

8  **HUELGA** **DE DOS HORAS
POR TURNO**
de marzo **CCOO**
#VivasLibresUnidas

**INFORME SITUACIÓN
SOCIO-LABORAL
DE LAS TRABAJADORAS
MADRILEÑAS
MARZO 2018**

CCOO ★★★★★



Secretaría de las Mujeres CCOO de Madrid

INDICE

INTRODUCCION

1.- MERCADO DE TRABAJO Y DESIGUALDAD

1.1.- Población:.....	9
1.1.1.- Población activa	
1.1.2.- Población ocupada	
1.2.- Tasas:.....	12
1.2.1- Actividad	
1.2.2- Paro	
1.2.3- Empleo	
1.2.4- Salarización	
1.3.- Contratación:.....	27
1.2.- Tipos de contrato	
1.4.- Jornadas.....	31
1.5.- Sectores.....	35

2.- BRECHAS

2.1.- Salarial.....	39
2.3.- Pensiones.....	47
2.4.- Permisos.....	52

3.- LA SALUD DE LAS MUJERES

3.1.- Discriminadas e invisibles, también en la prevención de Riesgos laborales.....	55
3.2.- La exposición a factores psicosociales.....	56

4.- ALIANZAS

4.1.- Nacionales.....	63
4.1.1.- EL movimiento feminista	
4.1.2.- Los hombres y la lucha contra la violencia hacia las mujeres	
4.2.-Internacionales.....	65
4.2.1.- Panorama internacional	
4.2.2.- La mutilación genital femenina	

5.- VIOLENCIA DE GÉNERO 2017.....70

ANEXOS:

Calendario de la violencia 2017.....	102
Calendario de la violencia enero y febrero 2018.....	103

6.- PROPUESTAS Y CONCLUSIONES.....104

Nota prensa: El 57% de las personas desempleadas en la Comunidad de Madrid son mujeres.....107

DECLARACIÓN CUMBRE SOCIAL DE MADRID.....111

**RESOLUCIÓN ECTUN (CAPITALES EUROPEAS) DE APOYO A LA
LUCHA POR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRE.....113**

INTRODUCCIÓN

Las trabajadoras de la Comunidad de Madrid, no han visto mejorada su situación laboral con la llamada “salida de la crisis”, sino que tanto sus índices de empleo como de paro y sus tipos de contratación siguen empeorando hasta llegar a ser trabajadoras en precario y según las franjas de edad y las cargas familiares, incluso se convierten en trabajadoras pobres.

Todo esto lo demostraremos en el presente informe, utilizando fuentes y datos contrastados, casi siempre oficiales que nos conforman un diagnóstico que determina la necesidad de una movilización general por la consecución de las mejoras de las condiciones laborales y de vida de las mujeres madrileñas y por tanto la plena justificación de la Huelga que nuestra organización sindical convoca éste 8 de Marzo en todo el Estado.

Los indicadores que vamos a analizar en el ámbito del mercado laboral son: Población activa; ocupada; asalariada; parada y cuáles son sus tipos de jornada, contratación y salarios. Finalmente este análisis nos dará también una brecha brutal en las pensiones de las mujeres y la demostración de que existen cargas de cuidados no compartidas y una creciente violencia machistas que completa la situación de desigualdad existente.

El trabajo sobre el estado de salud de las trabajadoras madrileñas, la invisibilización de sus accidentes, de sus lesiones o enfermedades profesionales ligadas al trabajo precario, o factores como el stress, la doble jornada y la sobre medicalización, son aspectos que tocaremos en este informe.

También la violencia machista tendrá un tratamiento diferenciado, porque influye en el ámbito laboral y es una prioridad sindical contribuir a su erradicación.

Pero también hablaremos de avances, de luchas, de negociación colectiva y de crecimiento del movimiento organizado de mujeres y del crecimiento del peso de las mujeres en nuestro sindicato que ha puesto en su agenda sindical y política, acabar con las desigualdades en el mercado laboral a través de la negociación colectiva y las movilizaciones en todos los ámbitos que nos son propios.

Muchos de éstos frentes no los acometemos en solitario, sino que hay un esfuerzo por tejer alianzas sociales con las organizaciones y movimientos con los que compartimos las cuestiones que tenemos en común, desde la pluralidad y diversidad que componen hoy los movimientos y plataformas.

CCOO acomete este 8 de Marzo, desde la movilización y la propuesta y el convencimiento de que si la Clase Trabajadora avanza en igualdad, lo hace toda la sociedad.

Algunas de las fuentes que utilizamos son:

EPA (Encuesta de Población Activa, del IV trimestre de 2017).

Datos de Enero 2018 del SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal).

Encuesta de Estructura Salarial y de la Agencia Tributaria.

Los Datos del Consejo General del Poder Judicial.

Los datos propios contrastados.

Los datos aportados por los medios de comunicación

Los datos aportados por algunas organizaciones feministas.

1.- MERCADO DE TRABAJO Y DESIGUALDAD

Las mujeres trabajadoras, tenemos, en el conjunto del Estado y también en Madrid una peor situación en el empleo que los varones que se refleja en todos los indicadores, ya sea en las tasas de actividad, empleo, paro, como en el mayor peso de los contratos más precarios (sobre todo las jornadas parciales), y, por supuesto y como consecuencia de lo anterior, en los salarios más bajos que tenemos las mujeres. Además siguen existiendo ocupaciones claramente feminizadas o masculinizadas (paredes de cristal), siendo las ocupadas por mujeres las que se asocian con peores condiciones y salarios, y mayores dificultades para la promoción laboral de las mujeres (techos de cristal).

Estas circunstancias hacen que las mujeres tengamos en el empleo un peso inferior a los hombres, un peor tratamiento y unas peores condiciones, algo que solo se explica por la situación de discriminación que sufrimos las mujeres, tanto en el centro de trabajo como en la sociedad, y que refuerza las situaciones de discriminación y violencia también fuera de la empresa, al reducir las oportunidades de empleo y autonomía económica de las mujeres.

Las “brechas en el empleo” de la Comunidad de Madrid

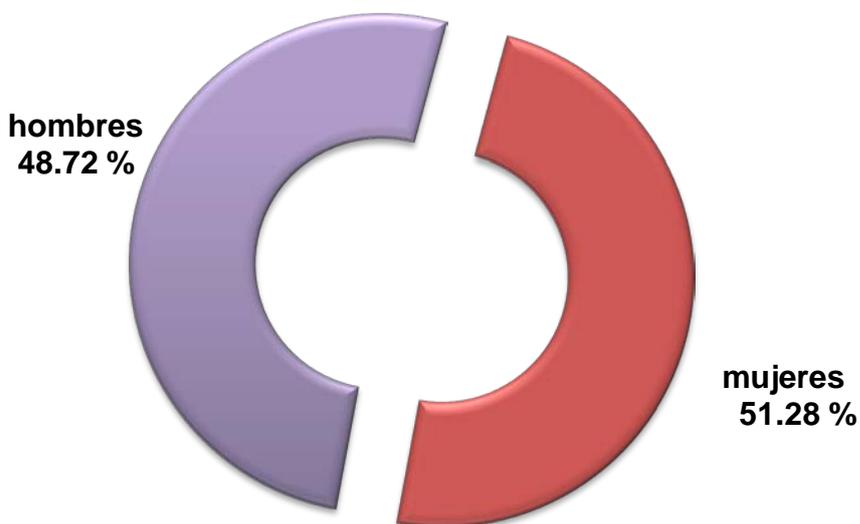
- Las mujeres tienen una tasa de actividad casi 10 puntos inferior a los hombres. Y esa brecha crece a partir del tramo de 34 años.
- La mayor causa de inactividad en las mujeres es la dedicación a las tareas domésticas.
- Si las mujeres tuviesen la misma tasa de actividad que los hombres, en Madrid habría 263.500 mujeres activas más y el desempleo femenino estaría en el 26% (el doble que la tasa de los hombres).
- La brecha en la tasa de actividad ha descendido durante los años de la crisis por la salida de hombres del mercado de trabajo, pero ahora mismo la tasa de actividad se encuentra estancada.
- Las mujeres sufren más el paro que los hombres (14,5 frente al 13% de paro masculino). En Madrid hay 241.300 paradas.
- Casi la mitad de las mujeres paradas (118.000) llevan más de un año en paro y, de ellas, el 70% más de dos años.
- Las mujeres activas en la Comunidad de Madrid tienen niveles de formación altos y superan a los hombres en número entre las tituladas universitarias. Cuanto mayor es su nivel de formación mayores son sus oportunidades de encontrar empleo, pero también son mayores las diferencias con los hombres. Es decir, el mercado de trabajo discrimina más en las ocupaciones que requieren un mayor nivel de formación.
- Entre las mujeres activas madrileñas, casi 70.000 tienen estudios primarios o inferiores, y entre ellas el desempleo supera el 30% y tienen un claro riesgo de cronificarse.

- Las mujeres sufren más que los hombres las jornadas parciales. Su tasa de parcialidad es más del doble (19,2% frente al 7,6% de los hombres).
- Los niveles de temporalidad son similares entre hombres y mujeres en Madrid, pero la temporalidad se dispara en el sector público, alcanzando al 21% de las mujeres.
- Las mujeres sufren una fuerte segregación ocupacional y sectorial. Siguen siendo mayoritarias en los sectores tradicionalmente feminizados, como los sectores de cuidado (educación, sanidad, servicios sociales), el servicios doméstico el comercio minorista y en servicios de mercado (jurídicos, administrativos) o financieros. Aunque tienen un peso pequeño en el mercado de trabajo, también son mayoritarias en los sectores de la cultura, la comunicación o la ciencia.
- En cambio las mujeres tienen una escasa presencia en la construcción, la industria, el transporte y actividades relacionada, las telecomunicaciones y la informática y la venta y reparación de vehículos.
- Las mujeres cobran de media en Madrid 5.844 euros menos que los hombres. Esto significa que el salario femenino tendría que aumentar un 25% de media para equipararse al masculino. La brecha salarial afecta más a los salarios bajos, al sector de los servicios y a las mujeres con contrato indefinido (entre las que el menor acceso a complementos y carrera profesional se refleja en las nóminas).

1.1.- Población

La población madrileña residente por sexo y edad entre los 16 y 65 años, según datos del INE a 1 de enero de 2017, está compuesta, por 2.205.250 mujeres y 2.094.524 hombres. Son por tanto 110.726 mujeres más que hombres.

POBLACIÓN ENTRE 16 Y 65 AÑOS



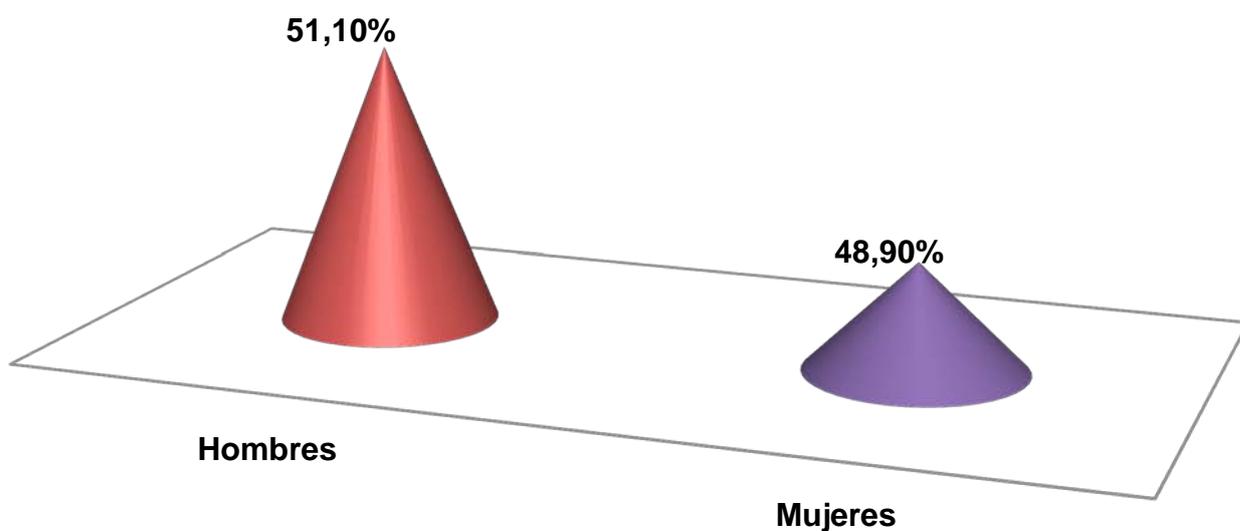
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2017 INE

1.1.1.- Población activa

Sin embargo, si observamos los datos de **población activa al finalizar 2017**, aunque se ha producido una leve mejora respecto al año 2016, la diferencia continúa siendo elevada con **71.300 mujeres menos**. El número total de mujeres activas es de 1.661.100, el 48,9% y el de hombres, 1.732.400, el 51,10%.

Por tanto, pese a ser más numerosas entre la población en edad de trabajar, en población activa continuamos por debajo, Con todo, persiste la desigualdad en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

POBLACIÓN ACTIVA 2017

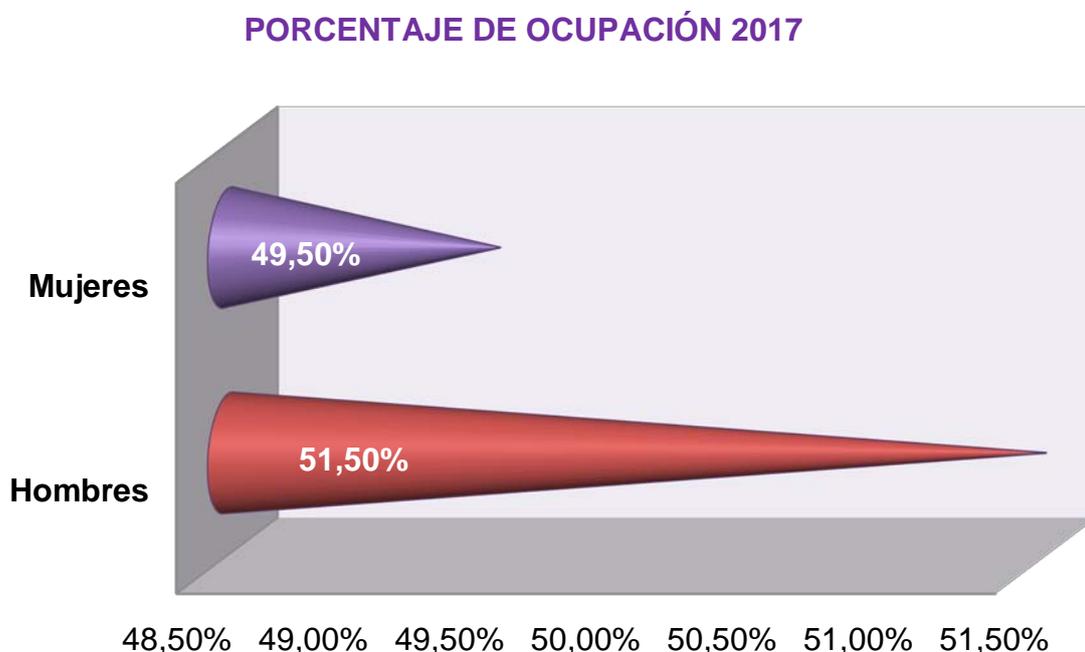


Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2017 INE

1.1.2.- Población ocupada

La **población ocupada** madrileña, está formada por 1.507.200 hombres (51,5%) y 1.419.800 mujeres (49,5%), por tanto no es paritaria, dado que existen **87.400 mujeres ocupadas menos** que hombres, a pesar de ser más numerosas en población. Si bien observamos que las diferencias se van acortando. La destrucción de empleos en diez años ha sido de 222.900.

Por tanto, la situación del empleo en las mujeres sigue siendo muy negativa pese a las leves mejoras producidas en esta década.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2017 INE

Diferencias entre los Mujeres y las Hombres Madrileños

Población entre 16 y 65 años	+110.726 Mujeres
Población Activa	-71.300 Mujeres
Población Ocupada	-87.400 Mujeres
Población Parada	+16.100 Mujeres
Población Asalariada	+14.100 Mujeres
TASA DE ACTIVIDAD	-9,34 puntos porcentuales
TASA DE OCUPACIÓN 16-64 años	-7,72 puntos porcentuales
TASA DE CONTRATOS TEMPORALES	-0,50 puntos porcentuales
TASA DE CONTRATOS PARCIALES	+16,80 puntos porcentuales

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2017 INE

1.2.- Tasas

Comenzamos a analizar las tasas que conforman la situación laboral de las trabajadoras madrileñas.

