el marco de las empresas.

5.1.7 Reproducción, embarazo y lactancia

El embarazo y la lactancia son un periodo de bienestar, salud y vitalidad para las mujeres sanas y con hábitos de vida saludable. Sin embargo, las mujeres embarazadas, que han dado a luz recientemente o que están lactando constituyen un grupo de trabajadoras especialmente vulnerables a algunos riesgos laborales debido a los cambios biológicos que se producen en sus cuerpos, que acentúan algunos riesgos presentes en los lugares de trabajo y a la posibilidad de dañar la salud de las criaturas que van a nacer y la de las recién nacidas.

En ocasiones la protección de la salud de las mujeres en sus centros de trabajo queda reducida a su aspecto reproductivo siendo el único objetivo preventivo el de proteger el embarazo de forma exclusiva. Sin embargo, los riesgos laborales pueden afectar sobre las diferentes etapas de la reproducción humana, tanto en hombres como en mujeres, pudiendo verse comprometido el sistema endocrino, el ciclo menstrual femenino, el desarrollo del espermatozoide y del óvulo, la fecundación e implantación del huevo fecundado, el crecimiento y desarrollo fetal, el niño o la niña o la lactancia materna.

Queda mucho por avanzar aún en esta materia y es que, según los datos obtenidos, en el 38.69% de las evaluaciones, no se ha tenido en cuenta aspectos ligados con la reproducción; en un 27.38% aún no se refleja nada relacionado con el embarazo, y en el 37.5%, con la lactancia natural.

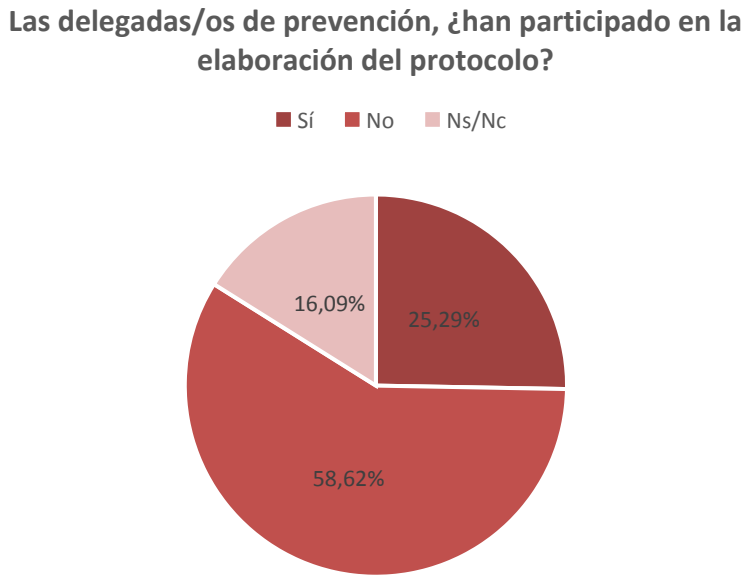


Tras la evaluación del riesgo inicial **el empresario debe determinar, previa consulta con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos para el embarazo y/o lactancia materna.**

Sin embargo, según los datos aportados, esta no es una práctica preventiva habitual,-ya que **tan solo en el 24,14% de las personas que han cumplimentado este cuestionario responden de forma afirmativa a esta pregunta.**

Tras evaluar e identificar esos puestos, es importante y necesario elaborar un **protocolo o procedimiento de actuación que garantice la protección de estas trabajadoras** en aquellas empresas en las que existen riesgos para relacionados con el embarazo y/o en la lactancia natural.

Según los datos aportados, un 34,52% de las empresas no han elaborado ni desarrollado aún este protocolo. Este procedimiento debería ser negociado y aprobado antes de que tengamos en la plantilla una trabajadora embarazada o en situación de lactancia natural, ya que así podemos prevenir cualquier riesgo que pudiera afectar su situación actual; tan solo en el 25,29% de los casos, en los que sí existe dicho documento, los delegados y delegadas de prevención, han podido participar en su elaboración, **siendo la consulta previa un requisito obligatorio según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.**



Todas las trabajadoras tienen **derecho a recibir información** sobre los riesgos que afecten a su puesto de trabajo, así como de las medidas de prevención y protección adecuadas en caso de embarazo y lactancia natural. Es curioso observar que, el 55,17% de los informantes clave comentan que, si bien en su empresa existe un protocolo de actuación, la empresa no lo ha dado a conocer a la plantilla.

5.1.8 La vigilancia de la salud desde una perspectiva de género

La investigación y las experiencias en torno a la vigilancia de la salud sensible al género son muy limitadas. La mayoría de los protocolos que existen hoy en día o que siguen la mayoría de servicios de prevención no profundizan ni tienen en cuenta la perspectiva de género.

Sería necesario que, a la hora de diseñar los objetivos y el contenido de la vigilancia de la salud se tuvieran en cuenta las exposiciones mayoritarias en las mujeres, así como las diferencias biológicas y las desigualdades sociales.

De igual manera, es importante poner énfasis en las enfermedades relacionadas con el trabajo y que son infra declaradas de manera habitual, así como que los resultados colectivos de la vigilancia epidemiológica siempre se presenten por sexos y se analicen de forma completa y diferenciada.

Un 61,31% de las personas que participan en este estudio refiere que en los programas de vigilancia de la salud llevados a cabo en sus empresas no se realizan pruebas específicas o diferentes según el sexo; frente al 22,02%, que contesta afirmativamente a esta pregunta.

Por último, **desagregar los datos epidemiológicos por sexo no parece una práctica habitual en las empresas en las que desarrollan su labor los y las informantes clave**. Tan solo el 20,83% de ellos y ellas contestan que sí tienen a su disposición este tipo de datos.

5.1.9 Daños a la salud diferentes e invisibles

En la declaración y acción frente a los daños a la salud derivados de las exposiciones laborales también existe una invisibilización de los daños que padecen las mujeres.

Por una parte, hay una mayor consideración de los accidentes de trabajo que afectan más a los hombres sin embargo no se presta atención a los accidentes de trabajo in itinere, los que se producen en los desplazamientos de casa al trabajo y del trabajo a casa, que afectan de manera diferenciada y en mayor proporción a las mujeres. En lo relativo a las enfermedades profesionales se produce una infradeclaración de las mismas para ambos sexos. Sin embargo, este "ocultamiento" afecta más a las mujeres, que son más susceptibles de padecerlas por la división sexual del trabajo.

Para visibilizar estos daños a la salud es fundamental que los datos de siniestralidad se faciliten desagregados por sexo, no hacerlo limita y condiciona su análisis y nos incapacita para llevar a cabo aquellas políticas preventivas que permitan y garanticen unas condiciones de trabajo seguras.

Un 57,74 y 58,93% de los y las informantes clave refiere que, en los datos de siniestralidad facilitados por sus empresas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, respectivamente, no se facilita la información de esos datos desagregados por sexo.

5.1.10 El desafío de adaptar los Equipos de Protección Individual al cuerpo femenino

Hoy en día, aun con el avance tecnológico y la proliferación de empresas que producen y comercializan Equipos de Protección Individual (EPI's), hay escasez de los mismos, diseñados específicamente para mujeres trabajadoras. Diversos testimonios de mujeres indican que los EPI's suelen estar **"concebidos para el cuerpo de un hombre"** y que "se abren inopinadamente donde no deberían hacerlo"; que "las mangas y las piernas de los pantalones son demasiado largas"; que "no se ajustan bien al cuerpo donde es necesario"; y que "es muy difícil encontrar calzado de seguridad de la talla adecuada".
Según un estudio de la OSHA en EEUU[1], sobre el papel de la mujer en profesiones tradicionalmente masculinas se determina que la mayoría de las herramientas y la indumentaria no están diseñadas para el físico femenino.

Cuando se les preguntaba a las mujeres que participaron en el estudio si era fácil conseguir vestuario de protección individual, un 46% de ellas dijo que "no" con respecto al calzado, y un 41% respondió que "no" con respecto a los guantes. Además, en una encuesta de fabricantes de equipos de protección personal[2], se concluyó que sólo un 14% de los fabricantes ofrecían equipos de protección para los oídos, la cabeza y

[1] https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/10602-Women-and-PPE-Finding-the-right-fit
[2] https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/9_indumen_prot_mt.pdf

la cara en tallas femeninas. El porcentaje más alto, un 59%, correspondió a los fabricantes que ofrecían calzado de seguridad para las mujeres.

Cuando preguntamos a los y las informantes clave del estudio que nos ocupa si en sus empresas las mujeres disponen de EPI's adaptados a las características de su cuerpo, un 46.43% responde que no.

5.2 El impacto de la Covid 19 desde una perspectiva de género

La crisis generada por la covid-19 está teniendo un elevado impacto entre las mujeres, que parten de una peor posición para vivir y afrontar esta nueva crisis. Su magnitud y su dimensión, sanitaria, social y económica, requiere un análisis en el que se hace necesario visualizar las posibles diferencias de este impacto entre hombres y mujeres. Igual de necesario es que las respuestas que se ofrezcan, sean las adecuadas y específicas para todas y todos.

Es urgente adoptar medidas que incorporen la perspectiva de género para evitar que esta crisis genere un aumento de las desigualdades y un retroceso en el ejercicio de los derechos de las mujeres en el camino hacia la igualdad. En este sentido la OMS (Organización Mundial de la Salud) *"hace un llamamiento a sus Estados Miembros y a todos los actores mundiales para que aconsejen la realización de inversiones en investigaciones de calidad y con una perspectiva de género sobre las repercusiones sanitarias, sociales y económicas adversas de la COVID-19. Se aconseja a los países que incorporen un enfoque de género a sus respuestas a la COVID-19 con el fin de asegurarse de que las políticas y medidas de salud pública para frenar la epidemia tengan en cuenta el género y la forma en que este interactúa con otras esferas de desigualdad"*[3].

En este sentido, en el mes de mayo de 2020, el Instituto de la Mujer, publicó un informe[4] en el que analiza el impacto de la crisis generada por la covid-19 sobre las mujeres, con una recopilación de las medias para paliar este impacto.

Cuatro son los factores que señala dicho documento que incrementan el impacto de esta crisis sobre las mujeres:

1. Sobrecarga del trabajo y de servicios esenciales.
2. Centralidad de los cuidados.
3. Mayor precariedad y pobreza laboral de las mujeres.
4. Aumento del riesgo de violencia de género y otros tipos de violencia contra las mujeres durante el confinamiento.