- Tasa de Actividad: **9,34 puntos menos**. Es decir **71.300 mujeres activas menos**. Es decir con empleo o buscándolo.
- Tasa de Ocupación entre 16 y 65 años: **7,72 puntos menos, 87.400 mujeres menos** ocupadas, sin empleo.
- La Tasa de Desempleo es del **14.50% en las mujeres y del 13% en los varones**.

Los datos también evidencian que, en materia de contratos, las diferencias son evidentes. En la contratación temporal, por primera vez, ha aumentado el número de hombres en 0,5 puntos. Sin embargo, hace un año el número de mujeres estaba en 1,5 puntos por encima de los hombres. La razón se encuentra en que el número de hombres con contratos temporales se ha incrementado en 10.000 y el de mujeres se ha reducido en 18.000. Lo que significa que se las contrata menos, incluso en la contratación temporal.

La contratación a tiempo parcial continúa aumentando, cada vez con más incidencia en las mujeres. Mientras el porcentaje de hombres con contratación parcial es del 25%, en el caso de las mujeres alcanza el 75%. Todo ello, con el agravante de que el 73% de las ocasiones acepta esta contratación parcial de manera involuntaria, a veces ocultando contratación fraudulenta.

En el caso de los salarios, la población asalariada en Madrid en 2016 ascendía a 2.510.500 personas. De ellas, el 50,6% eran mujeres. El salario medio bruto anual, en jornada completa con contratación indefinida en el año 2015, según los últimos datos publicados por el INE en [La Encuesta Anual de Estructura Salarial en su Serie 2008 – 2015](#), era de 23.470 euros y la de los hombres 29.315 euros. Es decir, una diferencia de 5.845 euros a favor de los hombres.

La brecha salarial, como es lógico, también tiene sus consecuencias en las pensiones. En el caso de la Región de Madrid, según los datos publicados por [la Agencia Tributaria sobre Pensionistas, percepciones de pensiones y pensiones medias por sexo del año 2016](#), las mujeres habrían presentado una pensión media anual de 13.444 euros y los hombres de 20.010 euros, una diferencia a favor de los hombres de 6.566 euros.

La pensión media de la mujer en Madrid es el 67% de la pensión media de un hombre.

Hay diferencias aún mayores como que aquellos pensionistas con pensiones inferiores al SMI (9.172,80 euros, en 14 pagas) en 2016 eran 107.190 hombres, mientras que el número de mujeres era de 191.840.

1.2.1.- Actividad: más baja entre las mujeres

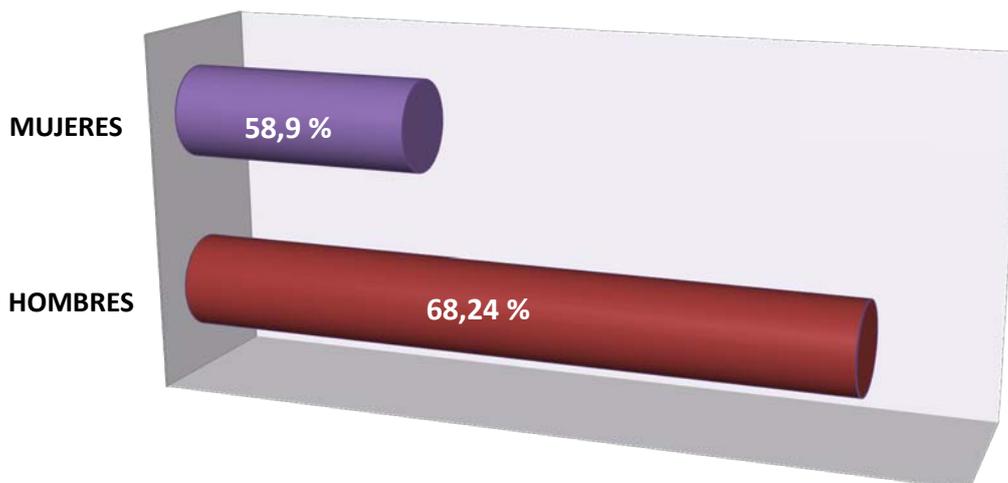
El primer dato que marca la diferencia entre hombres y mujeres es su tasa de actividad. En la comunidad de Madrid hay 5,4 millones de personas en edad de trabajar (según datos de la EPA del IV Trimestre de 2017). De ellas el 52,6% son mujeres. Pero solo son activas 3,4 millones de personas. Y aunque las mujeres son mayoría entre las personas en edad de trabajar, no llegan al 48,4% de las personas activas, las que trabajan o buscan un empleo.

MADRID 2017 4TRIM	POBLAC. EDAD TRABAJAR (en miles)	POBLACIÓN ACTIVA (en miles)	POBLACIÓN OCUPADA (en miles)	POBLACIÓN PARADA (en miles)	TASA DE ACTIVIDAD %	TASA DE EMPLEO %	TASA DE PARO %
AMBOS SEXOS	5359,1	3393,5	2927	466,5	63,32	54,62	13,75
HOMBRES	2538,7	1732,4	1507,2	225,2	68,24	69,37	14,97
MUJERES	2820,4	1661,1	1419,8	241,3	58,90	50,34	18,35

Es decir, los hombres en edad de trabajar tienen una tasa de actividad del 68,2%. Entre las mujeres solo el 58,9% trabajan o buscan trabajo **Una diferencia de casi 10 puntos** que deja la tasa de actividad total en un 63,3%.

La **Tasa de Actividad**, sigue siendo abismal a favor de los hombres, con un 68,24% y las mujeres con un 58,90%. Es decir, una diferencia de 9,34 puntos, aunque la evolución ha sido positiva desde el año 2007, donde la diferencia era de 16,46 puntos.

TASA DE ACTIVIDAD 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2017 INE

TASA DE ACTIVIDAD - 2017T4,			
(% de personas activas sobre personas en edad de trabajar), Comunidad de MADRID			
	Total	Menores de 25 años	25 y más años
Ambos sexos	63,32	37,12	66,36
Hombres	68,24	38,09	71,99
Mujeres	58,90	36,14	61,36
BRECHA	9.34 puntos	1,95 puntos	10,63 puntos

A pesar de que en Madrid viven más mujeres en edad de trabajar que hombres, hay 71.300 activas menos. En los grupos de edad más bajos las diferencias son pequeñas (incluso en un grupo las mujeres llegan a superar a los hombres en número) y pueden justificarse por la mayor permanencia en el sistema educativo. Pero en los últimos tramos la actividad de ambos sexos se distancia. Es decir, las mujeres se forman y se incorporan al mundo laboral en la misma o muy similar medida que los hombres pero salen antes del mercado laboral. Un mercado laboral que, como veremos, ofrece menos oportunidades a las mujeres.

Esto nos lleva a varias preguntas.

¿Qué ocurriría si las mujeres tuviesen la misma tasa de actividad que los hombres?

Si la tasa de actividad entre las mujeres se elevase hasta el 68,24% (que es la masculina) tendríamos 1.925.000 mujeres trabajando o buscando una ocupación, en vez de 1.661.000. Es decir, que **la cifra total de personas activas en Madrid se elevaría en 263.500 mujeres**, que, o bien se incorporarían a un empleo o a una actividad por cuenta propia, tirando de la actividad de la región, o bien, si no la economía madrileña no fuese capaz de absorberlo, elevarían las cifras de personas desempleadas, ya de por sí altas, pero que no reflejan la gravedad de la situación precisamente porque muchas mujeres se retiran del mercado de trabajo.

O, de otra manera, si la tasa de actividad de las mujeres fuese la de los hombres, las mujeres paradas pasarían de 241.300 a 504.000 y su tasa de paro al 26%.

¿Por qué hay menos mujeres activas que hombres?

Las tasas de actividad son más bajas entre los hombres y las mujeres en todos los tramos de edad. Entre las personas más jóvenes, las tasas de actividad son bajas porque, especialmente entre los y las menores de 20 años, todavía están, mayoritariamente, en el sistema educativo y no se han incorporado al empleo. Pero incluso en este tramo hay diferencia en la tasa de actividad. La edad en que las diferencias se incrementan es a partir de los 35 años, precisamente la edad en la que las mujeres asumen responsabilidades de cuidado, de los hijos o de personas dependientes.

MADRID 2017 4TRIM	Tasas de actividad por grupo de edad y sexo. Comunidad de Madrid						
	Total	16 a 19	20 a 24	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 y más
Ambos sexos	63,32	11,6	57,4	89,9	92,5	87,8	26,0
Hombres	68,24	12,8	58,7	91,4	96,0	93,7	27,2
Mujeres	58,90	10,4	56,1	88,6	89,1	82,2	24,8
DIFERENCIA	9,34 puntos	2,4	2,6	2,8	6,9	11,5	2,4

Que la causa por la que las mujeres tienen una menor tasa de actividad sea los cuidados familiares (ligado a un mercado de trabajo que da menos oportunidades de empleo a las mujeres) la confirmamos en las causas de inactividad que alegan los no activos (personas que no tienen un trabajo asalariado y no buscan empleo) y que también recoge la EPA. **Entre las mujeres madrileñas la principal causa de inactividad es la dedicación a las labores del hogar (412.000 mujeres)** mientras que entre los hombres solo 45.200 alegan esa causa de inactividad. Si entre las 457.300 personas dedicadas en exclusiva al cuidado doméstico hubiese la misma presencia de hombres que de mujeres, habría 185.000 activos (hombres) menos y 183.500 activas (mujeres) más en Madrid.

Inactivos por causa de inactividad							
MADRID 2017 4TRIM	Total	Estudiante	Jubilado/a	Labores hogar	Incapacidad permanente	Pensión distinta de jubilación	Otra
Ambos sexos	1.965,5	356,8	780,5	457,3	131,0	192,8	47,1
Hombres	806,2	178,4	493,9	45,3	51,1	9,6	28,0
Mujeres	1.159,3	178,4	286,6	412,0	80,0	183,2	19,1

¿Cómo ha evolucionado la tasa de empleo femenina en la Comunidad de Madrid?

La siguiente tabla recoge la población activa y la tasa de actividad de las mujeres en la Comunidad de Madrid durante los cuatro trimestres del 2017 y en el último trimestre de cada año del periodo de la crisis de empleo. Las mujeres se han incorporado más al empleo en los años de la crisis, años en que aumentaban el número de hogares con al menos la mitad de sus miembros activos en paro (pasó del 7% v de hogares en 2007 a casi el 25% en 2013 y ha descendido desde entonces hasta el 20%) agravando la situación de precariedad y el empobrecimiento de las familias. También en estos años se redujo la brecha en desempleo entre hombres y mujeres como consecuencia de una mayor incidencia del desempleo entre los hombres, debido a que los primeros años de la crisis destruyeron puestos de trabajo fundamentalmente en

ocupaciones masculinizadas. Es decir, que las familias veían como muchos varones ocupados perdían el empleo y, paralelamente, las mujeres se incorporaban al mundo laboral. Entre 2007 y 2013 la tasa de actividad entre las mujeres creció en poco más de 2 puntos y entre los hombres se redujo en algo más de 4 puntos.

A la pregunta de si esas tasas de actividad se están manteniendo a partir de la recuperación del empleo, los datos indican un estancamiento en la tasa de actividad, con varios trimestres seguidos de pérdida pero con un repunte al final de 2017. Por lo tanto, estos diez años de crisis de empleo y el inicio de la recuperación nos deja una brecha en la tasa de actividad entre hombres y mujeres más baja que al inicio del periodo, muy ligada a la pérdida de población activa masculina pero también a un crecimiento (aun insuficiente) de la actividad de las mujeres, crecimiento que se debe mantener en los próximos años e incrementar actuando sobre las causas que hacen que las mujeres salgan del mercado laboral a partir, sobre todo, de los 35 años.

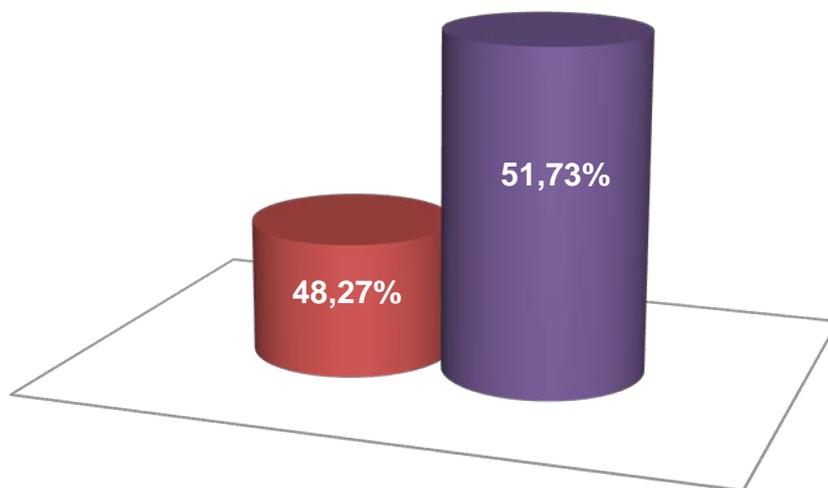
1.2.2.- Paro

Respecto a la **población desempleada**, el año 2017 finalizó con 466.500 personas desempleadas en la región de Madrid, de las que 241.300 son mujeres, (51,73%) y 225.200 hombres, (48,27%). Tanto el desempleo de mujeres como el de hombres se han reducido respecto al año 2016, pero mientras que el desempleo femenino lo hace en 4.400 mujeres, el desempleo masculino lo hace en 18.200 hombres. Es decir, el desempleo se redujo 4 veces más en los hombres durante el año 2017.

En 2016 había 2.300 mujeres paradas más que hombres, en 2017 hay 16.100 paradas más que hombres. El paro en Madrid sigue teniendo cara de mujer.

PORCENTAJE DE DESEMPLEADOS/AS

■ HOMBRES ■ MUJERES



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2017 INE

El paro de larga duración, afecta de forma mayoritaria a las mujeres. De las 163.600 personas que llevan más de dos años buscando empleo, **83.700 son mujeres** (51,16%), mientras que los **hombres son 79.900** (48,84%).

Por tramos de **edad**, donde mayor diferencia de desempleo se da es en el tramo de 25 a 34 años. Aquí, el desempleo de los hombres es de **45.000 desempleados** (42%), mientras las mujeres alcanzan **60.000 desempleadas** (58%). Este tramo coincide con gran parte de la etapa de vida fértil de las mujeres, que con mucha frecuencia son expulsadas del mercado laboral al quedar embarazadas, bien por despido, o bien por tener que asumir en solitario las labores del cuidado, la crianza y atención a personas dependientes.

Esto está produciendo un efecto perverso en la población, puesto que las mujeres reducen el número de hijos/as y además retrasan su edad para el primer embarazo. Esto supone que la población cada vez envejece más, con la repercusión social que ese envejecimiento produce.

TASA DE DESEMPLEO 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2017 INE

Partiendo de la base que hay menos mujeres que hombres en el mercado de trabajo como hemos visto, en concreto, 71.300 mujeres menos (respecto a los hombres), además, las mujeres que buscan empleo lo encuentran en menor medida que los hombres. Por eso, a pesar de tener menos tasa de actividad, tienen una tasa de paro más elevada (14,5% frente al 13% de los hombres). Solo es inferior la tasa de paro entre las menores de 20 años, aunque dado el nivel tan bajo de actividad (la mayor parte de los y las jóvenes aun no se han incorporado al mundo laboral) y las elevadísimas tasas de paro en ambos sexos es poco significativo. Pero después crece hasta 6 puntos entre las de 20 y 24 años con respecto a los varones.

MADRID 2017 4TRIM	Tasa de paro por grupo de edad y sexo				
	Total	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	55 y más años
Ambos sexos	13,75	64,87	31,23	12,24	12,65
Hombres	13,00	69,99	28,47	11,52	11,79
Mujeres	14,53	58,23	34,10	12,99	13,56
BRECHA	1,53	-11,76	5,63	1,47	1,77

Pero, ¿qué ocurriría si las mujeres estuviesen incorporadas al empleo en la misma medida que los hombres, si esas 263.000 mujeres (más en relación a los hombres) que no tienen un empleo pero también han abandonado su búsqueda estuviesen en el mercado de trabajo? En ese caso la tasa de desempleo femenina sería del 26% y la brecha no sería de 1,5 puntos sino de 13 puntos, el doble que la masculina. Y esa brecha se incrementaría en los grupos de edad donde ésta se cierra más, que son los tramos en las que se reduce la tasa de actividad (sobre todo desde los 35 años).

¿Qué ha pasado con la brecha en la tasa de desempleo en los últimos años?

En las tablas siguientes podemos ver la evolución de las tasas de paro, fijándonos en el último trimestre del año. Si observamos la década de crisis y de inicio de recuperación lo que observamos, en primer lugar, es que los niveles de desempleo que tenemos en la actualidad, si bien son inferiores a los que se llegaron a alcanzar en 2013 (que arrojó el peor dato de paro, con más de un 20% de personas paradas) están todavía muy lejos de la situación que teníamos en 2007, antes de la crisis, tanto para hombres como para mujeres., ya que con 13,75% de paro, tenemos el doble de tasa de de desempleo que al inicio de la crisis.

Durante los años en que se destruía empleo, la brecha se redujo llegando a ser en algunos trimestres negativa (los hombres tenían tasas de empleo más elevadas que las mujeres, aunque en este caso también hay que tener en cuenta que la tasa de actividad entre las mujeres eran menor y presentaba un desempleo oculto a este dato). Pero crece de manera continuada en los últimos tres años, lo que indica que la recuperación del empleo no solo es insuficiente para volver a niveles previos a la crisis, sino que además se asienta sobre dos características indeseadas: la precariedad y la desigualdad.

Tasas de paro, por sexo. Brecha (Diferencia en la tasa de empleo)											
MADRID 2017 4TRIM	2017T4	2016T4	2015T4	2014T4	2013T4	2012T4	2011T4	2010T4	2009T4	2008T4	2007T4
Ambos sexos	13,75	14,60	16,51	18,00	20,45	19,32	17,96	15,54	14,48	10,02	6,40
Hombres	13,00	14,15	16,35	18,35	19,43	19,79	18,50	15,16	14,29	9,33	5,37
Mujeres	14,53	15,08	16,68	17,64	21,53	18,81	17,36	15,96	14,71	10,82	7,62
BRECHA	1,53	0,93	0,33	-0,71	2,1	-0,98	-1,14	0,8	0,42	1,49	2,25

PERFIL DEL DESEMPLEO FEMENINO

Paradas de larga duración

Las mujeres no solo son mayoritarias entre las personas en desempleo. Son sobre todo mayoritarias en el paro de larga duración, y especialmente entre quienes llevan más de dos años en búsqueda de empleo.

Parados por tiempo de búsqueda de empleo						
MADRID 2017 4TRIM	2017T4			2007T4		
(en miles)	Total	1 año a menos de 2	2 años o más	Total	1 año a menos de 2	2 años o más
Ambos sexos	466,5	67,8	163,6	215,3	25,1	18,4
Hombres	225,2	33,3	79,9	98,2	11,3	4,9
Mujeres	241,3	34,5	83,7	117,1	13,8	13,5

De las 241.300 mujeres paradas en la Comunidad de Madrid, 118.200 llevan en paro más de un año. Una de cada dos. Y de las 118.000 paradas de larga duración, el 70% llevan más de dos años, con un grave riesgo de cronificación y de exclusión al agotar prestaciones, ayudas y ahorros.

Alta cualificación

Además las madrileñas, que tienen niveles de formación elevados, superan a los hombres en el desempleo en los niveles de formación superior a la Educación secundaria. **Son mayoritarias entre las personas en desempleo con educación superior (58,3%) entre quienes una educación postobligatoria no profesional (56,1%) y entre quienes tienen una educación postobligatoria profesional (53,5).**

Parados por nivel de formación / Brecha (diferencia entre hombres y mujeres en miles) / Porcentaje de mujeres respecto al total de personas desempleadas.							
MADRID 2017 4TRIM (en miles)	Total	Analfabetos/as + estudios primarios incompletos*	Educación primaria	Primera etapa de educación secundaria y similar	Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	Educación superior
Ambos sexos	466,5	8,0	31,0	155,6	108,8	38,3	124,9
Hombres	225,2	5,0	19,2	83,3	47,8	17,8	52,0
Mujeres	241,3	3,0	11,8	72,3	61,0	20,5	72,8
% mujeres	51,70%	37,50%	38,10%	46,50%	56,10%	53,50%	58,30%
BRECHA (miles)	16,1	-2	-7,4	-11	13,2	2,7	20,8

*(*El grupo de analfabetos/as y estudios primarios incompletos tiene poco peso relativo en la Comunidad por lo que se ven juntos en la tabla, aunque en el caso de las mujeres con educación inferior a primaria se concentran en el grupo de analfabetos y en el caso de los hombres se reparten entre analfabetos, con 1.100 personas y con estudios incompletos -3.900-)*

Como se ve en el siguiente cuadro, tanto mujeres como hombres tienen más oportunidades de conseguir un empleo cuando mejora su nivel de formación. Sin embargo, el trato desigual que sufren las mujeres, el mayor nivel de dificultad (respecto a los hombres) aumenta en los niveles de formación de secundaria y postobligatorios. En el caso de las mujeres con estudios primarios incompletos no se registran paradas, pero su peso en el mercado de trabajo es también muy pequeño, ya que solo hay 5.200 activas frente a 14.700 hombres.

Otro elemento destacable en la Comunidad de Madrid es que hay más hombres activos que mujeres salvo entre quienes tienen educación superior (858.500 mujeres con educación superior frente a 794.300 hombres), por lo

que las diferencias de trato y oportunidades de las mujeres en el mercado de trabajo no se explican por diferencias en el nivel de formación alcanzado.

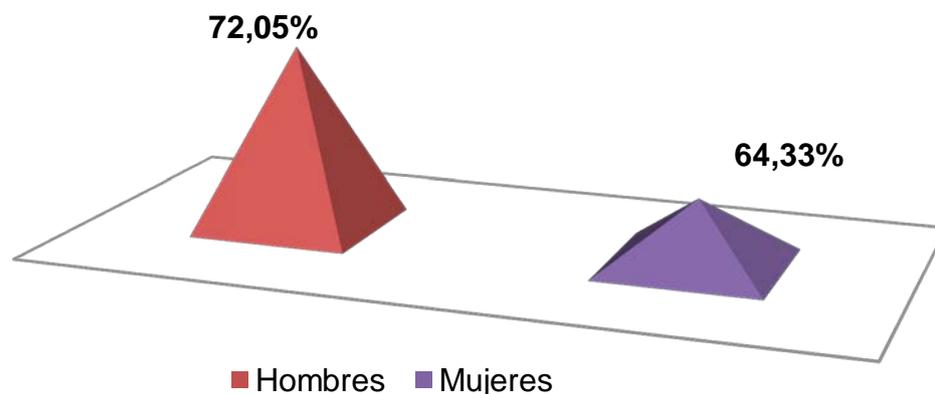
En el otro extremo hay 68.000 mujeres con un nivel de educación primaria o inferior y que tienen una tasa de paro superior al 30%, por lo que corren, al igual que las que llevan mucho tiempo en desempleo, riesgo de cronificación.

Activos, parados y porcentaje de paro por nivel de formación							
MADRID 2017 4TRIM (en miles y %)	Total	Analf + estudios primarios incompletos	Educación primaria	Primera etapa de educación secundaria y similar	Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional	Educación superior
Activos ambos sexos	3393,5	26,9	130,8	680,3	660,1	242,6	1652,8
Parados ambos sexos	466,5	8	31	155,6	108,8	38,3	124,9
% Paro ambos sexos	13,7	30	24	23	16	16	8
Activos Hombres	1732,4	17,2	72,2	387,4	333,4	127,8	794,3
Parados Hombres	225,2	5	19,2	83,3	47,8	17,8	52
% Paro Hombres	13	29	27	22	14	14	7
Activas Mujeres	1661,1	9,7	58,5	292,9	326,7	114,8	858,5
Paradas Mujeres	241,3	3	11,8	72,3	61	20,5	72,8
%Paro Mujeres	14,5	31	20	25	19	18	8

1.2.3.- Empleo

En el caso de [La tasa de empleo](#) entre 16 y 65 años, se ha cerrado el año 2017, con un 72,05% para los hombres y del 64,33% para las mujeres, produciéndose una caída de 11.900 mujeres empleadas.

TASA DE EMPLEO 2017 ENTRE 16 Y 65 AÑOS



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2017 INE

TASAS DE EMPLEO MÁS BAJAS ENTRE LAS MUJERES Y MENOR CALIDAD DEL EMPLEO

El porcentaje de población ocupada respecto a la población activa es menor entre las mujeres que entre los hombres (consecuencia lógica de la mayor incidencia del desempleo sobre las mujeres).

Tasas de empleo por grupos de edad y sexo (%)					
Brecha entre hombres y mujeres (puntos % de diferencia)					
MADRID 2017 4TRIM	Total	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 54 años	55 y más años
Ambos sexos	54,62	4,08	39,50	79,14	25,75
Hombres	59,37	3,84	42,02	83,15	30,22
Mujeres	50,34	4,33	36,98	75,31	22,23
BRECHA	9,03	-0,49	5,04	7,84	7,99

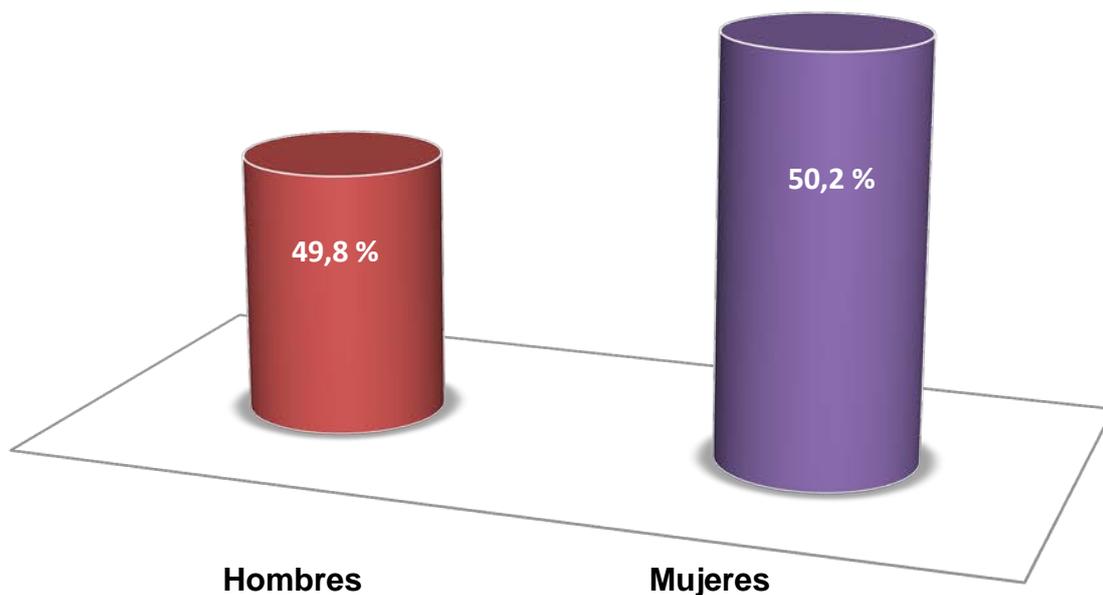
De todo lo anterior se deduce que las mujeres tenemos menos oportunidades de empleo en la Comunidad de Madrid, pero, además, la calidad de los empleos que ocupamos es peor que los empleos masculinos. En los apartados

siguientes vamos a ver las jornadas parciales, temporalidad, sectores de actividad y ocupaciones.

1.2.4.- Salarización

El **empleo asalariado**, el mayoritario en la Comunidad de Madrid, alcanza una cifra de 2.608.100 personas, de los cuales son mujeres 1.311.000 el 50,2%, y los hombres, el 1.297.000 (49,8%). Es decir, 14.100 mujeres más. Sin embargo, entre quienes trabajan por cuenta propia, el número de hombres es 101.500 superior al de mujeres, esto significa una diferencia de 64 puntos a favor de los hombres.

TASE DE EMPLEO ASALARIADO 2017

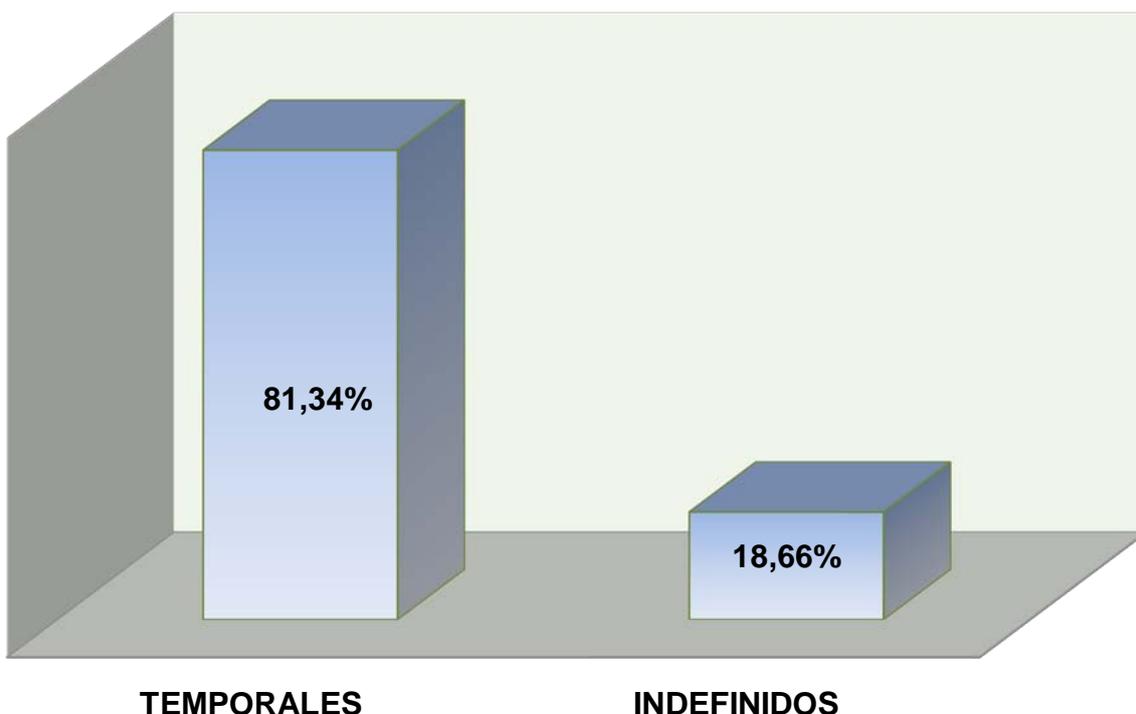


Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2017 INE

1.3.- Contratación

1.3.1.-Tipos de Contrato

Tipos de contratación ambos sexos. Enero 2018



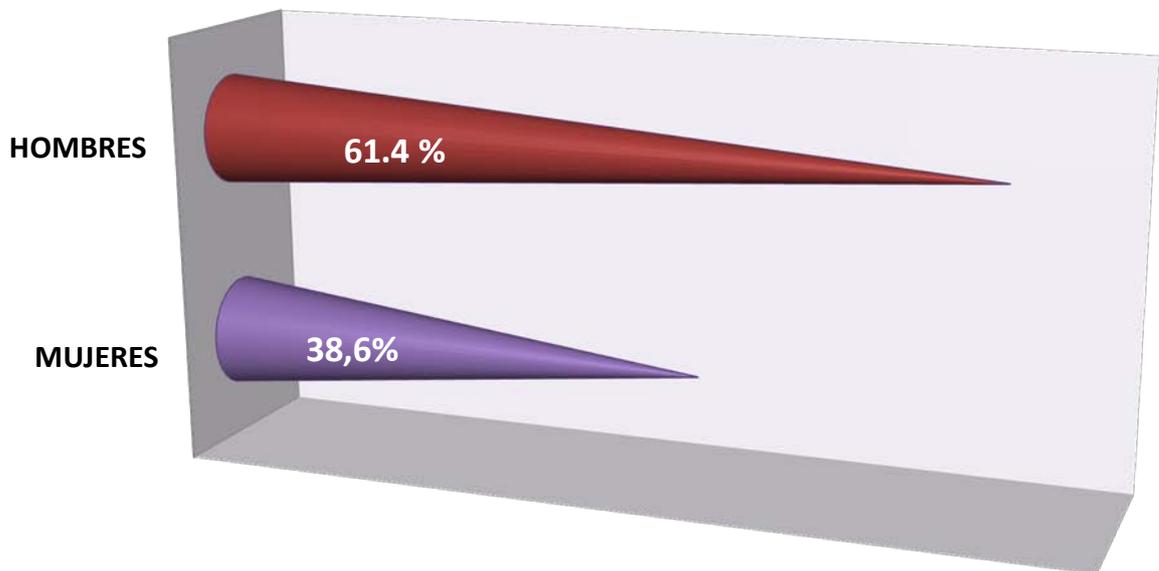
Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del paro del SEPE Enero 2018

El empresariado madrileño continúa contratando más a los hombres que a las mujeres, salvo en el caso del empleo a tiempo parcial y temporal.