[3] El género y la COVID-19. Documento de apoyo 14 de mayo de 2020. Organización Mundial de la Salud.

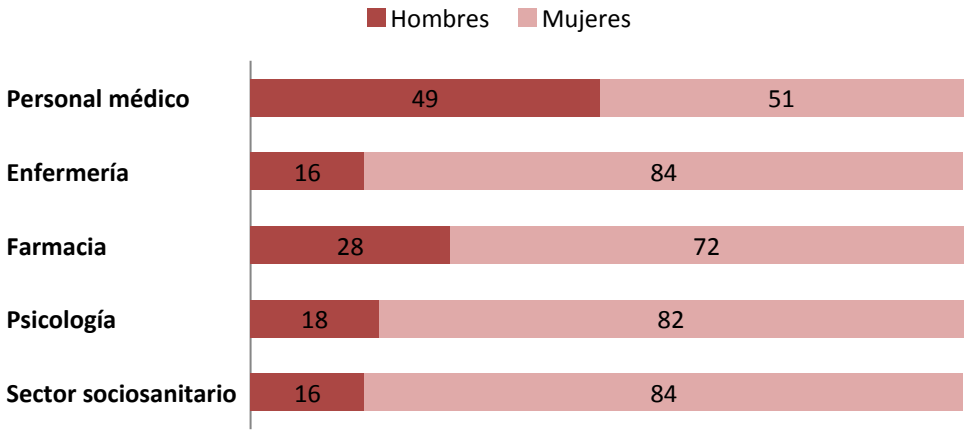
[4] La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la covid-19. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Mayo, 2020.

5.2.1 Sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales

Las mujeres representan el 70% del personal sanitario a nivel mundial y son mayoría en sectores del comercio de alimentación y servicios de limpieza hospitalaria y de residencias.

Si atendemos al siguiente gráfico, en España las mujeres representan el 51% del personal médico, el 84% de enfermería, el 72% en farmacia, el 82% en psicología y un 84% del personal que trabaja en las residencias de mayores y personas dependientes, donde se han dado las peores cifras de fallecimientos y contagios.

Distribución del personal sanitario según sexo (%)



La asignación del rol de cuidadora a las mujeres posiciona a las profesionales sanitarias en la primera línea de respuesta a la enfermedad y, de manera especial, a enfermeras y auxiliares de enfermería y geriatría, cuyo contacto directo y continuado con personas afectadas por coronavirus implica un elevado nivel de exposición al contagio, además de la enorme presión derivada de doblar turnos y hacer muchas más horas extra de lo habitual con las consecuencias emocionales y psicológicas que puede acarrear.

Además, no podemos olvidar a profesionales imprescindibles, mujeres en su amplia mayoría y que han estado en primera línea de contagio, como limpiadoras, dependientas y cajeras.

Por último, merece atención la situación de las empleadas del hogar y cuidadoras, especialmente aquellas que trabajan como cuidadoras internas de personas mayores o dependientes, donde la situación de confinamiento ha hecho que deban permanecer en el hogar en el que trabajan, en ocasiones, sin la protección adecuada y sin posibilidad de volver a sus casas y atender sus propias necesidades.

5.2.2 Centralidad de los cuidados

La crisis generada por la covid-19 tiene además una dimensión social importante en el ámbito privado que, nuevamente, coloca a las mujeres al frente de la respuesta a la enfermedad.

Ellas son las que realizan la mayor parte del trabajo doméstico, concretamente, el 70% de las tareas de cuidado. A las dificultades habituales de conciliación y falta de corresponsabilidad se sumaron, durante los primeros meses de la pandemia, el confinamiento de la población en general, el cierre de los centros educativos y la obligación de teletrabajar, en muchos casos, provocando una sobrecarga de trabajo. Especialmente afectadas por esta situación fueron y son, según los datos anteriormente mencionados del Instituto de la Mujer,[5]las familias monoparentales, de las que 8 de cada 10 están encabezadas por mujeres.

En este sentido, los primeros resultados de algunos estudios realizados durante el confinamiento[6] apuntaban a que podría haber habido una cierta variación en el reparto de tareas, notando una mayor disposición de los hombres a realizar algunas labores en el ámbito doméstico que no solían realizar antes (poner lavadoras, cocinar, ir a la compra, compartir horas de juego con las niñas y los niños…).

Sin embargo, este cambio en la distribución no ha sido equiparable al incremento del trabajo que ha habido que realizar dentro de las familias.

Siguen siendo muchas las mujeres que siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidado de personas dependientes (mayores y menores), remunerado y no remunerado, asumiendo también una mayor carga mental derivada de la misma. Además, muchas de ellas, pueden verse abocadas a no poder seguir trabajando por tener que hacer frente a esas tareas de cuidado, al encontrarnos en una situación “cambiante” en relación con las necesidades de las personas dependientes de nuestro entorno, ya sean menores o mayores.

Por una parte, los cambios en el ámbito educativo (clases on line, períodos de cuarentena por contagios o por contacto estrecho, etc.) y, por otra, el empeoramiento de la salud de las personas mayores a nuestro cargo, la falta de ayudas para su cuidado y el colapso del sistema sanitario, exigen una flexibilidad personal que no siempre se corresponde con la forma de organizar el trabajo o, directamente, es incompatible con la actividad laboral.

Este hecho parece estar detrás de los datos del paro registrado durante el mes de noviembre donde se evidencia que, si bien el incremento del paro registrado en las mujeres ha sido menor que entre los hombres (0,99% unas y 1,76% otros, donde las trabajadoras siguen suponiendo 6 de cada 10 personas desempleadas), teniendo en cuenta su menor participación en el mercado de trabajo, si se comparan los datos con el mes de febrero, antes de la crisis sanitaria, el incremento de desempleadas asciende a 307.213 mujeres más. Es decir, con respecto a hace un año, el incremento es de 329.763 desempleadas[7].

---

[5] La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la covid-19. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Mayo, 2020.

[6] FARRÉ, LIDIA y GONZÁLEZ, LIBERTAD. ¿Quién se encarga de las tareas domésticas durante el confinamiento? Covid-19, mercado de trabajo y uso del tiempo en el hogar [en línea]. Universitat Pompeu Fabra, 2020

Estos datos concuerdan con lo que ya apuntaba la EPA del segundo trimestre y es que el incremento del desempleo se está cebando con las mujeres, que ya parten, además, de una peor situación.

5.2.3 Por otra parte, ¿qué papel ha jugado y juega el teletrabajo para la mujer?

El teletrabajo tiene un claro sesgo de género. Y es que, en la medida en que el peso de mujeres y hombres es distinto por ramas de actividad y por ocupaciones, el teletrabajo ha sido y es una alternativa al trabajo presencial mucho más frecuente entre las trabajadoras. Algunos de los sectores altamente feminizados tienen mayores posibilidades para desarrollar el trabajo a través del teletrabajo, como es por ejemplo el sector educativo, frente a algunos de los sectores en los que predomina la presencia masculina; nos referimos a sectores como la industria y la construcción.

Por otra parte, aunque tienen más probabilidad de poder teletrabajar quienes ocupan puestos de dirección y gerencia y en ellos la presencia de mujeres es menor, los sectores con más posibilidades de acudir a esta modalidad organizativa es el del personal técnico y científico y profesionales intelectuales, contables, personal administrativo y otras personas empleadas de oficina, donde la presencia de mujeres es siempre mayor.

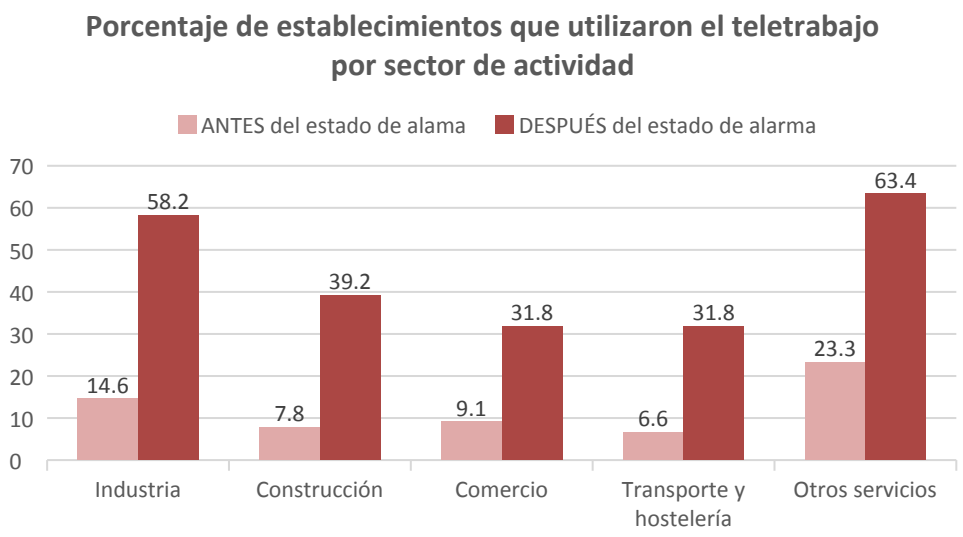
La Encuesta de Población Activa ya mostraba más mujeres que hombres teletrabajando en el segundo trimestre del año, apuntando a una diferencia de hasta ocho puntos entre trabajadoras y trabajadores: durante el segundo trimestre hasta un 21% de las trabajadoras lo hicieron desde casa frente al 14% de los empleados. Ese período incluye tanto el confinamiento estricto como las fases hasta la "nueva normalidad", pero no el periodo posterior, para el que todavía no hay datos.

La posibilidad de realizar el trabajo desde el propio domicilio ha influido positivamente en el mantenimiento del empleo a corto plazo, produciéndose un aumento del teletrabajo nunca antes visto. Así lo revelan los datos de la EPA que aparecen en el siguiente gráfico[8].

---

[7] Información extraída de la noticia publicada en https://www.ccoo.es/noticia:522708--El_aumento_del_paro_agrava_el_desempleo_estructural_que_afecta_a_las_mujeres&opc_id=3f4aab5a06bf3cf965b5397fe82c277c

[8] Elaboración propia a partir de los datos de la EPA extraídos de: https://www.ine.es/index.htm



Otra virtud reseñable y plenamente constatable del teletrabajo, es la reducción de la probabilidad de sufrir un accidente in itinere, asociado a la reducción o eliminación de los desplazamientos diarios entre el domicilio de la persona teletrabajadora y el centro de trabajo en la empresa.