En el mismo mes de Enero de 2018, de los 38.817 contratos indefinidos, a tiempo completo fueron 26.436 contratos, con la siguiente distribución 10.211 para las mujeres, el 38,6 % y los otros 16.225 fueron para los hombres el 61,4%. **Una diferencia a favor de los hombres de 23 puntos.**

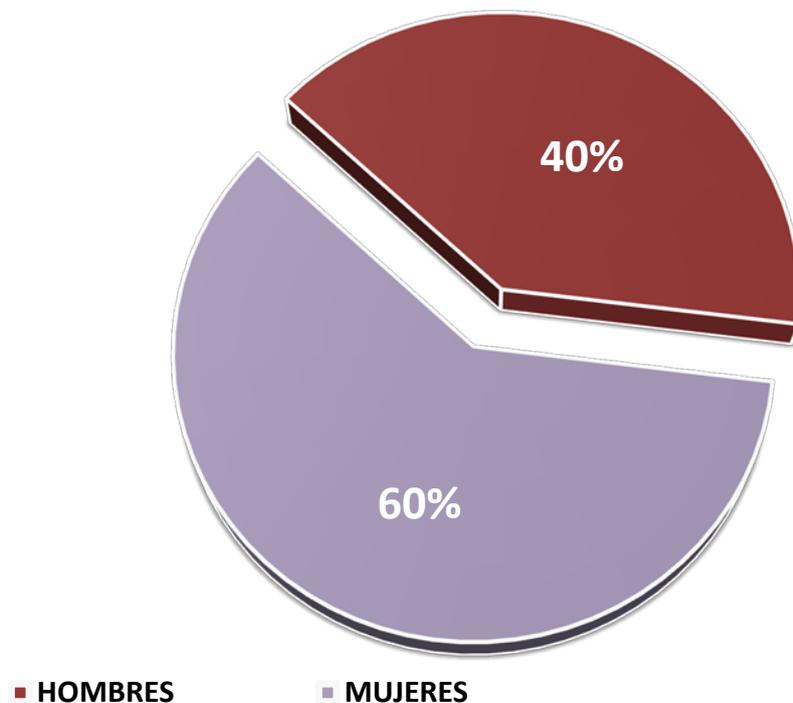
Mientras que los contratos **indefinidos con jornada parcial fueron 11.507**, que se distribuyeron en 6.966 para las mujeres (60,5%), los hombres tuvieron 4.541 contratos, (39,5%), totalmente a la inversa.

DISTRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA JORNADA COMPLETA DE MUJERES Y HOMBRES. ENERO 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del paro del SEPE Enero 2018

DISTRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA JORNADA PARCIAL DE MUJERES Y HOMBRES. ENERO 2018

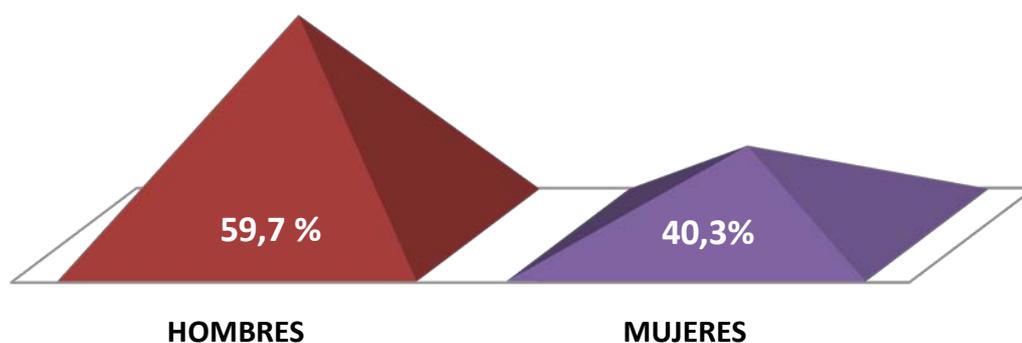


Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del paro del SEPE Enero 2017

En la **contratación temporal** vuelve a suceder lo mismo. De las 172.901 contrataciones temporales realizadas en Enero de 2018, se hicieron 90.300 contratos a los hombres (52,3%) y 82.601 a las mujeres (47,7%). La distribución de la **jornada completa** quedó así: 59.277 para los hombres (59,7%) y las mujeres 39.990(40,3%).

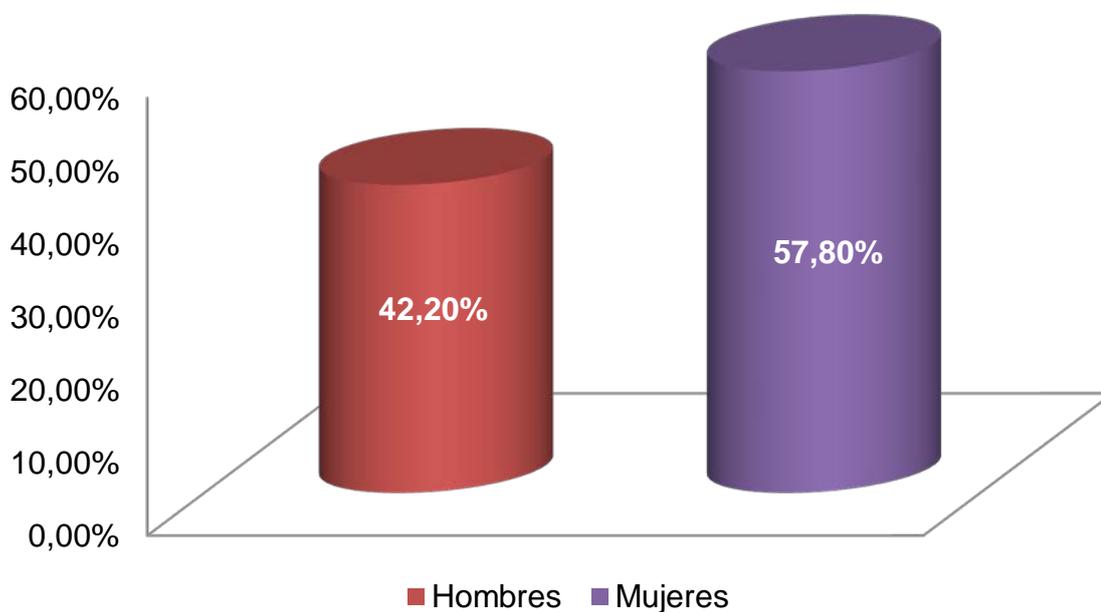
Mientras, la distribución de la **jornada parcial** fue la siguiente: los hombres 31.049 (42,2%) y las mujeres 42.576 el 57,8%.

DISTRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL A JORNADA COMPLETA DE MUJERES Y HOMBRES. ENERO 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del paro del SEPE Enero 2018

DISTRIBUCIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL A JORNADA PARCIAL DE MUJERES Y HOMBRES. ENERO 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del paro del SEPE Enero 2018

Por otra parte, habría que distinguir entre número de contratos y el número de personas, puesto que una misma persona puede ser titular de varios contratos, por meses, días e incluso horas.

La temporalidad y la parcialidad tienen muchas consecuencias en la vida de las personas y especialmente en el de las mujeres, ya que su proyecto vital está muy condicionado por la situación laboral. Su independencia para ser o no madres, más que un problema ideológico, es muchas veces económico o de inestabilidad laboral, lo que les hace retrasar más de lo debido su edad de primer embarazo con las consecuencias físicas y de otro orden que esto conlleva. El derecho de las mujeres a ser o no ser madre no es cuestionable, pero la presión a la que gobiernos, empresariado y confesiones religiosas someten a las trabajadoras, llega a ser insoportable y así lo han manifestado las organizaciones de mujeres, sociales, políticas y sindicales.

1.4.- Jornadas

Jornada Laboral, a la vista de los datos de la EPA del IV trimestre de 2017, **las mujeres representan un 45,16% de la población ocupada a tiempo completo (9,9 puntos menos que los hombres)**. A pesar de ser más numerosas en población, existen 245.400 mujeres menos que hombres ocupadas a tiempo completo en la Comunidad de Madrid.

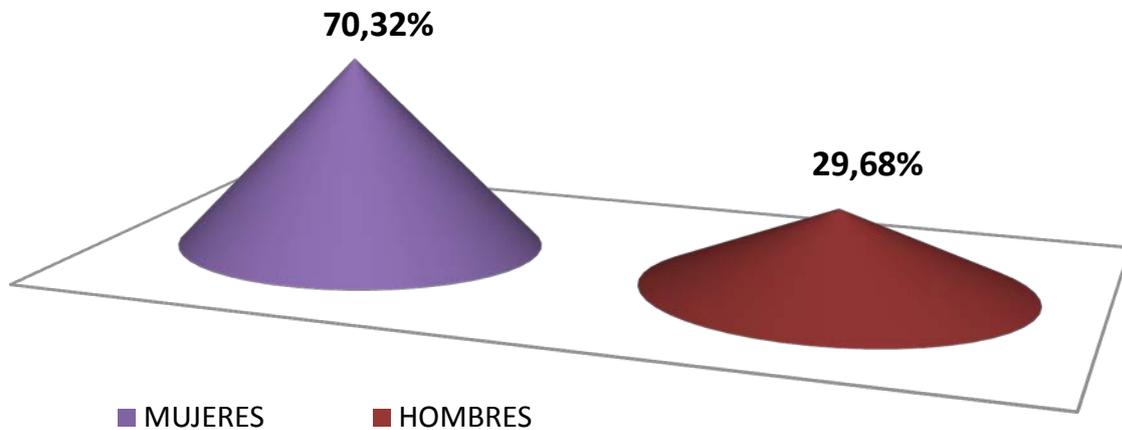
La población ocupada a tiempo parcial sigue siendo prioritariamente mujer, de las 388.500 personas con jornada parcial que había al finalizar 2017, el 70,32% eran mujeres frente al 29,67% que eran hombres, sin que esto sea una opción elegida libremente, sino que es el empleo que se está siendo impuesto a las mujeres por parte del empresariado madrileño.

Una discriminación que también, es responsabilidad directa de unos gobiernos que tampoco potencian políticas de empleo que acaben con las desigualdades endémicas de nuestra comunidad, sin saber lo que significa el “principio reparador”, dificultando con ello la implantación y puesta en práctica de la Ley de Igualdad 3/2007, que ahora cumple 10 años.

Además hay que tener en cuenta que los contratos que se realizan para las mujeres, ocupan la franja mayoritaria de entre una semana y un mes de duración, engrosando con ello, lo que llamamos **trabajadoras pobres**.

Al finalizar el año 2007, había 321.500 personas con jornada parcial, de las cuales eran mujeres el 82,14 %. Mientras, los hombres suponían el 17,85%. Por tanto, en estos años se ha producido una reducción de la precariedad de las mujeres, que se ha producido por la entrada a este tipo de contratos de los hombres. En términos absolutos, en 2007 había 264.100 mujeres con jornada parcial, lo que supone un incremento del 2,7%. Por su parte, los hombres eran 57.400, con un incremento en 10 años del 101%.

DISTRIBUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN A TIEMPO PARCIAL 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2017 INE

El número de trabajadoras con jornada parcial en la Comunidad de Madrid es más del doble que el de los hombres: Hay 273.200 ocupadas a jornada parcial, frente a 115.200 hombres. Además el peso de estas jornadas en el conjunto de los trabajadores es también desigual: El 19,2% de las madrileñas ocupadas tienen un empleo a jornada parcial mientras que entre los hombres no llega al 7,6%. Este peor acceso a jornadas completas explica buena parte de la brecha salarial. Además la mayor parte del empleo de las jornadas parciales son involuntarias, los trabajadores y trabajadoras tienen que aceptarlas porque la empresa no les ofrece una jornada completa, a las que habría que sumar aquellas trabajadoras que “eligen” jornadas parciales porque las jornadas completas no les permiten asumir las responsabilidades familiares que tienen asignadas. La diferencia de roles familiares en el cuidado es también un determinante en este elemento del mercado de trabajo.

MADRID 2017 4TRIM	Ocupados por tipo de jornada y sexo (en miles y %)			
	Jornada a tiempo completo	Jornada a tiempo parcial	% Ocupadas a tiempo parcial	TOTAL OCUPADOS
Ambos sexos	2.538,5	388,5	13,3	2.927,0
Hombres	1.392,0	115,2	7,6	1.507,2
Mujeres	1.146,6	273,2	19,2	1.419,8
<i>Diferencia entre hombres y mujeres</i>	245,4	-158	-11,6	87,4

Si cambiamos de fuentes de datos para medir la precariedad y la brecha de género en el Mercado Laboral Madrileño, y específicamente en el tipo de jornadas y temporalidad de la contratación en función de los datos del [Servicio Público de Empleo Estatal, de enero de 2018](#), la realidad no mejora en nada sino que confirma lo anteriormente expuesto.

En cuanto a [la temporalidad](#), de los contratos realizados en Madrid, según el último dato del mes de Enero de 2018 publicado por el SEPE, de los 211.718 contratos realizados, 100.274 correspondieron a mujeres (47,36%). Es decir, 5,3 puntos por debajo de la contratación de los hombres.

Además de los 38.817 contratos indefinidos, ya fueran con carácter inicial o de conversión, supusieron el 45,6% para las mujeres y el 54,4% para los hombres. Es decir, [8,8 puntos menos que los hombres](#), mientras que los contratos temporales de las mujeres eran superiores a los de los hombres en 1,3 puntos.

Respecto al tipo de contrato ([temporal o indefinido](#)) no se aprecia diferencia entre hombres y mujeres, siendo la temporalidad incluso superior entre los hombres. Además si nos fijamos sólo en el sector privado, la temporalidad entre los hombres supera en más de dos puntos a la de las mujeres. Esta situación se invierte entre los trabajadores y trabajadoras del sector privado. Las mujeres perciben menos discriminación en el acceso al sector público, en el que los procesos selectivos están sometidos a criterios de igualdad y mérito. Sin embargo, también en este sector hay segregación de ocupaciones y las que ocupan las mujeres tienen un peor tratamiento, disparándose en este caso

la temporalidad de las mujeres. La situación que ha vivido el sector público, eliminando las ofertas de empleo y recortando, además de un pérdida de empleos ha supuesto un incremento de la temporalidad que ha recaído de manera muy importante en las mujeres.

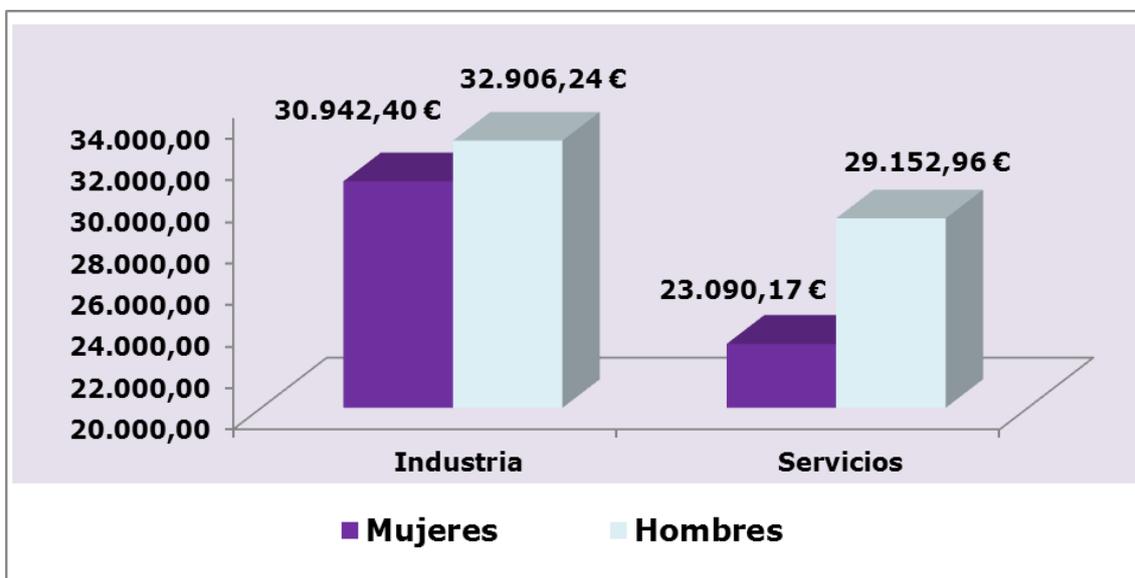
Asalariados (sector público y privado) por tipo de contrato (temporal o indefinido)					
MADRID 2017 4TRIM	Total	De duración indefinida	% INDEFINIDOS	De duración temporal	% TEMPORALES
AMBOS SEXOS	2.608,1	2.134,0	81,8	474,1	18,2
Hombres	1.297,0	1.058,0	81,6	239,0	18,4
Mujeres	1.311,1	1.076,0	82,1	235,1	17,9

Asalariados (sector privado) por tipo de contrato (temporal o indefinido)					
MADRID 2017 4TRIM	Total	De duración indefinida	% INDEFINIDOS	De duración temporal	% TEMPORALES
AMBOS SEXOS	2.133,4	1.744,6	81,8	388,8	18,2
Hombres	1.098,4	885,3	80,6	213,1	19,4
Mujeres	1.035,0	859,4	83,0	175,6	17,0

Asalariados (sector público) por tipo de contrato (temporal o indefinido)					
MADRID 2017 4TRIM	Total	De duración indefinida	% INDEFINIDOS	De duración temporal	% TEMPORALES
AMBOS SEXOS	474,7	389,3	82,0	85,4	18
Hombres	198,6	172,7	87,0	25,9	13
Mujeres	276,1	216,6	78,5	59,5	21,5

1. 5.- Sectores

En los **sectores de actividad**, la diferencia entre hombres y mujeres se observan en el siguiente gráfico:



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2015 INE

Mientras que en la Industria es de 1.964 euros anuales, un 6,35%, en los Servicios es de 6.063 euros, un 26,63%.

Hemos excluido los sectores económicos de Agricultura y Construcción al ser sectores con una presencia de la mujer inferior al 10%.

1.5.1.-Segregación ocupacional: paredes y techos de cristal

Otro elemento importante a valorar en el comportamiento del mercado de trabajo hacia las mujeres es la segregación por ocupaciones. Además de estar infrarrepresentadas en el empleo, las mujeres tienen una distribución irregular, que les hace tener mayor presencia en unos sectores y ocupaciones y estar infrarrepresentadas en otros. Esta segregación por sectores y ocupaciones (las paredes de cristal) afecta a las condiciones del empleo femenino y a ella se unen las mayores dificultades de las mujeres para promocionar (techos de cristal).

En concreto, las mujeres son mayoritarias respecto al conjunto de trabajadores en ocupaciones elementales (69%) y en el grupo de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (67,5%). También tienen más peso entre los ocupados de restauración, servicios personales y de protección y vendedores (55,5%). Mientras que son minoritarias en otras ocupaciones como los trabajadores cualificados de la industria (4,96%) o y los operadores de instalaciones y maquinaria (7,7%)

También son minoría entre los directores y gerentes (38,1%) y entre los técnicos y profesionales de apoyo (43,1%).

Ocupados (hombres y mujeres) por ocupación y % de mujeres respecto al conjunto de trabajadores											
MADRID 2017 4TRIM	Total	1 Directores y gerentes	2 Técnicos y profesionales e intelectuales	3 Técnicos; profes. de apoyo	4 Empleados contables, administr. y otros empleados de oficina	5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	9 Ocup. Element.	10 Ocup. militares
Ambos sexos	2.927,0	130,5	739,0	472,1	315,7	572,1	11,7	231,7	123,4	313,7	17,1
Hombres	1.507,2	80,7	349,3	268,7	102,6	254,4	8,4	220,2	113,9	96,9	12,1
Mujeres	1.419,8	49,8	389,7	203,4	213,1	317,7	3,3	11,5	9,5	216,8	5,0
% de mujeres	48,51	38,16	52,73	43,08	67,50	55,53	28,21	4,96	7,70	69,11	29,24

En cuanto a los sectores de actividad de las empresas, las mujeres son también mayoritarias en servicios pero están infrarrepresentadas en otros, sobre todo la industria y la construcción.

Ocupados por rama de actividad y sexo (en miles)				
MADRID 2017 4TRIM	Total	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	2.927,0	262,0	154,0	2.509,4
Hombres	1.507,2	189,2	132,3	1.185,7
Mujeres	1.419,8	72,8	21,7	1.323,8
% mujeres	48,51	27,79	14,09	52,75

1.5.2.- Sectores con sobrerrepresentación e infrarrepresentación de mujeres:

El sector que ocupa en Madrid a más mujeres es el de servicios de mercado (fundamentalmente actividades jurídicas, administrativas, investigación y ciencia, servicios a edificios,... aunque su presencia es menor en algunas actividades de este grupo, como la seguridad). Trabajan en total 189.000 mujeres y suponen el 77%. Aunque ocupa un número menor de trabajadoras (61.000), el mayor peso de las mujeres está en el sector de servicios sociales y residencias, donde suponen el 88% de las personas que trabajan. Las ramas que concentran más mujeres son las que reflejan en siguiente cuadro. También son mayoritarias, aunque su peso en el empleo es menor, en las actividades de la comunicación, la edición, la cultura, el ocio y otros servicios personales.

Sectores con sobrerrepresentación de mujeres		
RAMA DE ACTIVIDAD	NÚMERO DE MUJERES OCUPADAS	% MUJERES
SERVICIOS DE MERCADO (ADMINISTRATIVOS, JURÍDICOS, INMOBILIARIOS,...)	189	77,7
Educación	134	68,5
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	128	85
Actividades sanitarias	123	78,3
Comercio al por menor, excepto el comercio de vehículos de motor y motocicletas	112	54,5
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	29	43,8
HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN	88	52,6
ACT. FINANCIERAS, SEGUROS	77	83,4
SERVICIOS SOCIALES Y RESIDENCIAS	61	87,7
ACT. FINANCIERAS, SEGUROS	77	83,4

En cambio las mujeres están infrarrepresentadas en casi todas las ramas de la construcción y de la industria (con solo mayor presencia en la industria farmacéutica, textil, confección y fabricación de alimentos y bebidas), en el transporte, el sector de las telecomunicaciones e informática y la venta orientada a motor.

SECTORES CON INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES		
RAMA DE ACTIVIDAD	NÚMERO DE MUJERES OCUPADAS	% MUJERES
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	9	19
TRANSPORTE, ALMACENAJE, DISTRIBUCIÓN	39	35,9
TELECOMUNICACIONES E INFORMÁTICA	48	32
INDUSTRIA	72,8	27,79
CONSTRUCCIÓN	21,7	14

2.- BRECHAS

2.1.- La brecha salarial: las mujeres madrileñas cobran de media 5.844 euros menos que los hombres

La brecha salarial, la diferencia en el salario de hombres es la consecuencia de otras brechas sociales y laborales, como las vistas ya: Las mujeres tienen peor acceso al empleo y peor permanencia, sufren tasas de actividad más bajas y niveles de paro más elevado, el peso de las jornadas parciales en el empleo femenino casi triplica al de los hombres. Y además se concentran en sectores de ocupación tradicionalmente feminizados y peor valorados. Una discriminación laboral que se alimenta y refuerza mutuamente con la discriminación de las mujeres en la sociedad. Sobre las mujeres recae en mayor medida el cuidado de las personas dependientes y del hogar, ante la falta de corresponsabilidad social y familiar y sufren la desvalorización de las tareas que realizan.

Todo ello es lo que conduce a que la desigualdad entre hombres y mujeres se vea también reflejada en el salario.

El salario de las mujeres tendría que incrementarse en 25% para equipararse al masculino

Las mujeres cobran de media (según datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2015) en la Comunidad de Madrid 23.470 euros, mientras que los hombres cobran de media 29.314. **La brecha se sitúa en 5.844 euros. Para igualar su salario con el de los hombres las mujeres deberían cobrar de media un 25% más sobre su salario actual.**

La revisión de dónde se produce la brecha (en que tramos salariales, ocupaciones, sectores y tipo de contrato) refleja cuales son las razones que llevan a esa brecha: mayor presencia de las mujeres en las jornadas parciales, concentración de las mujeres en sectores feminizados, menor acceso de las mujeres a los complementos salariales y las promociones.

Una de las primeras conclusiones al ver los resultados de “La Encuesta Anual de Estructura Salarial en su Serie 2008 – 2015” y de los datos de las declaraciones de IRPF 2015 de la Agencia Tributaria, es que la brecha salarial afecta a todos los grupos de edad, si bien las diferencias crecen con la edad, dado que los hombres jóvenes ganan menos que los de más edad, pero en todos los grupos las mujeres ganan menos por trabajos de igual valor.

Para analizar la evolución de los salarios en la Comunidad de Madrid, hemos elegido la encuesta más actualizada por el Instituto Nacional de Estadística, La Encuesta Anual de Estructura Salarial* en su serie 2008 – 2015, publicada el pasado 28 de junio de 2017.

Esta encuesta se realiza desde 2004 proporcionando estimaciones de la ganancia bruta anual por persona trabajadora clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. Como la encuesta anual no se elabora los años en que se realiza la encuesta cuatrienal para facilitar la publicación de series temporales, desde 2006 la información para estos años se completa incorporando las mismas tablas que se elaboran para el resto de años utilizando la información procedente de la encuesta cuatrienal.

En ambas encuestas, la información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con la utilización de un cuestionario específico.

Partimos de la base de que el salario bruto anual medio no es una buena medida resumen del salario anual. Este no plasma las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos más trabajadores con salarios bajos que los trabajadores con salarios más elevados. Esto da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario más frecuente (modal). Hay pocas personas con salarios muy altos pero influyen notablemente en el salario medio.

Por ello, se proporcionan otras dos medidas de la ganancia anual de: **el salario mediano** (divide al número de trabajadores/as en dos partes iguales, quienes tienen un salario superior y quienes tienen un salario inferior) y **el salario modal** (salario más frecuente).

En primer lugar veremos las diferencias salariales entre mujeres y hombres en función de medias y percentiles.

Ganancia Anual del año 2015, por Sexo y Percentiles.				
	Mujeres	Hombres	Diferencia Absoluta	Diferencia %
Media	23.470,06 €	29.314,09 €	-5.844,03 €	-19,94%
Percentil 10%	7.992,33 €	11.122,08 €	-3.129,75 €	-28,14%
Cuartil Inferior 25%	12.694,31 €	15.999,84 €	-3.305,53 €	-20,66%
Mediana 50%	19.145,00 €	23.478,83 €	-4.333,83 €	-18,46%
Cuartil Superior 75%	29.977,47 €	37.020,02 €	-7.042,55 €	-19,02%
Percentil 90%	44.333,10 €	53.873,09 €	-9.539,99 €	-17,71%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2015 INE

El salario medio anual de las mujeres en 2015 era de 23.470 euros. Aunque la mayoría de las mujeres gana menos, tal y como indica la mediana, que muestra que **la mitad de las mujeres ganan menos de 19.145 euros al año**. Por su parte, los hombres tienen como media 29.314 euros anuales. Es decir, 5.844 euros más al año, una diferencia del 20%, en el caso del salario mediano los hombres alcanzan un salario de 23.479 euros, es decir 4.334 euros más que las mujeres, el 18,5%.

Pero si sólo nos fijamos en los percentiles más bajos y más altos, el 10 y 90. El percentil 10 engloba al 10% de las personas que perciben los salarios más bajos, mientras que el percentil 90 engloba a 10% de las personas que perciben los salarios más altos.

El resultado es el siguiente, en el percentil 10 las mujeres reciben un salario anual inferior a los 7.992 euros. Es decir, 570 euros en 14 pagas, mientras los hombres reciben 11.122 euros, es decir 795 euros en 14 pagas. La diferencia absoluta es de 3.130 euros, y por tanto haría falta que el salario femenino se incrementara un 28%, para igualarse al de la hombre.

En el percentil 90 las mujeres reciben un salario anual de 44.333 euros, mientras que los hombres recibirían 53.873 euros, una diferencia absoluta de 9.540 euros a favor de los hombres. Es decir, 682 euros más al mes en 14 pagas, y por tanto haría falta que el salario femenino se incrementara un 17,7%, para igualarse al del hombre.

Esto demuestra que **la discriminación salarial sobre la mujer en la Comunidad de Madrid se produce en los niveles más bajos**, aunque no es poca la diferencia de casi 18 puntos en los niveles más altos.

La ganancia en el percentil 10 tiene fuerte relación con la rama de actividad y con el tipo de jornada (sectores con mucha precariedad como los cuidados o la hostelería, donde las trabajadoras son mayoría). En el caso del percentil 90 el tipo de jornada pierde peso siendo la ocupación la variable que puede explicar las diferencias salariales, como son la promoción profesional, o los complementos salariales que también tienen influencia en el resto de la escala.

Los últimos datos que disponemos, del año 2014, sobre complementos salariales en el percentil superior 90, en la Comunidad de Madrid, nos decía en términos anuales la media de los hombres eran de 3.916 euros anuales, mientras que las mujeres eran de 2.905 euros. Una diferencia de 1.011 euros a favor de los hombres, un 25,8% más.

Esta diferencia en muchos casos se debe, a la salida de la mujer del mercado laboral por el hecho de la maternidad, lo que les impide continuar su promoción profesional al mismo ritmo que sus compañeros hombres.

En los salarios más bajos sí influye como hemos comentado en el tipo de jornada y el sector de ocupación.

Estos datos se confirman, si observamos la brecha salarial en función de los niveles de ocupación divididos en tres grandes grupos: Alta, Media y Baja, con la siguiente agrupación:

Alta: Grupo 1 Directores y Gerentes, Grupo 2 Técnicos y Profesionales, Grupo 3 Técnicos y Profesionales de Apoyo.

Media: Grupo 4: Administrativos Grupo 5 Restauración, Comercio, Grupo 6 Trabajadores Cualificados Grupo 7 Artesanos Grupo 0 Militares

Baja: Grupo 8 Operadores y Grupo 9 Ocupaciones Elementales.

	Mujeres	Hombres	Diferencia Absoluta	Diferencia %
ALTA	32.252,18 €	40.833,55 €	-8.581,37 €	-21,02%
MEDIA	17.081,20 €	21.697,16 €	-4.615,96 €	-21,27%
BAJA	13.024,58 €	18.953,06 €	-5.928,48 €	-31,28%

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial del año 2015 INE

Se puede observar que pese a que la diferencia en términos absolutos se produce en las ocupaciones con mayores salarios, con una diferencia a favor de los hombres de 8.582 euros, en términos porcentuales es una ganancia superior de un 21%. Mientras que en las ocupaciones más bajas, donde más mujeres hay, la diferencia absoluta es de 5.929 euros, un 31,28% más.

2.2.1.- La brecha es mayor en los salarios más bajos.

La brecha es mayor entre quienes cobran salarios más bajos. El 10% de las trabajadoras que cobran los salarios más bajos entre las mujeres (percentil 10) tienen un salario medio de 7.992 euros, frente a los 11.122. En este tramo pesa la fuerte presencia de las jornadas parciales entre las mujeres, que supone más del doble que entre los hombres. Porcentualmente la brecha se sitúa en el 39%. En el percentil superior, aunque la diferencia salarial es mayor (9.540 euros de brecha), porcentualmente se cierra hasta el 22%.