Así que esta forma de trabajar puede ser vista como una oportunidad dada por la situación de emergencia que ha venido a brindar una oportunidad para implementar el teletrabajo, para regularlo, para abrir el camino a las empresas y administraciones públicas para explorar nuevas vías más flexibles y no tan centradas en el presentismo para el desempeño del trabajo.

Sin embargo, no se debe olvidar que el teletrabajo se ha producido en un contexto inédito y especialmente complejo.

Además, el teletrabajo comporta riesgos para la salud como son el peligro de aislamiento, por el menor contacto con los compañeros y compañeras de trabajo, y las dificultades para la desconexión; las nuevas tecnologías de la comunicación e información pueden permitir la disponibilidad de 24 horas/día del trabajador o la trabajadora. Esta realidad que posibilitan las nuevas tecnologías, también puede generar sobreexplotación, y abre la puerta a nuevos riesgos de carácter psicosocial, como son el tecnoestrés o dificultades para dejar el trabajo (workaholism).

Por otra parte, no podemos perder de vista que, si bien el teletrabajo da flexibilidad para compaginar el empleo con la familia, también comporta riesgos para las mujeres y puede llevar a que éstas asuman mayor carga de trabajo doméstico, en especial, en relación con el cuidado de hijas e hijos.

También se ha visto que las mujeres teletrabajaron más, debido a que la división sexual del trabajo nos coloca en sectores donde aquél resulta más viable, pero lo que también parece vislumbrarse es que conforme resultaba posible la incorporación física a las instalaciones de la empresa, sobre todo en esa primera fase sin colegios, las mujeres se quedaron más teletrabajando en casa y los hombres tendían más a volver al centro de trabajo.

En este punto habría que hacer hincapié en el hecho de que el teletrabajo suele entenderse como una medida de conciliación, cuando no lo es en sí misma y no de forma exclusiva. Teletrabajar no es trabajar con menores o con dependientes a los que hay que cuidar.

5.2.4 Mayor precariedad y pobreza laboral de las mujeres

La precariedad y pobreza laboral que caracteriza a las mujeres las sitúa en un peor lugar para afrontar esta nueva crisis derivada de la covid-19. **Especialmente complicada es la situación de mujeres jóvenes, con baja cualificación o migrantes, que, además están ocupadas en algunos de los sectores altamente feminizados y más afectados por la pandemia: comercio, turismo, hostelería y limpieza.**

Esta situación también está generando, en ocasiones, un aumento de la brecha digital de género, sobre todo en aquellos hogares más vulnerables con dificultades de acceso a internet y a dispositivos electrónicos que impiden el mantenimiento del empleo en un contexto en que el teletrabajo se muestra como una de las pocas vías para ello.

Aumento del riesgo de violencia de género y otros tipos de violencia contra las mujeres durante el confinamiento

En contextos de confinamiento como el que se ha vivido en España y a nivel mundial, las mujeres que sufren violencia de género, las mujeres víctimas de trata y explotación sexual, así como las mujeres prostituidas, constituyen colectivos especialmente vulnerables.

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo) la violencia contra las mujeres y los niños y niñas aumenta durante los confinamientos. Dicha organización afirma que existen informes de varios países que indican que, cuando se establecen medidas de permanencia en el hogar, la incidencia de la violencia intra familiar aumenta y las mujeres que se encuentran en relaciones abusivas y sus hijos e hijas tienen una mayor probabilidad de exposición a la violencia.

La pandemia puede complicar el acceso al tratamiento y los servicios de salud en el caso de las mujeres. Las desigualdades de género se amplifican con otras diferencias que, como la división sexual del trabajo, el origen étnico, la situación socioeconómica, la discapacidad, la edad, la raza, la ubicación geográfica y la orientación sexual pueden incidir en el acceso a servicios de salud y a la información relevante en relación a la covid-19, así como a la toma de decisiones al respecto.

Otro colectivo damnificado es el de quienes viven en residencias de personas mayores, que en su mayoría son mujeres por la mayor esperanza de vida de estas. Se desconoce cuántos hombres y mujeres han fallecido en las residencias.

5.3 Reflexiones y propuestas

En este punto son varias las preguntas que nos asaltan: ¿A qué nos enfrentamos? ¿A qué consecuencias debemos prestar especial atención? ¿Por dónde deberían ir encaminadas las respuestas?

A lo largo de este documento se ha tratado de poner de manifiesto una serie de factores que dan lugar a desigualdades en las condiciones de trabajo, de salud y de vida de las mujeres y que pueden resumirse como sigue:

- Peor situación laboral en cuanto al acceso, la permanencia y las condiciones contractuales.
- Una mayor precariedad laboral.
- División sexual del trabajo e invisibilidad en la prevención de riesgos laborales.
- Invisibilidad y banalización de los daños a la salud de las trabajadoras.

Todas estas desigualdades se están viendo empeoradas por la aparición de la covid-19.

Así que nos enfrentamos a los mismos retos de luchar contra la desigualdad de las mujeres en la sociedad y en el trabajo, buscando respuestas que necesariamente deberán considerar la perspectiva de género para ser respuestas que sean efectivas y redunden en unas mejores condiciones de trabajo, de salud y de vida de las trabajadoras. Si algo ha cambiado la covid-19 en esta consideración es que la necesidad y la urgencia de las medidas a implantar es mayor si queremos construir sociedades justas, equitativas, democráticas y sostenibles.

Cuando hablamos de salud no debemos perder de vista el concepto global de la misma al que aludíamos en el primer capítulo de este estudio y que viene dado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Donde se deja claro que no debemos confundir la salud con la ausencia de enfermedad y que la salud no se refiere únicamente a la dimensión física de la persona.

Por eso es imprescindible prestar atención a los efectos psicológicos y a las consecuencias emocionales que este periodo de pandemia puede suponer para las personas, especialmente para las mujeres, que son quienes han tenido una sobreexposición a la atención directa de personas más vulnerables, a la enfermedad, a la muerte y a la sobrecarga de cuidados en los hogares. Una sobrecarga que a menudo implica un empeoramiento de la salud física y psicológica.

Es evidente que la pandemia, el confinamiento y la crisis han impactado de alguna manera sobre la salud mental de todas y todos, pero de forma diferente en mujeres y hombres porque su experiencia del confinamiento y las fuentes de estrés a las que han estado expuestas también han sido diferentes. No olvidemos que las mujeres que han cuidado en este contexto, han estado bajo una presión y sobrecarga de responsabilidades mayor. Y aunque aún no disponemos de datos a este respecto, intuimos que, el

teletrabajo, si bien ha supuesto la posibilidad de mantener el empleo para muchas mujeres, también está suponiendo una sobrecarga de trabajo fuera y dentro del ámbito laboral.

Las respuestas a esta situación deberían ser variadas y desde diferentes ámbitos, teniendo siempre presente las desigualdades de género. De otro modo, si nos limitamos a repetir políticas anteriores y no aprovechamos este momento para reconstruir las sociedades de modo que sean más equitativas, inclusivas y resilientes, estaremos desaprovechando una oportunidad de mejora y dejando sin abordar las repercusiones de esta pandemia sobre las mujeres.

6.- PANDEMIA: TELETRABAJO

6.- PANDEMIA: TELETRABAJO

Pandemias: teletrabajo por sexo

Con la pandemia el teletrabajo ha venido para quedarse. El ***Covid*** está haciendo cambiar muy profundamente y muy rápido el mundo laboral.

A nivel global, es decir, para ambos sexos se observa que el teletrabajo estable que implica permanecer en el domicilio más de la mitad de los días se ha reducido desde el inicio de la pandemia, de forma más acusada en el conjunto del Estado que en la Comunidad de Madrid.

Si comparamos las personas que realizan teletrabajo en el cuatro trimestre de 2020 respecto a las que lo realizaban en el segundo trimestre, coincidiendo con el confinamiento más estricto, vemos que:

- En el conjunto del país continúa teletrabajando menos del 60%
- **Sin embargo, en Madrid teletrabaja el 70%.**

Y vemos también que en el conjunto del Estado:

- Las mujeres se han reincorporado al trabajo presencial más deprisa que los hombres
- El 56% de las mujeres continúa en teletrabajo frente al 65% de los hombres.

En Madrid por el contrario el 72% de las mujeres continúa en teletrabajo, en mayor proporción que los hombres (4 puntos porcentuales más).

Si atendemos a las personas asalariadas que teletrabajan más de la mitad de los días en la Comunidad de Madrid, representaron más del 25% de la población asalariada en el segundo trimestre y se ha ido reduciendo hasta el 17% en el cuarto trimestre.

Hay diferencias por sexo, siempre a favor de las mujeres, que ascienden a 4,2 puntos en el segundo trimestre y 3,5 puntos porcentuales en el cuatro, cuando continúan en teletrabajo el 18,8% de las mujeres frente al 15,3% de los hombres.

Si ampliamos a las personas ocupadas que teletrabajan más de la mitad de los días en la Comunidad de Madrid, el dato asciende al 26,6% de la población ocupada en el segundo trimestre y se ha ido reduciendo hasta el 18,8% en el cuarto trimestre.

La diferencia por sexo es también a favor de las mujeres pero menor que en el caso de la población asalariada. Esta diferencia por sexo fue de 3,2 puntos en el segundo trimestre y 2,2 puntos porcentuales en el cuatro,

Durante el cuarto trimestre del año 2020, de toda la población asalariada, continúan en teletrabajo el 20% de las mujeres ocupadas frente al 17,8% de los hombres.

Tabla. Asalariadas y Ocupadas que teletrabajan más de la mitad de los días.

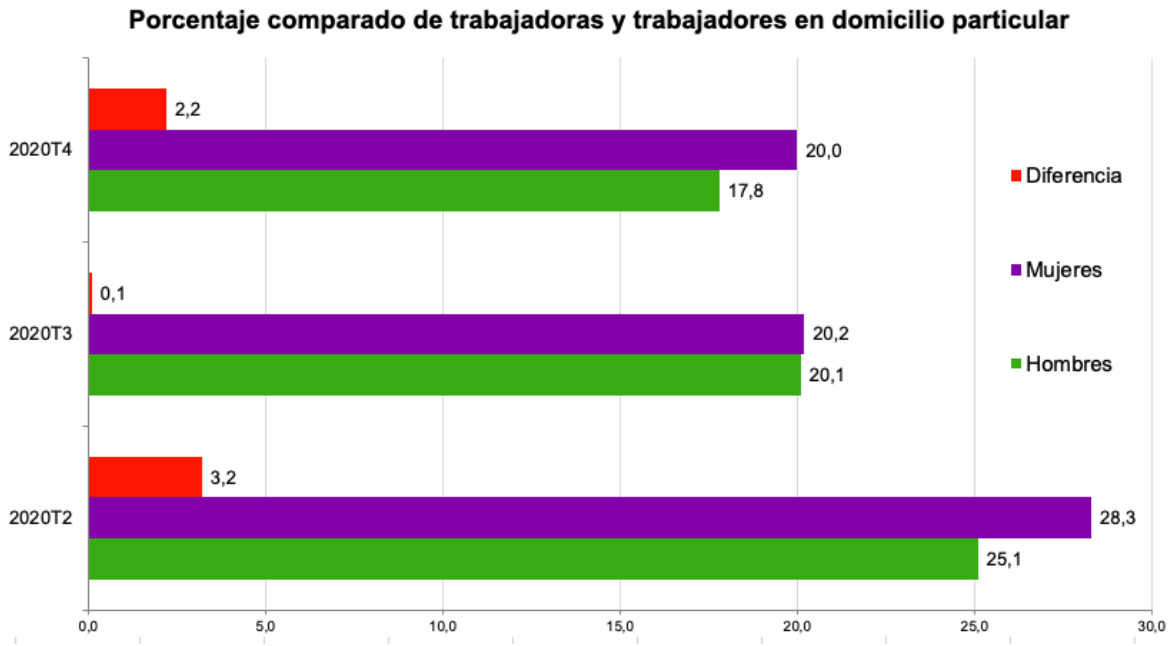
Asalariados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y comunidad autónoma.
Porcentajes respecto del total de cada comunidad autónoma
Unidades: %

	Más de la mitad de los días que trabajó		
	2020T2	2020T3	2020T4
Ambos sexos			
Total Nacional	15,3	8,9	8,6
13 Madrid, Comunidad de	25,3	18,8	17,1
Hombres			
Total Nacional	12,9	8,0	7,6
13 Madrid, Comunidad de	23,2	18,5	15,3
Mujeres			
Total Nacional	17,8	9,9	9,5
13 Madrid, Comunidad de	27,4	19,1	18,8
Diferencia entre mujeres y hombres (puntos porcentuales)			
Total Nacional	**4,9**	**1,9**	**1,9**
13 Madrid, Comunidad de	**4,2**	**0,6**	**3,5**

Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y comunidad autónoma.
Porcentajes respecto del total de cada comunidad autónoma
Unidades: %

	Más de la mitad de los días que trabajó		
	2020T2	2020T3	2020T4
Ambos sexos			
Total Nacional	16,2	10,3	9,9
13 Madrid, Comunidad de	26,6	20,1	18,9
Hombres			
Total Nacional	14,1	9,5	9,3
13 Madrid, Comunidad de	25,1	20,1	17,8
Mujeres			
Total Nacional	18,7	11,3	10,8
13 Madrid, Comunidad de	28,3	20,2	20,0
Diferencia entre mujeres y hombres (puntos porcentuales)			
Total Nacional	**4,6**	**1,8**	**1,5**
13 Madrid, Comunidad de	**3,2**	**0,1**	**2,2**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de Población Activa. 4º trimestre de 2020.



Fuente elaboración propia a partir de la EPA 2020 INE

7. PRESUPUESTOS 2021

ACCIONES CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El programa Acciones contra la Violencia de Género y Promoción de la Igualdad de Oportunidades, dependiente de la Dirección General de la Mujer engloba unas políticas imprescindibles en un escenario de incremento del terrorismo machista y de las diversas brechas que profundizan en la desigualdad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, este programa solo representa el 1,37% del presupuesto regional en el ámbito de las Políticas Sociales y de Familia.

Aunque contempla una dotación de 24.865.106 euros para 2019, con un ligero crecimiento del 4,82% con respecto al ejercicio anterior, este crédito se encuentra muy alejado del asignado en 2012 para las mismas políticas que ascendía a 27,2 millones de euros, un 8,63% menos de presupuesto disponible.

No obstante hasta el 30 de octubre se habían ejecutado 11 millones, y autorizados, es decir por gastar, 9,1 millones, por lo que una vez más este programa no se ejecutará en su totalidad, **perdiendo por tanto más de 4 millones de euros**.

La partida más importante de los 9,1 millones que queda por gastar es la cooperación con las corporaciones locales, quedando pendientes 4.338.968 millones sobre los 8.599.310 finalmente presupuestados.

Conviene aclarar que estas políticas han variado, sustancialmente, su configuración presupuestaria desde 2012, como ha ocurrido con otros programas, por ejemplo, los vinculados a Protección a la Familia y Menores. En concreto, en 2012, las políticas se distribuían en dos programas ya extintos, 915 dedicado a las políticas de igualdad y el 916, destinado a la lucha contra la violencia de género. Unificamos, solo a efecto de estudio, ambos programas para poder analizar sobre criterios homogéneos. No obstante incluimos el siguiente cuadro demostrativo de la evolución de este presupuesto desde 2009.

Tabla 35. Programa 232B Capítulo II por partidas 2018 - 2019

CAPITULO II PROGRAMA 232 B				2018	2019	DIF 19-18	% DIF 2019-2018
GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS	Arrendamientos y cánones			210.020	221.699	11.679	5,56
	Reparación y mantenimiento			39.984	39.984	0	0
	Materiales, suministros y otros			6.424.483	6.135.033	-289.450	-4,50
	Divulgación y publicaciones			7.350	7.350	0	0
	convenios universidad					0	
	Indemnizaciones y serv			1.400	1.400	0	0
	Servicios nuevos					0	
	Plan integral violencia de género					0	
	Plan formación violencia machista			150.000	150.000	0	0
	Asistencia sanitaria y servicios sociales con medios ajenos	2540/25400 con corporaciones locales	8.803.508	8.803.508	8.803.508	0	0
		2541/25401 con entidades privadas	824.148	1.124.148	1124148	300.000	36,40
		TOTALES	9.627.656	9.927.656	9927656	300.000	36,40
	Formación y empleo			1.247.815	1.212.325	-35.490	-2,84
	Material sanitario y productos farmacéuticos					0	
	Promoción			2.188.826	2.610.820	421.994	19,27
			TOTAL	19.897.534	20.306.267	408.733	2,05

Fuente: Proyecto de presupuestos C. Madrid. Elaboración CCOO de Madrid

En este mismo capítulo, Transferencias Corrientes, se mantienen los convenios de colaboración con organizaciones especializadas, APRAMP, Adoratrices y Auxiliares del Buen Pastor, con una financiación directa de 100.000 euros, 80.000 euros y 60.000 euros, respectivamente. En cuanto a la transferencia en el concepto de Familias, destinada, fundamentalmente, a la cobertura de las distintas ayudas económicas destinadas a víctimas de violencia de género. La cuantía se mantiene sin variaciones, con la asignación de 300.000 euros.

Para la lucha contra la violencia de género, a través de la dirección General de la Mujer, se presupuestan actuaciones dirigidas a la protección y atención integral a mujeres y a sus hijas e hijos para cubrir sus

situaciones de necesidad, posibilitando un ingreso residencial temporal o prestando una atención especializada, en función de las necesidades.

La Comunidad de Madrid dispone de los siguientes centros:

RECURSOS RESIDENCIALES PARA MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO		
DENOMINACION	Nº DE CENTROS	Nº DE PLAZAS
CENTRO DE ACOGIDA	3	78
CENTRO DE EMERGENCIA	2	37
PISO TUTELADO	1	4
CENTRO DE ACOGIMIENTO	2	18
CENTRO RESIDENCIAL	1	20
CENTRO DE ATENCION INTEGRAL	1	18

Elaboración CCOO MADRID

Para CCOO de Madrid, los recursos residenciales son insuficientes. Como podemos observar, el número total de plazas que el Gobierno autonómico destina a la violencia de género, apenas llegan a 175 plazas, cuando sólo durante el año 2018, en la Comunidad de Madrid, al menos 12 mujeres murieron asesinadas a manos de sus parejas. En el conjunto del estado, existieron 29.008 acciones (2017) de hombres causantes de violencia de género hacia las mujeres

Además la Dirección General de la Mujer cuenta con los siguientes recursos no residenciales:

- 2 Centros de Día para mujeres víctimas de violencia de género en la Comunidad de Madrid.
- 1 Centro de Día para mujeres víctimas de trata en la Comunidad de Madrid.
- 1 Centro de Atención Psicosocial Programa Mira que presta atención psicosocial especializada para mujeres que han sido víctimas de violencia de género en sus diferentes manifestaciones: ámbito doméstico o afectivo, social (mutilación genital, tráfico de mujeres, ejercicio de la prostitución) y laboral (acoso sexual), así como a sus hijos e hijas.
- 1 Centro para Atención Integral psicológica, jurídica, laboral y social a mujeres víctimas de agresiones sexuales (CIMASCAM) en la Comunidad.
- Unidad de Atención Psicológica para mujeres adolescentes víctimas de violencia de género.

Para la atención a mujeres en la Red de Puntos municipales del Observatorio Regional de Violencia de Género, coordinada por la DG de la Mujer, se financian con cargo a este programa 38 convenios con ayuntamientos y 15 con mancomunidades.

Sobre indicadores de gestión, el programa resulta continuista en términos generales pero, tal y como hemos señalado anteriormente, resulta preocupante que un contexto intolerable de violencia machista, determinados objetivos de gestión se vean rebajados. **Un presupuesto claramente insuficiente para dar respuesta a una lacra cada vez más visible en la sociedad.**

Algunos datos sobre violencia machista

Según el último Informe sobre Violencia Machista 2018 de CCOO de Madrid, se han producido en España 29.008 acciones (2017) de hombres causantes de violencia de género hacia las mujeres, acciones que han provocado o no orden de protección o medidas cautelares, y que han sido inscritas en el registro competente según el INE.

En la Comunidad de Madrid, en el mismo ejercicio, se han producido 12 personas muertas por violencia de género (9 mujeres, 2 niñas, 1 niño) las cifras más altas desde 2011. El propio Gobierno Regional prevé 4.000 resoluciones judiciales en 2019 sobre violencia de género.

En este escenario, se reducen el número de mujeres atendidas en recursos no residenciales, pasando de 3.000 en 2018 a 2.300 para 2019.