MADRID DATOS 2015	Salarios Comunidad de Madrid			BRECHA SALARIAL	
	Salario ambos sexos	Salario Mujeres	Salario hombres	EN EUROS	% que debe crecer el salario femenino para equipararse
media	26.448	23.470	29.314	5.844	25%
percentil 10	9.165	7.992	11.122	3.130	39%
cuartil inferior	14.359	12.694	16.000	3.306	26%
mediana	21.308	19.145	23.479	4.334	23%
cuartil superior	33.383	29.977	37.020	7.043	23%
percentil 90	49.079	44.333	53.873	9.540	22%

2.1.2.- La brecha se acentúa en las ocupaciones de menor nivel.

Por ocupaciones se mantiene que las ocupaciones de nivel bajo sufren la mayor brecha ya que el salario de las mujeres debería incrementarse un 46% para equipararse al de los hombres. Y en salario la diferencia es superior a la media (5.928 euros). La brecha menor se da en las ocupaciones medias (4.616 euros de salario) lo que supone que el salario femenino tendría que incrementarse un 27%. Entre las ocupaciones altas, la brecha porcentualmente se sitúa también en el 27% pero, al tratarse de salarios más altos, la cantidad en la que tendrían que incrementarse el salario femenino se eleva a casi 8.600 euros.

Salarios de hombres y mujeres por ocupaciones. 2015.					
MADRID					
DATOS 2015	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha en euros	% que debe crecer el salario femenino para equipararse
TODAS LAS OCUPACIONES	26.448	23.470	29.314	5.844	25%
ALTA	36.466	32.252	40.834	8.581	27%
MEDIA	19.389	17.081	21.697	4.616	27%
BAJA	16.500	13.025	18.953	5.928	46%

2.1.3.- Por tipo de contratación

En la contratación ya sea *indefinida como temporal*, las diferencias también existen. En el caso de la contratación indefinida las mujeres en el año 2015 tenían un salario medio de 31.071 euros, mientras que en el caso de las mujeres era de 24.676 euros. Una diferencia de 6.395 euros, un 25,92%.

En el caso de la contratación temporal, las diferencias son menos importantes, los hombres disponían de un salario medio de 18.026 euros, y las mujeres tendrían un salario 16.910 euros, una diferencia de 1.116 euros, un 6,2%

Por último, podemos comprobar la brecha salarial a partir de los rendimientos del trabajo presentados en la declaración de la renta (IRPF) del año 2016, última publicada por la Agencia Tributaria.

Según estos datos los rendimientos del trabajo medios presentados por las mujeres eran de 21.538 euros, mientras que los hombres habrían declarado unos rendimientos de 30.714 euros. Una diferencia de 9.176 euros a favor de los hombres, un 29,88%.

Por tanto, aunque la brecha de género se ha reducido, gracias a muchos años de reivindicación y lucha del movimiento feminista, y sobre todo a un aumento de la formación académica de las mujeres respecto a los hombres, según datos de Eurostat, el porcentaje de mujeres graduadas en Educación Superior en el Curso 2013/2014 fue del 56,1%, por tanto la mayoría de licenciadas/os que salen de nuestras Universidades son mujeres.

Aún las diferencias son evidentes, además de la precarización que ha traído a las mujeres la crisis y sus reformas laborales.

Los menores salarios de las mujeres pueden explicarse por múltiples factores que condicionan su acceso al mercado laboral, en igualdad de oportunidades que los hombres, pero a la vista de los datos estadísticos se hace evidente que los dos factores principales son:

- El tipo de jornada, la mayoría de las jornadas parciales están ocupadas por mujeres, hasta un 72%.
- El tipo de contrato, la contratación temporal tiene una menor remuneración que la contratación indefinida, y de nuevo aunque aquí el número de mujeres y hombres es casi paritario, la remuneración de las mujeres es inferior, en un 6,2%.

2.1.4.- La brecha salarial y los techos de cristal.

Las diferencias salariales son mayores en los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido. Por un lado, los salarios son más bajos entre quienes tienen un contrato temporal respecto a quienes tienen un contrato indefinido, tanto para hombres como para mujeres.

Pero al comparar los salarios de hombres y mujeres para cada tipo de contrato, resultan ser los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido, los que tienen posibilidades de desarrollar carreras profesionales y acceder a los complementos salariales, los que presentan mayores niveles de desigualdad y las diferencias salariales se hacen más evidentes. La brecha entre hombres y mujeres entre quienes tienen un contrato indefinido es de 6.395 euros, un 26% (que es lo que tendría que incrementarse el salario femenino para equipararse). Entre quienes tienen un contrato temporal la diferencia se reduce a 1.117 euros, con una brecha del 7% (que es el porcentaje en que debe incrementarse el salario femenino en este caso).

Salarios de hombres y mujeres por tipo de contrato					
MADRID					
DATOS 2015	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha en euros	% que debe crecer el salario femenino para equipararse
Total	26.448	23.470	29.314	5.844	25%
Duración indefinida	27.973	24.676	31.071	6.395	26%
Duración determinada	17.438	16.909	18.026	1.117	7,00%

2.1.5.- La brecha salarial y las paredes de cristal

Los datos a nivel nacional nos indican que las brechas salariales (que en el conjunto del Estado superan el dato de Madrid y ascienden al 30%) más bajas se encuentran en el sector de la construcción (15%). Pero precisamente este es el sector con menor presencia de mujeres en la Comunidad de Madrid. Mientras que la brecha más alta se da en el sector de servicios, donde las mujeres son mayoritarias. La concentración en sectores y ocupaciones de las mujeres incrementa y favorece el efecto de la brecha.

Salarios por sector de actividad (2015)					
DATOS NACIONALES	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha en euros	% que debe crecer el salario femenino para equipararse
Todos los sectores de actividad	23.106	20.052	25.993	5.941	30%
Industria	27.104	22.491	28.664	6.173	27%
Construcción	22.661	20.061	23.114	3.053	15%
Servicios	22.367	19.837	25.497	5.660	29%

2.1.6.- La evolución de la brecha.

El salario medio de las mujeres entre 2008 y 2015 ha crecido según la encuesta de estructura salarial en tan solo 1.178 euros en siete años (4,6%), pero se ha incrementado más entre las mujeres (7,2%, 1.582 euros de media) que entre los hombres (3,8% de incremento o 1.086 euros). El resultado es que en estos siete años, que coinciden además con los años de aplicación de la Ley de Igualdad y la obligatoriedad de negociar en las empresas planes y medidas de igualdad la brecha se ha reducido en cinco puntos (pasando de un 30 a un 25%), lo que hay que valorar positivamente, aunque como un avance totalmente insuficiente, ya que el salario de las mujeres debería aumentar en la Comunidad de Madrid todavía un 25% de media para equipararse con el de los hombres.

Evolución de salarios y brecha salarial en la Comunidad de Madrid, en el conjunto de sectores.								
MADRID								
DATOS 2015	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ambos sexos	25.270	25.861	25.989	25.845	26.044	26.215	26.570	26.448
Mujeres	21.788	22.048	22.721	22.585	22.841	22.959	23.327	23.470
Hombres	28.228	29.333	29.016	28.897	29.116	29.224	29.734	29.314
Brecha euros	6.441	7.285	6.295	6.311	6.275	6.265	6.407	5.844
Brecha %	30%	33%	28%	28%	27%	27%	27%	25,00%

2.2.- La brecha en las pensiones

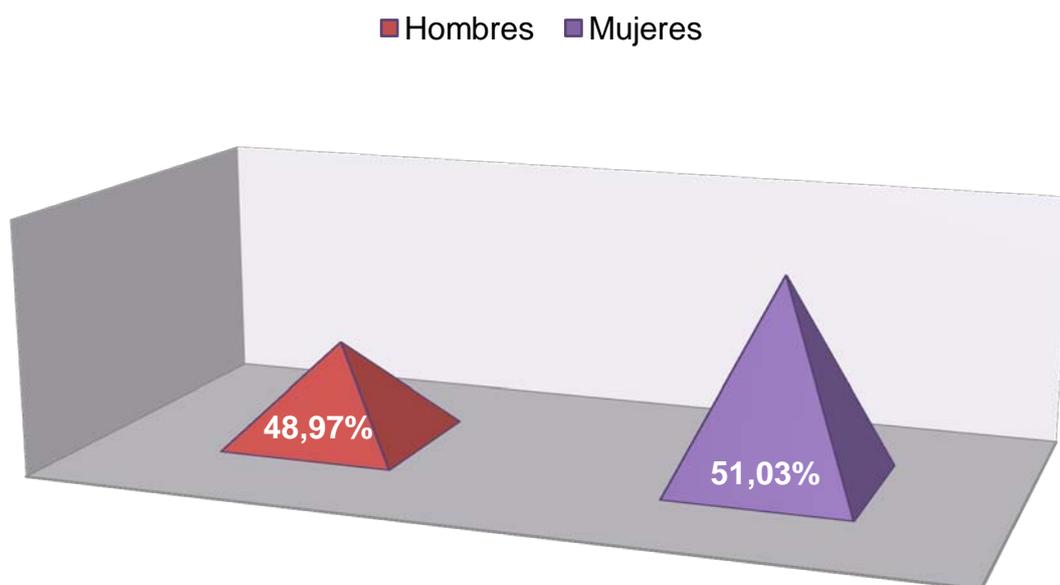
Los salarios históricamente más bajos de la mujer, sobre todo en las generaciones que se están incorporando ahora a la jubilación, hizo que las cotizaciones hayan sido menores a las de los hombres lo que conlleva una menor percepción en sus pensiones, abriéndose una nueva brecha entre mujeres y hombres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

Según la estadística de la Agencia Tributaria sobre recaudación de IRPF y Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias del año 2016, Incluye a las personas que han recibido a lo largo del año retribuciones declaradas (Pensionistas y perceptores de haberes pasivos), no exentas del IRPF, ya sean públicas o privadas, dinerarias o en especie.

En el año 2016 declararon IRPF 1.286.565 pensionistas en la región de Madrid, que recibieron una pensión media de 16.650 euros anuales.

Del número total de pensionistas, eran hombres 630.084, el 48,97%, mientras que las mujeres pensionista eran 656.481 el 51,03%.

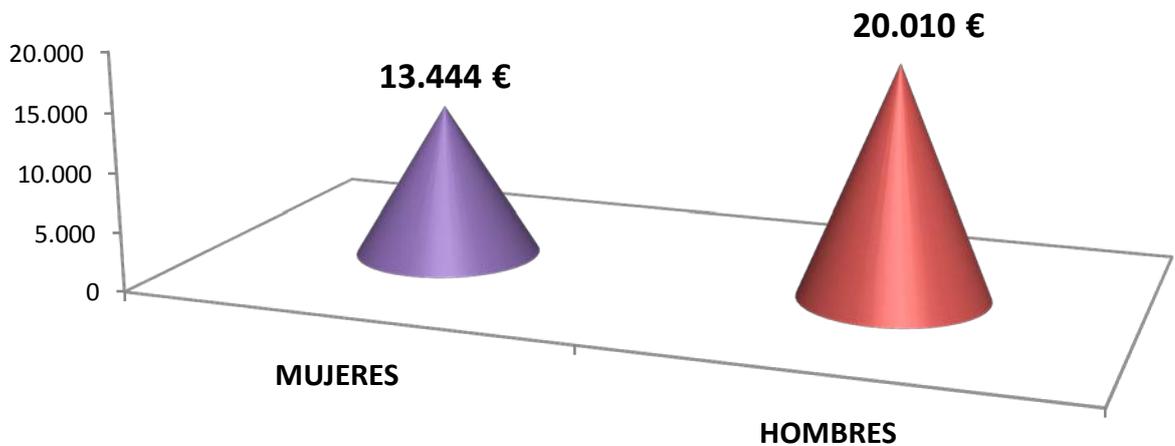
PORCENTAJE DE PENSIONISTAS DE MADRID POR SEXO 2016



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

La pensión media anual de los hombres alcanzo los 20.010 euros, mientras que la pensión media anual de las mujeres fue de 13.444 euros. Es decir, los hombres cobraron en el año 2016 una pensión media de 6.566 euros superior a pensión media de las mujeres, es decir, un 32,81%.

PENSIÓN MEDIA DE LA COMUNIDAD DE MADRID POR SEXOS, AÑO 2016

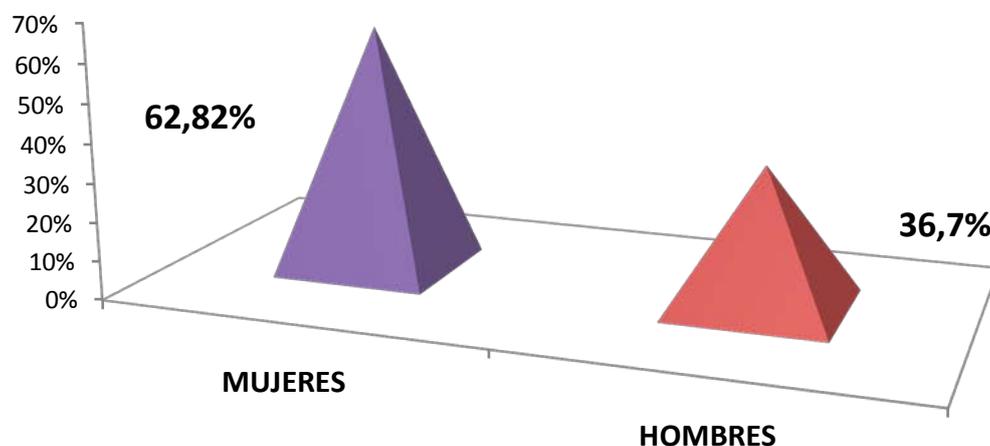


Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de recaudación IRPF 2016 según fuentes del Mercado de Trabajo y las Pensiones de la AEAT.

Además, de las 656.481 mujeres pensionistas, 412.572, el 62,84% de ellas, cobraron una pensión menor al SMI de 2016 (9.173 euros en 14 pagas).

En el caso de los 630.084 hombres pensionistas, cobraron menos del SMI en 2016, 231.203 hombres, el 36,70%. Es decir, las mujeres pensionistas que cobraron menos del SMI fueron casi el doble que el de hombres.

PORCENTAJE DE PENSIONISTAS POR SEXO QUE COBRAN MENOS DEL SMI 9.173 € EN 14 PAGAS DURANTE 2016.

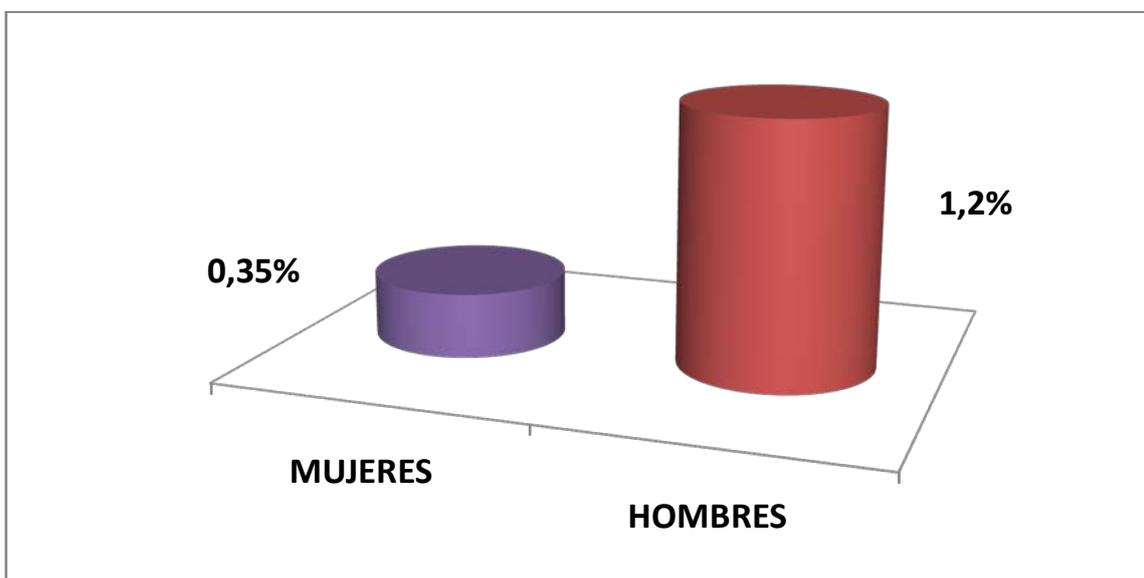


Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de recaudación IRPF 2016 según fuentes del Mercado de Trabajo y las Pensiones de la AEAT.