También se disminuye:

- El volumen de Informes sobre impacto por razón de género, de 232/18 a 179/19.
- Resulta muy preocupante la significativa caída del número de acciones de sensibilización en el ámbito educativo. De la previsión en 2018 de 14.300 acciones a las 4.740 establecidas para 2019.

Debemos insistir en que sin empleo digno no es posible ser independiente y por lo tanto ser “igual”:

El 67% de las mujeres que han sido asesinadas dependían económicamente de su verdugo.

Estos presupuestos evidencian una vez más que:

- La falta de recursos deriva de, al menos, un análisis poco adecuado de la situación de desigualdad de las mujeres madrileñas con respecto a los varones

- Una Comunidad como la de Madrid no puede alardear de ser una Comunidad rica y seguir manteniendo al 52% de la población año tras año, profundizando en la precariedad y la vulnerabilidad de sus derechos fundamentales, el primero el derecho a la vida.

8. INGRESO MÍNIMO VITAL Y RENTA MÍNIMA DE INSERCIÓN

8.- INGRESO MÍNIMO VITAL Y RENTA MÍNIMA DE INSERCIÓN

A nivel estatal, el número de personas que han recibido el Ingreso Mínimo Vital (IMV) es de 462.508 personas. De éstas, el 47% son menores.
En la Comunidad de Madrid 45.813 personas han recibido el Ingreso Mínimo Vital, 22.258 adultos y 23.555 menores.

Pese a las dificultades en la implementación de esta medida, se prevé que haya **beneficiado especialmente a las mujeres por sufrir un mayor impacto de la**

A falta del dato por sexo en las estadísticas oficiales, cabe recordar que al presentar la medida el gobierno calculaba que:

- el 16% de las familias beneficiarias de esta ayuda (IMV) serían **hogares monoparentales**
- de ellos, casi el 90% estarían encabezados por una mujer.

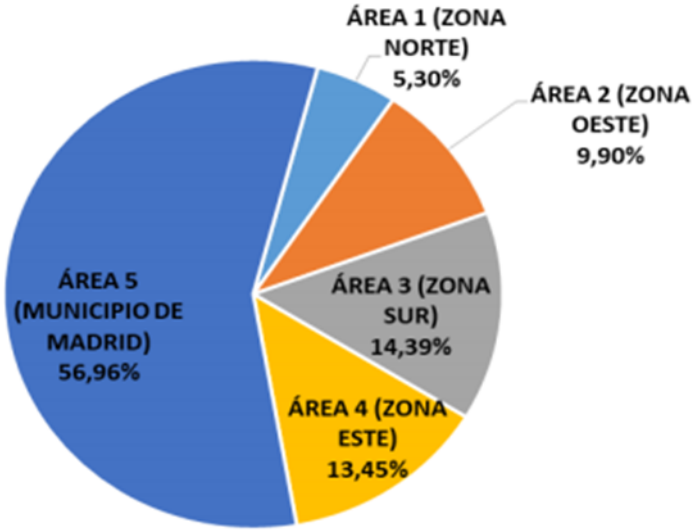
Convivencia entre IMV y RMI

El IMV convive con la prestación autonómica la Renta Mínima de Inserción (RMI), cuya revisión normativa está pendiente tras la implementación en 2020 de la prestación estatal.

Según el último informe anual publicado por la Dirección General de Servicios Sociales e Innovación Social, perteneciente a la Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid, en 2019 hubo:

- 28.643 familias perceptoras de RMI
- que suponen un total de 91.076 personas beneficiarias
- De éstas, 28.643 eran titulares y 62.433 miembros de las unidades de convivencia, con la distribución territorial que se muestra en el gráfico.

Gráfico. Porcentaje de familias perceptoras de la RMI por zonificación de servicios sociales.



Fuente: Renta Mínima de Inserción. Informe 2019. Dirección General de Servicios Sociales e Innovación Social. Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid.

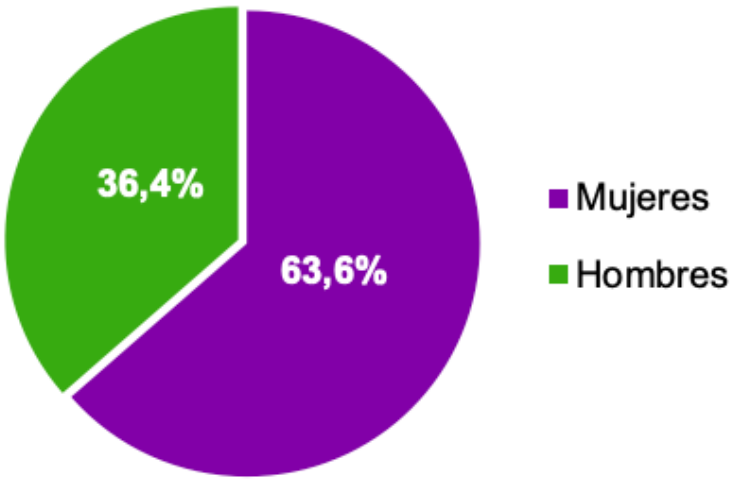
Respecto a la distribución por sexo de los perceptores de la RMI durante el 2019, en este informe se confirma la presencia mayoritaria de mujeres como titulares de la prestación económica, **con un 63,57% de mujeres frente al 36,43% de hombres**, diferencia que se amplía con respecto al ejercicio anterior 2018.

Tabla. Distribución por sexo de los perceptores de la RMI.

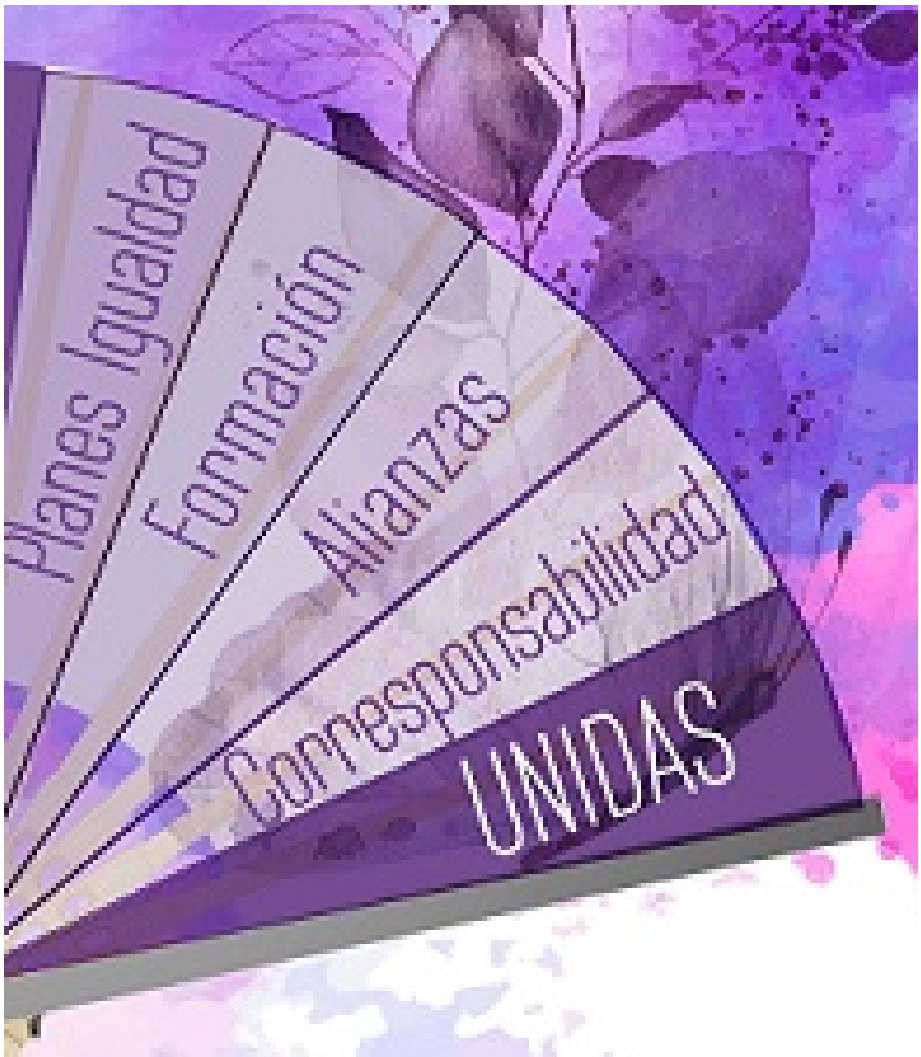
SEXO	Nº	%
HOMBRE	10.435	36,43%
MUJER	18.208	63,57%
TOTAL	28.643	100,00%

Fuente: *Renta Mínima de Inserción. Informe 2019. Dirección General de Servicios Sociales e Innovación Social. Consejería de Políticas Sociales, Familias, Igualdad y Natalidad de la Comunidad de Madrid.*

Distribución por sexo de los perceptores de la RMI



Fuente elaboración propia a partir de la EPA 2020 INE



9.- LOS AVANCES

9.- LOS AVANCES

9.1 Conciliación de la vida laboral y personal. Corresponsabilidad

Tenemos que revisar algunos conceptos de nuestras propuestas para mejorar la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal , familiar y laboral porque han cambiado las circunstancias en que tendremos que desarrollar nuestra representación de la clase trabajadora porque sus vidas han cambiado y la pandemia ha impuesto nuevas relaciones laborales y necesidades , sin que la sociedad pueda seguir mirando para otro lado.

> Mientras, las mujeres asumen más del 90% de las necesidades de conciliación y cuidado de las personas, de menores, mayores y personas dependientes.

La pandemia ha puesto de manifiesto, lo que las mujeres y las organizaciones estamos denunciando desde hace años. Los cuidados no pueden ser una maldición para las mujeres, sino la construcción solidaria de un estado social que reconozca las necesidades de las personas y que cada sector asuma la parte que le corresponda. No se puede cargar este tema sobre la voluntad individual de las personas, sean hombres o mujeres, sino que debe existir una política social que elaboren gobiernos central, autonómicos y municipales, partidos políticos, organizaciones sociales, sindicales y de mujeres.

Se ha utilizado hasta la saciedad, la idea de que la conciliación consiste en hacer listas más o menos exhaustivas de permisos retribuidos o no, en que las mujeres se reduzcan la jornada laboral con la consiguiente pérdida económica o la solicitud de excedencias que merman la posibilidad de desarrollo de su carrera profesional.

> Todo ello aderezado con la aceptación social de que la conciliación pertenece al ámbito privado y a la elección libre e individual del ejercicio de un derecho de las mujeres.

Este concepto es pernicioso para las mujeres y exime al Estado de su responsabilidad de cuidado a de las personas que tienen derechos por el hecho de haber nacido, no son favores ni ayudas a las trabajadoras, debe ser el reconocimiento objetivo de las personas que necesitan los cuidados. Tampoco los abuelos y abuelas tienen que asumir los déficits sociales de un sistema que trata de que se trabaje gratis con un esfuerzo que nada tiene que ver con los beneficios que tiene el pasar tiempo con nietos y nietas por placer y no por someterse a unos horarios y trabajos que deberían estar atendidos por otros ámbitos.

Las trabajadoras no deben verse sometidas al dilema de elegir entre atender a las familias y su carrera profesional, eso no es conciliación, es sexismo.

Es cierto que en las unidades familiares formadas por parejas, ambos componentes de la misma (sean o no del mismo sexo) tienen las mismas responsabilidades, pero lo que hay que cuestionar es la base misma sobre la que se asienta la conciliación y ahí el sindicato tiene mucha responsabilidad y mucho que decir a través no solo de la negociación colectiva sino también de la demanda de políticas públicas, de políticas sociales que se desarrollaran en otros apartados de ésta ponencia.

Baste decir que un 32% de las mujeres activas y con empleo han dejado de trabajar para hacerse cargo del cuidado; un 20% recurre a servicios profesionales y en el caso de la Comunidad de Madrid, de las personas que han solicitado excedencias por cuidados el 90% son mujeres.

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, ahora será por ley que los varones tengan que participar del cuidado y que el empresariado no pueda mirar para otro lado o criminalizar a los varones que se acojan a estos permisos. Esto se recoge en el proyecto de presupuestos generales del estado para 2021, con partidas del Ministerio de Igualdad, ciertamente escasas pero que abundan en la necesidad de dotar la partida de permisos para ampliar a los varones.

La corresponsabilidad es otro concepto que se viene abriendo paso con fuerza en los debates sobre igualdad y una reivindicación social de las mujeres que bien aplicada puede cuestionar muchas de las relaciones sociales que se establecen en el cuidado. También a través de la negociación colectiva de los planes de igualdad tendremos que actuar en éste ámbito que implica cambios en las mentalidades de nuestra afiliación.

Para mejorar la corresponsabilidad y la conciliación, proponemos:

- **Exigir a los gobiernos que doten** adecuadamente las partidas dedicadas al cuidado de las personas y que lo saquen del capítulo de ayudas a las mujeres, puesto que es cubrir derechos no conceder ayudas.

- **Que se elaboren políticas públicas** que permitan crear infraestructuras de cuidados con todas las garantías de calidad, acceso según renta y control público de su calidad y servicios. Para que no pueda volver a producirse la catástrofe ocurrida en las Residencias de mayores.
- **Racionalizar los horarios** de las madres y padres trabajadores que tengan que atender cuidados y que no recaiga solo en las mujeres, Este es un aspecto de negociación colectiva pero también de organización de los servicios en la sociedad.
- **Introducir según indica la nueva legislación la regulación del teletrabajo, en la forma que establece la ley y que podrá mejorarse con negociación colectiva.**
- **Que se reconozca a las personas cuidadoras y trabajadoras del hogar con arreglo al trabajo que realizan que la pandemia ha demostrado por un lado que grado tan enorme de precariedad a que están sometidas y el carácter esencial de ese trabajo.**
- En lo interno, formar a las personas que estén negociando planes de igualdad, para que conozcan en profundidad los conceptos conciliación y corresponsabilidad, así como la legislación, recursos y demandas que éste cambio de mentalidad requiere.
- **Coordinación con otros agentes que intervienen en las redes de cuidados públicas y privadas.**

9.2 Adaptación de la jornada

El "Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación" incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad.

Estableció la obligatoriedad **de que todas las empresas con 50 o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad**. De este modo quedó considerablemente ampliado el número de empresas obligadas a tener un plan de igualdad, dado que con anterioridad solo las empresas con más de 250 trabajadores estaban obligadas.

> Para CCOO de Madrid es una prioridad conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Con las modificaciones legislativas se amplía el impacto de la igualdad en el mercado laboral

El RD 6/2019 también indica que "Las personas trabajadoras **tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo,** en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral".

Además, añade que:

- Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
- En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.
- En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.
- Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Queda establecido el derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación de su trabajo

9.3 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.
Dos Reales Decretos, el 901/2020 y el 902/ cambian por completo el concepto de Igualdad

9.4 RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Sin embargo, el pasado 13 de octubre de 2020 se publicaron dos nuevas normativas sobre igualdad que cambian por completo el planteamiento sobre la igualdad:

• **RD 901/2020** del 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, modificando leyes anteriores, y establece la obligatoriedad de transparencia retributiva para obtener información sobre valor y cuantía de las retribuciones y poder deducir posibles discriminaciones en la empresa.
Su entrada en vigor fue a los tres meses de su publicación en el BOE, por tanto entró en vigor el pasado 14 de enero de 2021.

• **RD 902/2020** de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que concreta los presupuestos y determina las obligaciones en aspectos como el concepto de trabajo de igual valor, obligación del registro retributivo, los sistemas de clasificación profesional contenidos en el convenio colectivo así como su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro. Se deberá aprobar una orden ministerial que apruebe el procedimiento de valoración de puestos de trabajo en un plazo de seis meses desde su publicación.

9.5 La sentencia del Tribunal Supremo que equipara los Planes de Igualdad con los Convenios Colectivos

La sentencia 95/2021 del Tribunal Supremo da la razón a CCOO Servicios y reconoce la legitimidad de los sindicatos para negociar Planes de Igualdad. El criterio del alto Tribunal en esta sentencia es contrario al expresado por la patronal CEOE que les ha llevado a presentar un recurso contra el Real decreto del 13 de marzo por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro

La sentencia de TS que da respuesta a una demanda contra la empresa Ayesa Ingenierías, anula su Plan de Igualdad y reconoce que la representación sindical en las empresas está legitimada para negociar Planes de Igualdad independientemente de que existan centros de trabajo que no cuenten con dicha representación.

Rechaza por tanto de manera inequívoca la posibilidad de que un Plan de Igualdad se negocie con una comisión “ad hoc” y equipara, de manera contundente, el Plan de Igualdad a un Convenio Colectivo en lo relativo al modelo de negociación.

Esta sentencia, de la Sala de lo Social del TS ha sido publicada tan solo unos días después del anuncio del **recurso que la patronal CEOE ha interpuesto** ante la Sala Contencioso-Administrativa el mismo Tribunal al RD 901/2020, de 13 de marzo por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

La patronal considera que los sindicatos no están legitimados para negociar Planes de Igualdad allí donde no existen Comités de empresa o delegados y delegadas de personal y que deberían ser las propias plantillas quienes negocien, a través de comisiones “ad hoc”, sus propias condiciones de trabajo.

La propia Constitución Española reconoce el papel de las organizaciones sindicales como representantes de las trabajadoras y los trabajadores de este país y su presencia en las mesas de diálogo social y en las negociaciones colectivas entre muchos otros ámbitos no puede ser cuestionada, menos aún en un momento de nuestra historia en el que los

10.- VIOLENCIAS

10.2 La prostitución

Sobre la prostitución en nuestra Comunidad, hemos debatido poco, no hemos encontrado el marco en el que hacerlo a pesar de que muchas personas del sindicato, hombres y mujeres (mujeres más, es verdad) hemos querido expresar nuestra opinión y de hecho algunas lo hemos hecho, sobre la necesidad de que CCOO se defina ante una situación que padecen muchas mujeres que también nos importan aunque no tengan empresa, pero que en una mayoría abrumadora viven en condiciones muy difíciles y están a merced de una de las violaciones más fragrantes de los derechos humanos.

> Tenemos conocimiento de que la prostitución cosifica a las mujeres y las pone a merced de quienes las "alquilan" para usar y abusar de su cuerpo por unos pocos euros, la mayoría de las veces sin respetar su dignidad.

Naciones Unidas afirma que el 39% de los varones españoles, desde los 16 años, han pagado por sexo, muy mayoritariamente con mujeres, pero no solo.

Las mujeres prostituidas tienen un riesgo de muerte prematura 40 veces mayor que las demás, más del 89% de las que la ejercen manifiestan que desearían dejarlo y ***el 90,5% no*** tienen papeles y reconocen que sufren una explotación de su cuerpo.

La prostitución está ligada a la trata de personas y las redes y mafias que controlan estas prácticas tienen su raíz en el capitalismo, racismo, neocolonialismo y finalmente en el centro de todo el sistema el patriarcado.

En España no es ilegal, es alegal, es decir no se condena penalmente pero tampoco se acepta permitiéndose su uso por los "clientes" pero socialmente no se aplaude en público aunque no se defienda abiertamente.

Ya hay países que se han decretado su abolición como Suecia, Islandia, Canada, Singapur, Sudafrica, Corea del Sur, Irlanda del Norte, Noruega o Francia y no ha habido un estallido social ni ha aumentado la pobreza de las mujeres ni han salido a la calle ejércitos de hombres reclamando el derecho a usar, previo pago, el cuerpo de las mujeres prostituidas.

Las mujeres prostituidas necesitan poder salir de la situación en la que están, y de un futuro oscuro y sin salud. No podemos mirar para otro lado y seguir planteando que no lo hemos debatido.

No parece que no hablando de ello, las mujeres prostituidas vayan a tener mejor situación, podemos decir que no opinamos pero parece que ya es el momento El debate de la abolición de la prostitución ya está hace años en la sociedad y en las organizaciones y no vemos que las posturas que mantenemos en nuestras acciones defiendan abiertamente la regulación, sin embargo puede parecer que se está conteniendo a la afiliación para que se defina sobre ello.

Hay multitud de organizaciones que ya se han definido, incluso sindicatos muy cercanos al nuestro, incluso ahora durante la pandemia se ha visto las instrucciones que se daban desde alguna organización a las mujeres prostituidas que no voy a reproducir aquí, pero que puedo facilitar a quien le interese.

Hay que pensar si alguno o alguna de nosotras pensaría que es un buen futuro para sus hijas la profesión de mujer prostituida, o que convenios negociaríamos y quien serían las personas con las que lo haríamos, con ellas o con los proxenetas y como controlar los ingresos, que impuestos a que servicios, como cotizarían a que edad se jubilarían…….o como aplicaríamos los planes de igualdad en los prostíbulos o en las carreteras donde ejercen a veces.