Por el lado contrario, aquellos que reciben como pensión media, de al menos 8 veces el SMI, (al menos 72.000 euros) tenemos los siguientes datos:

De las 656.481 mujeres pensionistas, lo reciben 2.303 mujeres, el 0,35%, mientras que de los 630.084 hombres pensionistas, reciben estas pensiones 7.468 hombres, el 1,2%. Es decir una diferencia del 70% a favor de los hombres.

PORCENTAJE DE PENSIONISTAS POR SEXO QUE COBRAN 8 VECES MENOS EL SMI 73.384 EUROS EN 14 PAGAS DURANTE 2016



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

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

Según nuestra Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Madrid

- La diferencia salarial entre mujeres y hombres es de un 30%, cobrando las primeras entre 4.700 y 6.000 euros menos al año que sus compañeros varones. La edad también cuenta y la diferencia se amplía en el tramo de 26 a 45 años, coincidiendo con la procreación y el cuidado de la descendencia, hasta alcanzar el máximo de un 50%

menos en el caso de las mujeres que con 65 años siguen trabajando en el mercado laboral.

- La menor calidad del empleo femenino, con una mayor precariedad y la mayoría de los contratos a tiempo parcial, junto a su dedicación más intensa a los cuidados familiares, dada la desigual distribución de estas tareas en el hogar y la omisión del Estado en la prestación de servicios de atención a menores y a personas mayores, enfermas o dependientes, hacen que las carreras de cotización de las mujeres sean inferiores, en tiempo y en cuantía, a las de los hombres.
- Esta injusta discriminación en el mercado laboral –que suponen un beneficio para las mujeres de más de 40.000 millones de euros al año-, y la carga casi exclusiva sobre las mujeres de los cuidados familiares, repercuten muy negativamente en el acceso de estas prestaciones sociales como son la prestación al desempleo y, más significativamente las pensiones.
- De ahí que un 72% de las pensiones más bajas (las inferiores a 700 €/mes) tengan nombre de mujer y que la pensión media de las mujeres sea un 37% inferior a la pensión de los hombres en el sistema contributivo siendo un escuálido 1.4% de mujeres las que acceden a la pensión máxima. Pero también, que seamos las titulares del 70% de las pensiones no contributivas, cuyo importe es de 369,90 €/mes.

2.4.- Permisos

Según los datos publicados en las estadísticas del Instituto de la Mujer.

- En la Comunidad de Madrid el 90,5% de las excedencias para el cuidado de hijas/os del año 2016, las solicitaron madres, un total de 8.015 excedencias y los padres 848 excedencias. Aunque en 2007, las excedencias para el cuidado de las hijas/os las solicitaban las madres en el 97% de los casos, por tanto algo se ha avanzado.

- En la Comunidad de Madrid el 85,5% de las excedencias para el cuidado de familiares del año 2016, las solicitaron mujeres 2.784 excedencias y los hombres 472 excedencias.
- En la Comunidad de Madrid la distribución de los permisos de maternidad y paternidad quedó así, durante el año 2016.
 - Las madres solicitantes fueron 46.302, el 97,84%.
 - Los padres solicitantes fueron 1.023, el 2,16%

3.- SALUD DE LAS MUJERES

La brecha de género, juntamente con la clase social son las mayores causas de inequidades en la salud y en los servicios sanitarios. De hecho, las mujeres tienen una esperanza de vida más larga que los hombres, pero sin embargo presentan mayor morbilidad e incapacidad, es decir, las mujeres viven más años pero con peor salud.

Tras esta realidad se esconden, no factores biológicos ligados al sexo, sino factores sociales; cabe mencionar los patrones de socialización, roles familiares, obligaciones, expectativas laborales y tipos de ocupación que, frecuentemente, generan situaciones de sobrecarga física y emocional en las mujeres y que tienen una marcada influencia en su salud, lo que en gran medida justificarían su mayor morbilidad por trastornos crónicos que se extienden en toda la vida sin producir la muerte. El reconocimiento de la importancia del impacto del trabajo doméstico y de las condiciones en que éste se realiza es fundamental para entender las desigualdades en salud entre mujeres y hombres.

El género también influye en las pautas de utilización de los servicios sanitarios. Numerosos estudios muestran que los hombres registran una menor propensión a utilizar los servicios de atención primaria, lo que podría asociarse a la negación de la debilidad propia del rol masculino, pero, por otra parte se comprueba que la probabilidad de ingresar en el hospital tras estandarizar por variables de necesidad es menor para las mujeres que para los varones, lo que podría estar indicando la presencia de inequidad de género en la prestación de la atención hospitalaria

Distintos estudios españoles han mostrado la existencia de desigualdades injustas en el trato que hombres y mujeres reciben por parte del sistema sanitario. Así, se ha constatado que las mujeres tienen síntomas coronarios más severos, en comparación con los hombres, cuando se les realiza una revascularización coronaria (Aguilar et al., 2002). Esto es, reciben la revascularización en un estadio más avanzado de la enfermedad Otros trabajos sobre hospitalización por infarto agudo de miocardio (IAM) muestran tasas más bajas de hospitalización para las mujeres, que además presentan una mayor

gravedad al ingreso y tasas más elevadas de complicaciones y letalidad ajustada por edad (Larrañaga et al., 2002; Segura et al., 2002). El retraso en el diagnóstico parece estar en la base de estos hechos (Ruiz-Cantero et al., 2004).

3.1.- Discriminadas e invisibles, también en la prevención de riesgos laborales

Que las condiciones de trabajo determinan la vida y la salud de las personas es evidente, pero también es evidente que estas condiciones se distribuyen de manera muy desigual, así el género de las personas determina la relación del binomio trabajo y salud.

Sin embargo esta realidad ha sido continuamente ignorada por la sociedad, dando lugar a políticas erróneas basadas en una falsa homogeneidad de la población trabajadora, donde la práctica preventiva se construye en base a un modelo de neutralidad en cuanto al género, de tal forma que las cuestiones de salud laboral se abordan desde el punto de vista de un trabajador abstracto cuyo referente implícito es la normalidad del trabajo masculino.

La división sexual del trabajo genera una polarización del empleo femenino que compone un panorama de riesgos y enfermedades diferenciadas como consecuencia de desempeñar distintos trabajos y papeles sociales. Existen, pues, diferencias en cuanto a los riesgos a que se exponen unos y otras, no solo debidas a diferentes ocupaciones y actividades que desarrollan en su trabajo, sino también a otros factores que están relacionados con las propias condiciones laborales (condicionadas muchas veces por aspectos de género).

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

Las lesiones osteomusculares son las lesiones más relacionadas con los trabajos frecuentemente, y son más prevalentes entre las mujeres y las zonas del cuerpo lesionadas son diferentes; las mujeres presentan más lesiones en cuello, columna dorsal y extremidades superiores y los hombres en columna lumbar y rodillas. Fruto, sin duda de desarrollar tareas diferentes, que generan en las mujeres mayor exposición a movimientos repetitivos, posturas estáticas y agudeza visual para percibir detalles. A lo que se une la falta de reposo que genera la combinación del trabajo asalariado y el trabajo doméstico.

La exposición a contaminantes químicos también muestra diferencias, muchos de los trabajos que más intensamente utilizan sustancias químicas están altamente feminizados: tintes en el textil, n-hexano en el calzado, formaldehído en la sanidad, disolventes en la limpieza, microelectrónica o industria farmacéutica, etc. Además, estas sustancias afectan de forma diferente y específica a las mujeres: ciertos compuestos órgano clorados están íntimamente ligados a cáncer de mama u ovarios, el cadmio está relacionado con la osteoporosis.... pero nadie habla de esto.

3.2.- La exposición a factores psicosociales

En el trabajo, estos riesgos son un problema de gran magnitud, que se comportan con una marcada desigualdad de género, situando a las mujeres trabajadoras españolas en situación de mayor exposición a riesgos psicosociales que los hombres, las diferencias más significativas, además de la doble presencia, las encontramos en: exigencias de esconder emociones, exigencias cognitivas, exigencias emocionales y posibilidades de desarrollo. Dicho de otra forma, las mujeres trabajadoras tienen menos control sobre los tiempos de trabajo, menor posibilidad de desarrollo y encuentran menos sentido al trabajo que realizan.

La segregación horizontal y vertical explica estas diferencias. En los puestos de trabajo ocupados por las mujeres son más frecuentes las demandas de mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otros, de involucrarse en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo. Es más prevalente la falta de oportunidades de manejar conocimientos, tomar la iniciativa o aplicar las habilidades y conocimientos.

Además de riesgos diferentes, las mujeres tienen riesgos específicos que están íntimamente ligados al género: acoso sexual, doble presencia y otras situaciones de discriminación como menor salario con trabajos de igual valor, menor acceso a la formación y a la promoción y menor participación en la toma de decisiones.

Si esta realidad se limitase a una distribución diferente de riesgos no debería plantear ninguna dificultad para la prevención, pero sin embargo, el análisis del impacto de las condiciones laborales sobre la salud demuestra que no se trata de un simple reparto aleatorio entre hombres y mujeres. En otras palabras, la propia construcción de la división sexual del trabajo incorpora como uno de sus determinantes la banalización de los riesgos vinculados a los estereotipos femeninos, así en las evaluaciones de riesgo se invisibilizan los factores de riesgo que afectan de manera mayoritaria a las mujeres, los riesgos ligados a factores psicosociales, organizacionales y ergonómicos son omitidos o en el mejor de los casos valorados como “tolerables”, no generando por tanto ninguna actuación preventiva.

Tal y como explican las investigadoras del centro CINBIOSE de Quebec que dirige Karen Messing, el problema consiste en la existencia de un prejuicio sumamente extendido que considera que el trabajo realizado por la mujer es sumamente ligero y sin riesgos. Por ese motivo no se investigan los riesgos existentes en los sectores con mano de obra mayoritariamente femenina. Como no se identifican, tampoco se previenen, y acaban convirtiéndose en invisibles, de tal modo que cuando los daños a la salud aparecen, no se considera que puedan tener su origen en el trabajo. Como son dolencias padecidas por mujeres, se considera que son producto de las hormonas, de la histeria femenina, o de los excesos realizados en el trabajo doméstico.

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

Los accidentes de trabajo se producen fundamentalmente en la población masculina, en clara relación con las ocupaciones y las tareas, pero sin embargo sin examinamos los datos con perspectiva de género observamos diferentes patrones: mientras que en los hombres los accidentes son más

numerosos, y disminuyen con la edad, mientras que en las mujeres se mantienen estables a lo largo de la vida laboral.

Si desagregamos los datos por ramas de actividad podemos ver como en las actividades sanitarias y de servicios sociales, en la educación, en la información y comunicación y en actividades financieras y seguros el índice de incidencia de accidentes de trabajo es mayor en las mujeres que en los hombres.

Índices de incidencia de AT en actividades que ocupan más población (por cada 100.000 afiliados/as con cobertura de contingencias profesionales). Año 2015

	Nº accidentes	HOMBRES	Nº accidentes	MUJERES
Comercio mayor/menor, rep. vehículos	9.287	4.412,21	5.218	2.793,40
Act. Sanitarias y de servicios sociales,	1.610	3.703,58	7.978	5.019,58
Act. Administrativas y serv. auxiliares	3.683	2.909,20	3.498	2.452,58
Hogares que emplean per. doméstico	272	1.467,41	341	311,10
Act. profesionales, científicas y técnicas	1.290	1.221,11	1.220	1.148,88
Educación	619	1.205,35	1.757	1.796,82
Hostelería	4.723	5.880,72	4.000	4.991,86
Información y comunicaciones	1.140	1.022,85	873	1.282,02
Adm. pública, defensa, seguridad social	4.407	7.704,96	2.822	4.760,61
Actividades financieras y de seguros	364	714,01	678	1.297,85
Industria manufacturera	6.821	5.950,74	1.343	2.959,29
Construcción	7.800	7.625,20	386	1.987,73

Fuente: Cuaderno de Salud Laboral.2016. Dirección General de Salud Pública. Consejería de Sanidad

Otra diferencia de calado es la referente a los **accidentes in-itinere**, los que se producen en los desplazamientos de casa al trabajo y del trabajo a casa. Así, los accidentes de trabajo in-itinere afectan más a las mujeres que a los hombres. En Madrid, en el año 2016 se produjeron 16.074 accidentes de trabajo in-itinere, de los cuales 9.647, es decir, el 60% fueron en mujeres y 6.427 (40%) en hombres. Esta diferencia está directamente ligada a la mayor precarización del trabajo femenino, ya que a las mujeres les afecta en mayor medida los trabajos parciales no deseados y la necesidad de simultanear varios empleos, lo que les lleva a la necesidad de aumentar el número de desplazamientos y además, habitualmente con tiempos muy marcados también por la doble presencia y las necesidades en torno a la conciliación de la vida laboral, familiar y social.

Respecto a las **Enfermedades profesionales**, aunque las más frecuentes son las enfermedades musculoesqueléticas (tendinitis, Teno sinovitis, síndrome del túnel carpiano...) que afectan fundamentalmente a las mujeres, el elevado subregistro y la pobre atención que se presta por parte de la Administración lo convierten en un indicador muy pobre, pero que también presenta aspectos de género relevantes.

En los datos referidos a la Comunidad de Madrid (año 2016), podemos observar que en términos generales existe una clara diferencia en razón de género entre las actividades donde se producen el mayor número de enfermedades profesionales y también en sus duraciones.

Durante el año 2016, se comunicaron un total de 1.673 partes de Enfermedad Profesional, de los cuales 980 correspondían a mujeres (58,6%) y 693 a hombres (41,4%).

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

**Enfermedades profesionales comunicadas según Real Decreto 1299/2006
Madrid 2016**

	EP Hombres	Índice de incidencia	EP Mujeres	Índice de incidencia
EP causadas por agentes químicos	28	2,17	34	2,76
EP causadas por agentes físicos	493	37,94	507	39,92
EP causadas por agentes biológicos	91	6,97	354	27,87
EP causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	37	2,86	32	2,44
EP de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados	43	3,33	53	4,17
EP causadas por agentes carcinógenos	1	0,08	0	0,00
TOTAL	693	53,34	980	77,16

Algo similar ocurre si observamos la distribución de las enfermedades profesionales según la ocupación.

Distribución de Enfermedades Profesionales según ocupación. Madrid 2016

	Nº	%	Hombres % (N=688)	Mujeres % (N=979)
Dirección. Gerencia	5	0,3	0,0	0,5
Profesionales científicos/as e intelectuales de la salud y la enseñanza	148	8,9	4,2	12,2
Otros técnicos/as y profesionales científicos/as e intelectuales	50	3,0	3,3	2,8
Técnicos/as y profesionales de apoyo	178	10,7	9,2	11,7
Empleados/as de oficina que no atienden al público	18	1,1	1,6	0,7
Empleados/as de oficina que atienden al público	59	3,5	0,3	5,8
Trabajadores/as de los servicios de restauración y comercio	211	12,7	11,8	13,3
Trab. de los servicios de salud y el cuidado de las personas	233	14,0	4,2	20,8
Trab. de los servicios de protección y seguridad	15	0,9	1,5	0,5
Trab. cualificados sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	25	1,5	2,5	0,8
Trab. cualificado de construcción excepto operario de máquinas	78	4,7	10,8	0,4
Trab. cualificado ind. Manufactureras, no oper. Instalaciones y máquinas	216	13	26,3	3,6
Operario instalaciones industriales y maquinaria fija y montadores	78	4,7	6,1	3,7
Conductores/as. Operadores/as maquinaria móvil	30	1,8	2,8	1,1
Trabajadores/as no cualificados/as de servicios	230	13,8	7,8	18,0
Peones	93	5,6	7,7	4,1

Podemos concluir que es necesario actuar y avanzar tanto en el conocimiento de la relación salud-trabajo en las mujeres, como en el alcance que esta realidad está teniendo en la salud y el bienestar de las mujeres y su entorno familiar y social, la actividad preventiva y la detección de daños deben contemplar y ser sensibles a las diferencias (sexo) y a las desigualdades (género), pues de lo contrario si continuamos ignorando la perspectiva de género seguiremos ocultando las diferencias, subestimando la magnitud de los riesgos que afectan a las mujeres y, por tanto, obviando las soluciones preventivas más adecuadas.