No podemos ver éste tema como si fuera algo de libre elección eso no lo han podido demostrar. Si no desde la dignidad del trabajo, de la regulación de los derechos del trabajo. Por todo ello y muchísimas más cosas que aras de la brevedad no relacionamos planteamos que CCOO se defina como Sindicato abolicionista de la prostitución.

Proponemos desde CCOO de Madrid algunas reflexiones para plantear algunas soluciones:

- **No criminalizar** en ningún caso a las mujeres prostituidas
- **Exigir a los gobiernos que arbitren políticas públicas** que permitan a les permitan abandonar la prostitución con condiciones para su supervivencia y reinserción si la necesitan,
- **Penalizar a los puteros** como elemento de persuasión
- Inspección fiscal a los proxenetas conocidos.
- **Consideración de la prostitución como ya hacen algunos organismos internacionales como violencia contra las mujeres**
- **Persecución de la trata de personas, en especial de niñas y mujeres.**
- Formación e información en todos los niveles educativos sobre el respeto a las personas y la igualdad entre todos los grupos humanos.
- **Tolerancia 0 con la violencia y menosprecio de las mujeres prostituidas.**

Si no se argumenta la regulación, el planteamiento de que es un tema delicado o que puede generar debate, suena a excusa y esa no es una forma de actuar de quienes tenemos que ser agentes activos de cambio social.

Covid-19, y violencia machista: aliados contra las mujeres.

La sexta macroencuesta sobre violencia machista en España, realizada por el gobierno, arroja datos muy duros sobre la realidad de ésta violencia que niega la ultraderecha, la derecha mira para otro lado y desde la izquierda no se dan los pasos necesarios para erradicar el goteo incesante de asesinatos de mujeres, de forma contundente e integral.

- Según ésta macroencuesta, 1077 mujeres han sido asesinadas desde 2003 por sus parejas o exparejas, también 37 menores, y 765 han quedado en orfandad por el asesinato de sus madres. A esto hay que sumar que 32.000 mujeres tienen protección policial un 9% más que en 2019. También arroja un dato escalofriante, 1 de cada 2 mujeres en España, mayores de 16 años, ha sufrido algún episodio de violencia machista a lo largo de su vida. Se han registrado 453.000 violaciones que no es el número real puesto que el 36,5% no denuncia por temor a no ser creidas.
- En éstas cifras faltan todas aquellas mujeres que no se contabilizan por no ser asesinadas por sus parejas o exparejas, pero todas ellas son asesinadas por un hombre.
- Hay que sumar a éste maltrato que el 20% de las agredidas sufren una discapacidad provocada por las lesiones infringidas.
- Con esta incidencia tan escandalosa, durante la pandemia los pisos donde se ejerce la prostitución han permanecido abiertos, el 80% de los conocidos y solo se ha atendido en 2019 55 mujeres víctimas de Trata de personas, que es una de las formas más crueles de la violencia machista puesto que muchas veces son mujeres extranjeras sin protección alguna y durante la pandemia mucho más aisladas.
- Otro colectivo que ha sufrido con mayor gravedad la pandemia, es el de las mujeres mayores, tanto las que han contraido la enfermedad como las que no. Todas ellas sometidas a la soledad, la incertidumbre y el verse tratadas en muchas ocasiones como menores de edad, en unas Residencias que no hemos analizado aún, pero que sin duda, aunque las habrá que lo hayan hecho bien, muchismas tendran que dar cuentas de sus actuaciones y desde luego las Instituciones que lo hayan permitido, no puede quedar en impunidad tanto dolor
- Durante el año 2020 el desempleo ha aumentado en la Comunidad de Madrid y el 53,8% del mismo son mujeres, a pesar del freno de los ERTES, 68.700 mujeres han perdido el empleo. Este dato es importante porque una de las circunstancias que obligan a las mujeres a convivir con sus maltratadores es la falta de independencia económica.Lo que pone de nuevo de manifiesto la necesidad de tomarse en serio la necesidad de cambiar las políticas públicas de empleo y también la actuación empresarial a la hora de contratar mujeres.
- Esta es una primera consecuencia del COVID, puesto que se rompe la tendencia del descenso del desempleo entre las mujeres.
- Las llamadas al 016, telefono que atiende a mujeres víctimas de violencia machista, ha aumentado hasta ahora en un 60%, incluso con el temor a ser sorprendidas por el maltratador.

- Las mujeres han buscado ayuda aprovechando cualquier ocasión como la asistencia a las farmacias donde podían dejar mensajes pidiendo ayuda o en las propias colas del hambre.
- A toda ésta situación tenemos que sumar que la precariedad laboral a que están sometidas muchas mujeres, 428.285 tienen salarios por debajo del SMI(salario mínimo interprofesional), que suponen el 54,4 % del total, lo que las convierte en trabajadoras pobres. En Madrid no se puede vivir con ese salario y menos alquilar un piso para escapar del maltratador.
- Desde CCOO de Madrid, también hemos sido un punto de apoyo a las mujeres maltratadas, informando y orientando desde los teléfonos habilitados durante el confinamiento.

Exigimos que los gobiernos cumplan el Pacto de Estado contra la violencia machista que está en vigor y no se lleva a cabo correctamente; pedimos acompañamiento y protección a las mujeres maltratadas; pedimos formación y sensibilización a todos los agentes implicados; especial atención a la judicatura y reforma de un codigo penal obsoleto; que se contabilicen todos los feminicidios y que se atienda a la OMS (organización mundial de la salud) y que se ratifiquen los Convenios de la OIT (organización internacional del trabajo) 189 sobre el trabajo digno para las trabajadoras del hogar y el 190 sobre la eliminación de la violencia machista.
Denunciamos el negacionismo de la violencia machista que viene a agravar y revictimizar a las mujeres que luchan cada día por su vida.

Ratificamos el compromiso de CCOO de Madrid para seguir luchando por la erradicación de todo tipo de violencias contra la mujer y desde luego contra la violencia machista.

11. VIOLENCIA MACHISTA

11.- VIOLENCIA MACHISTA

11.1 La violencia machista que mata a las mujeres

La lucha contra la violencia machista en CCOO de Madrid, ha pasado de ser una protesta testimonial a constituir un frente de consensuado para asumir la necesidad de contribuir a una causa justa, su erradicación.

Hoy nos parece inasumible que cada año en España se asesine a casi 100 mujeres y cientos de miles en el mundo, por el solo hecho de serlo, hemos comprendido además que tenemos que conocer los datos de la violencia contra las mujeres, para poder combatirla y precisar todos los elementos que intervienen en que exista un feminicidio prácticamente asumido sin alarma por la sociedad.

Que exista la violencia machista, no tiene una única causa, hay factores múltiples que la generan y grados de responsabilidad de los distintos ámbitos sociales, sabemos que la violencia machista es la que se ejerce sobre las mujeres por el solo hecho de serlo, y que no consiste solamente en el hecho terrible y definitivo del asesinato, sino que se compone de toda un periodo más o menos largo en que se infringe a las víctimas toda clase de sufrimientos y actuaciones que merman la libertad y la salud de las mujeres que la padecen. Pero también la violencia machista produce otros daños colaterales muy graves, como el daño a padres y madres y a menores que quedan en huérfanos, con secuelas que a veces duran toda la vida.

Nuestra organización ya lleva a cabo diversas actuaciones, en Madrid llevamos años concentrándonos en diversos puntos cuando se produce un asesinato machista. En cualquier parte del Estado, realizamos un registro de víctimas en el ya conocido “calendario de la vergüenza” que se envía a las organizaciones para su difusión y realizamos acciones y talleres formativos y de sensibilización además de participar en las movilizaciones que convoca el movimiento feminista, además de elaborar carteles conmemorativos y un informe con los datos que reflejan el estado de la violencia machista en la Comunidad de Madrid.

El machismo mata y a pesar de la persistencia de los datos y haber conseguido amplios consensos en la necesidad de luchar contra ella, hay grupos políticos que no aceptan su existencia, son grupos de ultraderecha que por desgracia hoy se sientan en los parlamentos nacional y autonómico.

Esto nos debe hacer permanece alerta y no dejar que esos discursos prosperen, oponiendo educación a odio y datos ante el negacionismo.

De las Administraciones Públicas exigimos una actuación contundente que debe comenzar por revisar los roles que se transmiten en los medios de comunicación y que tratamiento hacen de este gravísimo problema, No nos referimos a coartar la libertad de expresión ni a censurar a nadie, sino a como hay que tratar las noticias. Las mujeres “no aparecen muertas”, sino que han sido asesinadas.

Proponemos algunas medidas para continuar con la lucha por la erradicación de las violencias machistas:

- **Exigir a** la Administración la activación de la Comisión de Seguimiento del Pacto de Estado.
- **Dotación suficiente** de partidas presupuestarias y recursos humanos, así como dotar a los equipos multiprofesionales en los centros de atención a víctimas de violencia machista.
- **Formar y Sensibilizar** a nuestra afiliación sobre qué es la violencia machista y como podemos contribuir a su erradicación
- **Potenciar programas de inserción sociolaboral** para mujeres víctimas de violencia de género, desarrollando medidas de actuación que se adapten a las necesidades de ellas.
- **Mejorar los derechos laborales de las víctimas mediante la negociación colectiva.**
- **Trabajar con los agentes sociales** para que faciliten la elaboración de protocolos que prevengan las actuaciones de violencia machista en el interior de las empresas.
- **Incorporar en el ámbito educativo,** medidas que incluyan la formación en valores de igualdad, respeto y tolerancia entre las personas.
- **Combatir el sexismo** en los medios de comunicación, con formación especializada a profesionales con perspectiva de género y que esos mismos medios elaboren códigos deontológicos que les autorregulen.

Hacemos también un llamamiento a la Judicatura para que desde sus propios medios, aborden un programa integral de formación y sensibilización del enorme problema al que nos enfrentamos y que no siempre encuentran una solución justa aunque sea legal

Que se impulsen los cambios necesarios en el código penal, para que ninguna agresión quede impune por que existan leyes obsoletas.

11.2 Calendario 2020 y 2021

Calendario Victimas 2020. Datos recogidos por CCOO de Madrid

Durante el año 2020 en todo el Estado se cometieron 54 asesinatos, de ellos 51 eran mujeres, de los cuales 4 se produjeron en la Comunidad de Madrid y 3 eran menores.

Con respecto al año 2019 el número de víctimas ha descendido, puesto que se cometieron en todo el Estado 74 asesinatos, de los cuales, 12 en la Comunidad de Madrid, todas mujeres.

Los primeros meses de 2021 siguen siendo negros para la violencia machista en España. Entre enero y febrero se han cometido un total de cinco asesinatos a mujeres, dos de ellas fueron asesinadas en la Comunidad de Madrid.

Relación de víctimas violencia machista enero-febrero 2021				
ENERO				
	Fecha	**Nombre**	**Ciudad**	**Herida/Asesinada**
	1 17/012021	82 años	Vallecas (Madrid)	Asesinada
FEBRERO				
	2 03/02/2021	Benita 58 años	Linares (Jaén)	Asesinada
	3 07/02/2021	Edad avanzada	Calella (Barcelona)	Asesinada
	4 12/02/2021	Conchi 56 años	Sestao (Vizcaya)	Asesinada
	5 14/02/2021	M.A.P. 51 años.	Majadahonda (Madrid)	Asesinada.

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 2020 hemos realizado xxxxxxxxxx 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 responsablidad, porque no es solo la mujer víctima de viiolencia 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.
-

DATOS ESTADO	DATOS COMUNIDAD DE MADRID
54 Total personas asesinadas	4 Total personas asesinadas
51 mujeres asesinadas 2 niños asesinados 1 niña asesinada	4 Mujeres asesinadas

Asesinatos machistas 2020

Asesinatos machistas enero y febrero 2021

Relación de Victimas violencia machista 2020: 54 asesinatos machistas				
ENERO: 9				
	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
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: 7				
10	02/02/2020	Lorena 41 años	Gijón (Asturias)	Asesinada
11	07/02/2020	Clara Mª 49 años	(Lugo)	Asesinada (Investigación)
12	08/02/2020	Ana Mª 38 años	Granada	Asesinada
13	16/02/2020	Alicia 36 años	Moraira (Granada)	Asesinada
14	25/02/2020	Mª del Mar 43 año	Aznarcóllar (Sevilla)	Asesinada
15	26/02/2020	Manuela 75 años	Fuenlabrada (Madrid)	Asesinada
16	26/02/2020	Esther 40 años	Madrid	Asesinada

MARZO: 5				
17	02/03/2020	Concepción 67 años	Posadas (Córdoba)	Asesinada
18	08/03/2020	Mónica 38 años	Villanueva del Castellón (Valencia)	Asesinada
19	11/03/2020	Miren 56 años	Abanto (Vizcaya)	Asesinada
20	11/03/2020	Paola 24 años	Abanto (Vizcaya)	Asesinada
21	19/03/2020	Karina 35 años	Almassora (Castellón)	Asesinada
ABRIL: 2				
22	04/04/2020	Encarnación 78 años	Las Palmas de Gran Canaria (Islas Canarias)	Asesinada
23	30/04/2020	48 años	Corbera de Llobregat (Barcelona)	Asesinada
MAYO: 2				
24	27/05/2020	Annick 65 años	L´Escala (Girona)	Asesinada
25	30/05/2020	51 años	Esplugues de Llobregat (Barcelona)	Asesinada
JUNIO: 3				
26	14/06/2020	Belén 46 años	Úbeda (Jaén)	Asesinada
27	14/06/2020	Adrián 17 años	Úbeda (Jaén)	Asesinado
28	14/06/2020	Iván 12 años	Úbeda (Jaén)	Asesinado
JULIO: 4				
29	13/07/2020	31 años	Torrejón de Ardoz (Madrid)	Asesinada
30	14/07/2020	Oriana 21 años	Barcelona	Asesinada
31	20/07/2020 (encontrada)	Carolina 43 años	Santa Úrsula (Tenerife)	Asesinada
32	21/07/2020	Lillemor Christina Sundberg	Son Espases (Palma de Mallorca)	Asesinada
AGOSTO: 8				

33	02/08/2020	Yolanda Zamorano 42 años	Sabadell (Barcelona)	Asesinada
34	05/08/2020	Teresa D. 82 años	Corral-Rubio (Albacete)	Asesinada
35	08/08/2020	Ana Avelina Polo 44 años	La línea de la Concepción (Cádiz)	Asesinada
36	15/08/2020	Alina Erika Harja 37 años	La Granja (Segovia)	Asesinada
37	19/08/2020	Rosalía F.M. 61 años	Cartagena (Murcia)	Asesinada
38	22/08/2020	Nancy Paola Reyes García 29 años	Santander	Asesinada
39	29/08/2020	Saloua A. 41 años	Águilas (Murcia)	Asesinada
40	31/08/2020	Yesica D.G. 33 años	Valencia	Asesinada
SEPTIEMBRE: 6				
41	10/09/2020	Eugenia C. 57 años	Jerez de la Frontera (Cádiz)	Asesinada
42	12/09/2020	Susana Criado 61 años	Oviedo	Asesinada
43	17/09/2020	Nancy Paola 29 años	Santander	Asesinada
44	17/9/2020	Ramona Jesús 50 años	La Laguna (Santa Cruz de Tenerife)	Asesinada
45	24/09/2020	Li Na 26 años	Valencia	Asesinada
46	25/09/2020	32 años	Cádiz	Asesinada
OCTUBRE: 1				
47	15/10/2020	Habbie 37 años	Peguera (Mallorca)	Asesinada

NOVIEMBRE: 3				
48	03/11/2020	Remedios 32 años	Palma	Asesinada
49	08/11/2020	84 años	Palomares del Río (Sevilla)	Asesinada
50	09/11/2020	Peggy 49 años	Lloret de Mar (Girona)	Asesinada
DICIEMBRE: 4				
51	02/12/2020	Soledad Rey Gondomar	Pontevedra	Asesinada
52	26/12/2020	Mariam I.E. 66 años	Gádar (Gran Canaria)	Asesinada
53	27/12/2020	Maria Dolores G.C. 50 años	Villarubia de los Ojos (Ciudad Real)	Asesinada
54	31/12/2020	Ionela C. 28 años	Torrejón de Ardoz (Madrid)	Asesinada

12. ALIANZA CON LAS MUJERES FEMINISTAS

12.- ALIANZA CON LAS MUJERES FEMINISTAS

La lucha por la Igualdad entre mujeres y hombres, está en el ADN de nuestra organización, quizá no siempre se ha verbalizado de la misma manera, pero tenemos ejemplos muy brillantes de mujeres sindicalistas que han hecho por el avance en derechos de las trabajadoras mucho más de lo que se ha reconocido y valorado, tanto en el interno como en la sociedad.

Las mujeres de CCOO han realizado y realizan un proceso de sensibilización y de pedagogía feminista que ya conocemos como feminismo sindical que es el resultado de la aportación de miles de delegadas y también aunque en menor medida de delegados que participan cada vez más de las acciones reivindicativas de las mujeres en el camino a la igualdad.

Hay todo un calendario de fechas que podríamos plasmar en ésta ponencia, pero solo citaremos algunas por su repercusión y porque son acciones de todo el sindicato aunque hayan estado lideradas por mujeres, porque sin la implicación de los órganos de dirección tampoco habría sido posibles.

Nos referiremos a las manifestaciones a favor del aborto libre y gratuito, las manifestaciones del 8 de Marzo y el 25 de Noviembre, el tren de la libertad y la participación y convocatoria de las dos huelgas generales junto al movimiento feminista.

Si compartimos luchas, espacios, manifestaciones, agenda, participación en las propuestas de transformación social, si hemos colaborado en la consecución del Pacto de Estado contra las violencias machistas, si compartimos la necesidad de que se cumpla el Convenio de Estambul y los convenios 189 y 190 de la OIT, si estamos contra el acoso sexual, las violaciones en manada y la trata de personas y su prostitución por mafias proxenetas, que otra cosa somos sino un sindicato feminista, como viene definiéndose hace años el sindicato UGT.

Es hora de pasar de pantalla y reconocer en Estatutos que somos también un sindicato feminista que no es más que ponerle título a lo que venimos haciendo en nuestra acción sindical diaria y no solo las mujeres.

Ya hace tiempo que en la Comunidad de Madrid, CCOO ha sabido ocupar un lugar en el movimiento feminista con diferentes niveles de desarrollo según las organizaciones, pero no ha habido ningún retroceso, nadie que niegue la implicación y el espacio que nos corresponde como mujeres y como sindicalistas. Por ello pensamos que la organización debe dar un paso más y postularse como feminista en su conjunto.

Parte de ese camino se recorrió en las dos últimas huelgas generales, donde la organización en su mayoría comprendió que la lucha de las mujeres solo podía aportar beneficios a la acción sindical, como atestigua el crecimiento en afiliación, delegadas y dirigentes que sigue creciendo aún en las circunstancias más adversas,

Estamos incluidas en los foros y plataformas que funcionan en Madrid y se nos solicita opinión para acciones y manifiestos, así como nuestra participación en Jornadas y debates que tienen hoy una enorme vigencia.

- Formamos parte del Foro de Madrid contra la Violencia Machista, de la Federación de Mujeres por la diversidad, del Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid y en el del Ayuntamiento de Madrid, de la Plataforma 7N y de la Comisión organizadora del 8M. Todos estos espacios contribuyen sin duda a la movilización de la ciudadanía por la igualdad en dimensiones que igualan sino superan a otras que realiza el sindicato.
- **Debemos potenciar** las alianzas con las organizaciones de mujeres, con mayor participación de las organizaciones del sindicato que aún no hayan podido hacerlo
- **Es necesario coordinar** la participación de las organizaciones en los foros a los que pertenecemos en todas las Uniones Comarcales, con el fin de llevar una estrategia común y que la información fluya y se detecten las necesidades existentes.
- **Organizaremos grupos** de discusión y sensibilización sobre la igualdad entre mujeres y hombres
- Reforzar los lazos con las organizaciones más afines.

Trasladaremos nuestras reivindicaciones a los grupos políticos implicados en formular las políticas de igualdad.

Finalmente, definir a CCOO de Madrid como sindicato feminista.

13. ACUERDOS Y COMPROMISOS

Pacto de Estado

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.

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 n o 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.

Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del 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

¡VIVA EL 8 DE MARZO!

Mujeres sindicalistas por el trabajo, la salud y contra la pobreza

¡VIVAS, LIBRES, UNIDAS!

CCOO
sindicato feminista