4.- ALIANZAS

4.1.- Nacionales

4.1.1.- El movimiento feminista

Las mujeres a través de sus organizaciones sociales, políticas, sindicales... han llevado a cabo en los últimos años, grandes movilizaciones con la finalidad de construir propuestas unitarias, que no exentas de dificultades, lógicas ante la diversidad de planteamientos y principios, consiguieran avanzar en las cuestiones que unen, dejando a un lado las que originan disensos.

Así, asistimos a la acción del “Tren de la Libertad” que aunó a cientos de miles de personas en torno al derecho de las mujeres a decidir, o la gran manifestación del 7 de noviembre, que ahora ha cumplido dos años y que se ha constituido en Plataforma contra las violencias machistas, o las movilizaciones del 25 de Noviembre y del 8 de Marzo. En todas ellas ha participado CCOO de Madrid, a través de las Secretarías de la Mujer.

Las organizaciones exigen un programa de acción a los gobiernos y a la sociedad que se cristaliza entre otros en los siguientes puntos:

- Que la lucha contra el terrorismo machista sea una cuestión de Estado.
- Aplicar el Convenio de Estambul y las recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y reformar la Ley 1/2004 para que estén reflejadas todas las formas de violencia contra las mujeres.
- Que toda la sociedad y sus organizaciones e instituciones compartan esta lucha, que es una causa justa.
- Que la lucha y los recursos incluyan tanto la violencia de pareja o ex pareja como las agresiones sexuales, el acoso sexual en el ámbito laboral, la trata con fines de explotación sexual de mujeres y niñas.
- Implicación de todas las instancias de gobierno en la prevención y erradicación de las violencias machistas y en la asistencia y reparación a todas las mujeres en situación de violencia, independientemente de sus situación administrativa.

- Que el acento se ponga en la protección de las afectadas y de sus hijos e hijas, facilitándoles salida de recuperación vital, económica y social.
- Que la prevención sea una política prioritaria.
- Que los medios de comunicación visibilicen las diferentes violencias machistas, sin sensacionalismo morboso ni lenguaje o imágenes sexistas.
- Eliminación de la custodia compartida impuesta. Supresión del régimen de visitas y de la patria potestad a los maltratadores condenados.
- El rechazo a los vientres de alquiler.

En todo ese plan de trabajo, está comprometida la organización de CCOO de Madrid, en todos sus ámbitos y sigue trabajando con las organizaciones de mujeres, integrada en plataformas y foros que aspiren a erradicar las violencias machistas.

4.1.2.- Los hombres y la lucha contra la violencia hacia las mujeres

La lucha por la eliminación de las violencias machistas, no puede ser llevada adelante solo por las mujeres, puesto que es un problema social de una sociedad organizada patriarcalmente. No es casual que se quiera seguir manteniendo a las mujeres en un escalón inferior en el mercado laboral, en las instituciones sociales y políticas y que los asesinatos de las mujeres no causen la misma alarma social que los de otros grupos humanos,

Desde CCOO Madrid creemos que el uso del cuerpo femenino como reclamo mucho tiene que ver con la **cosificación de la mujer** por parte de la sociedad. El uso del cuerpo femenino como reclamo se da a diario en la publicidad, que además cae en estereotipos sexistas adjudicando a las mujeres en exclusividad las tareas de cuidados y del hogar. Bien lo sabe el Observatorio de la Imagen de la Mujer del Instituto de la Mujer, que cada año recibe cientos de denuncias (820 en 2014, un 42% más que el año anterior, según el último informe publicado). Recordemos la campaña del banco Liberbank. En carteles y marquesinas podía verse a una mujer estrenando cocina y a un hombre presumiendo de coche tras haber recibido un préstamo de esa entidad. La instrumentalización y **comercialización del cuerpo femenino** perpetúa la

discriminación y coadyuva a la violencia de género", afirma el Instituto de la Mujer.

Algunos grupos de hombres han comenzado a concienciarse de que ellos también deben actuar contra ésta situación y se organizan para luchar por la igualdad entre mujeres y hombres.

CCOO ya había tomado conciencia de la necesidad de formar e informar a los hombres de que tienen un papel protagonista en ésta tarea, puesto que debe producirse un cambio de mentalidad en los usos y costumbres del trato hacia las mujeres, adolescentes, adultas y niñas.

No es posible que crezca el machismo entre la adolescencia o que se vea natural "usar" a las mujeres a cambio de dinero, o que se puedan vulnerar los derechos de otros seres humanos durante una fiesta en el anonimato que proporciona la masa.

Los datos son terroríficos. Hoy en día **en España hay unas 100.000 mujeres prostituidas**, el 80% de ellas extranjeras. Nuestro país es uno de los principales destinos mundiales de la **trata de mujeres**, como denuncian las ONG.

Por todo ello, CCOO continuara teniendo como objetivo seguir trabajando con los Grupos de Hombres por la Igualdad, además de acentuar el trabajo de sensibilización y formación en temas de igualdad en todo el efectivo sindical

4.2.- Internacionales

4.2.1.- Panorama internacional: un mapa desolador

Abrimos un corto capítulo, como ya hicimos en el informe anterior, para reflejar y no olvidar algunas realidades en otras partes del mundo en la que, tristemente, la violencia machista es un gangrena constante.

4.2.2.- La mutilación genital femenina

Para más de 125 millones de mujeres de todo el mundo, el paso de la infancia a la edad adulta está marcado por la sangre de la mutilación genital. Aunque puede que resulte espeluznante el relato conviene saber que la ablación consiste en extirpar el clítoris, a veces raspar los labios menores hasta eliminar totalmente los genitales externos, y cerrar el corte cosiéndolo y dejando un

pequeño orificio para el flujo menstrual y la orina, que más adelante se volverá a abrir con un corte en la noche de bodas. Dramático sí, pero muy real para millones de mujeres.

Quienes realizan este violento ritual creen que sirve para purificar a las mujeres de su feminidad, las somete a través del dolor y las hace vírgenes de por vida e insensibles al placer sexual. Y por tanto –y este suele ser el principal objetivo-, las convierte en esposas devotas y fieles.

Según las encuestas de Unicef y la Organización Mundial de la Salud, las víctimas de la mutilación genital femenina se concentran en 29 países. Aparte de Yemen e Irak, todos los demás están en África.

Esta dramática situación puede empezar a cambiar puesto que desde el pasado mes de agosto el Parlamento de la Unión Africana ha avalado la prohibición de la mutilación genital femenina en todo el continente. Aunque este Parlamento es únicamente consultivo, la decisión supone el apoyo a la creciente adopción de medidas que buena parte de los países afectados, medidas que responden tanto a las presiones ejercidas por los organismos internacionales como el Fondo para la Población de Naciones Unidas, y al trabajo de multitud de organizaciones de mujeres en los países afectados.

POBLACIÓN DE PAÍSES DONDE SE PRACTICA ABLACIÓN

Residentes en España

	TOTAL	MUJERES	NIÑAS <14
TOTAL	204.434	53.251	14.957
Nigeria	43.253	17.806	4.680
Senegal	57.739	11.583	3.354
Gambia	20.640	5.064	2.084
Mali	23.459	2.701	1.098
Ghana	14.807	2.978	890
Mauritania	10.767	2.447	772
Camerún	5.826	2.134	514
Guinea	10.960	3.285	501
Egipto	2.946	866	298
Guinea-Bissau	4.998	1.183	222
Costa de Marfil	2.869	714	162
Etiopía	781	402	114
Burkina Faso	1.122	290	66
Sierra Leona	846	247	64
Sudán	249	96	24
Togo	433	134	24
Níger	263	61	19
Benin	348	96	17
Liberia	395	95	15
Kenia	1.031	809	13
Chad	73	21	7
Yemen	64	16	7
Somalia	215	77	6
Eritrea	96	36	2
Tanzania	164	80	2
Djibouti	9	4	1
Rep. Centroafricana	81	26	1

Fuente: UNAF.

EL PAÍS

En España, desde el mes de enero del año 2016, existe un protocolo acordado entre el Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas, en el que se estipula que los médicos españoles pedirán a las familias extranjeras procedentes de países en los que se practique la ablación, que se comprometan por escrito a no someter a sus hijas a esta mutilación cuando viajen a sus lugares de origen. Si los padres no firman, podrán comunicarlo a los servicios de protección de menores y a la Fiscalía para que estudien actuaciones cautelares.

Desde CCOO Madrid, condenamos también la violencia sexual contra millones de mujeres y niñas en todo el mundo y denunciaremos los integristas religiosos y culturales que justifican la violencia sobre las mujeres, por lo que instamos a las autoridades y organismos responsables a actuar de forma eficiente y decidida contra todo tipo de violencia, trata y explotación sexual, mutilación genital, matrimonios forzados, exclusión y feminización de la pobreza

5.- VIOLENCIA DE GENERO 2017



Secretaría de la Mujer CCOO de Madrid



ÍNDICE

1.- Introducción

2.- Femicidios en el año 2017

3.- Denuncias y Víctimas

4.- Las Políticas Públicas contra la Violencia Machista

5.- La violencia de género en el trabajo

6.- Amenazas en el ámbito económico y laboral madrileño

7.- Propuestas

Anexos

1. Introducción

Las Hermanas Mirabal, Patria, Minerva y María Teresa, nacidas en una próspera familia de la República Dominicana, fueron muy conocidas en el país por su lucha contra el dictador Trujillo, lucha por la que fueron asesinadas encontrándose sus cuerpos en el fondo de un acantilado el 25 de noviembre de 1960.

En julio de 1981 durante el Primer Encuentro Feminista de Latinoamérica y Caribe celebrado en Bogotá, se declaró el 25 de noviembre como Día Internacional contra la violencia hacia las Mujeres. Desde entonces, ese día condenamos la violencia que el Patriarcado ejerce contra las mujeres que, cada año, genera decenas de asesinadas en España y miles en el mundo como consecuencia de las violencias machistas.

CCOO, desde hace ya muchos años, organiza y se suma a los actos que, junto con las organizaciones feministas, políticas y sociales, condenan esta violencia en todo el mundo.

La ONU define la violencia contra las mujeres como: ***“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga, o pueda tener como resultado, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada” Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993.***”

Los términos: “violencia de género”, “violencia machista” o “violencia hacia la mujer, son utilizados indistintamente según el ámbito que corresponda. En este documento utilizamos *“violencias machistas*, que deja claro que es un tipo especial de violencia cuyo objetivo es mantener el control y la subordinación de la mujer al hombre, bajo los principios ideológicos, políticos y económicos del capitalismo patriarcal.

Y pese a que nuestro ordenamiento jurídico, comenzando por la Constitución reconoce el derecho a la vida y a la igualdad, y las normas jurídicas prevén mecanismos de protección contra las conductas de violencia machista y sancionan las mismas, dichas conductas siguen reiterándose de forma

continua, año tras año, sin que las estadísticas de los datos sobre violencia de género reflejen gran mejoría ni avances en su erradicación.

2. Femicidios en el año 2017

Con fecha 14 de noviembre 2017, las cifras oficiales de asesinadas en España como consecuencia de la violencia machista, a mano de su pareja o ex pareja, asciende a 44 mujeres, de las cuales 8 habrían sido asesinadas en la Comunidad de Madrid.

Estos 44 asesinatos han producido a su vez 23 menores huérfanos y/o huérfanas.

Estas cifras ya representan un aumento importante sobre el año 2016, dado que en estas fechas el número de asesinadas en España era de 37; finalizando el año en 44. En el caso de la Comunidad era de una, finalizando el año en dos.

Aunque en estas cifras no se incluyen todas las víctimas, dado que faltan las de las mujeres prostituidas, las que han muerto después de las fechas oficiales por las secuelas de las agresiones, las asesinadas por otros hombres sin vínculo sentimental, las que se encuentran en investigación o los menores asesinados...y hasta los hombres asesinados a manos de maltratadores.

Con la inclusión de esta tipología de asesinatos, según cálculos de CCOO Madrid, estas cifras se elevarían en estos momentos hasta las 56 mujeres asesinadas, 14 menores y 1 hombre, en lo que llevamos de año 2017,.

Las 8 víctimas oficiales, asesinadas por sus parejas o ex parejas en la Comunidad de Madrid, a 14 de Noviembre, serían.

- 01/01/2017, 25 años. Madrid. (Deja huérfano 1 hijo menor de edad)
- 01/01/2017, 40 años. Rivas Vaciamadrid.
- 01/03/2017, 32 años. Madrid
- 02/05/2017, 45 años. Alcobendas
- 12/05/2017, 27 años. Madrid (Deja huérfanos 1 hijo y 1 hija menores de edad)

- 27/05/2017, 55 años. Madrid
- 27/05/2017, 37 años. Collado Villalba (Deja huérfana 1 hija menor de edad)
- 02/08/2017, 63 años. Getafe

Como se observa en este brutal listado de asesinadas, sólo dos de las mujeres eran mayores de 50 años. Las otras seis eran de mediana edad o muy jóvenes como en el caso de las dos que tenían menos de 30 años , este dato es significativo y preocupante a la vez, dado que las estadísticas nos están alertando, tanto del aumento de casos de violencia machista entre la juventud de nuestra sociedad, como la percepción que tienen de este grave problema. Así lo muestran los resultados del Barómetro sobre Violencia de Género elaborado por el **Centro Reina Sofía** sobre Adolescencia y Juventud, Proyecto Scopio 2017, publicado este mes de noviembre, con conclusiones como las siguientes:

- El 27,4% de los y las jóvenes considera "normal" la violencia de género en una relación.
- El 21,2 % considera que es un tema politizado que se exagera y casi un 7 % cree que es un problema inevitable que, aunque esté mal, siempre ha existido.

Cuando se acaban de cumplir 10 años de la aprobación de la **Ley de Igualdad**, las cosas no solo no han mejorado, sino que parece que han empeorado. Con hechos como estos, discotecas que ofrecen entrada gratis y dinero a las chicas solteras que vayan sin ropa interior; aumento de la violencia machista en adolescentes y menores; con un aumento de la violencia primero verbal y psicológica para posteriormente pasar a la física entre parejas más jóvenes.

Según datos oficiales, un 50% más de adolescentes niñas fueron atendidas durante 2016 en la Comunidad de Madrid, sobre todo de violencia psicológica en muchos casos, ejercida con frecuencia a través de móviles y redes sociales, pero en otros también se ha llegado a la física.

Evolución de víctimas en la Comunidad de Madrid

Como decíamos al comienzo, a las 8 víctimas oficiales de Madrid, debemos añadir las contabilizadas desde CCOO Madrid. Según nuestros cálculos habría que incluir tres mujeres más, dos menores de edad y seis mujeres que resultaron heridas. **Por tanto las cifras en la Comunidad de Madrid serían 13 asesinatos por violencia machista y 6 intentos al quedar heridas las víctimas.**

Para mostrar nuestro más absoluto desprecio y hacer una llamada de atención a la sociedad desde comienzos del año 2017, cada vez que se produce una agresión de carácter machista, lo contabilizamos en lo que llamamos “*Calendario de la Vergüenza*”, y si el resultado de la agresión es la muerte de una víctima nos concentramos a las 12 horas, en la estatua del Pintor Velázquez frente al Museo del Prado. En los anexos adjuntos además de la relación de víctimas, adjuntamos el calendario del mes de noviembre esperando, que de aquí al final del año no haya que añadir ninguna víctima más.

Con todo, para realizar este informe, nos hemos centrado sólo en las cifras oficiales, usando como fuente de datos el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Pues bien, si analizamos estas estadísticas oficiales, tanto de España, como de la Comunidad de Madrid, desde el año 2006, un año antes de la entrada en vigor de la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de la que se cumplen ahora 10 años, podemos afirmar que los datos son escalofriantes y deberían de ser motivo de alarma social. Una alarma que provocara la movilización y el compromiso de toda la sociedad para acabar con esta lacra, si bien desde CCOO Madrid somos conscientes de que se ha avanzado en sensibilización sobre la violencia machista, debido sobre todo a las movilizaciones de las mujeres y sus organizaciones, entre las que se encuentra las CCOO.

Efectivamente, había indicadores de esta tendencia en los años anteriores, no en el número de asesinadas, sino en el de denuncias.

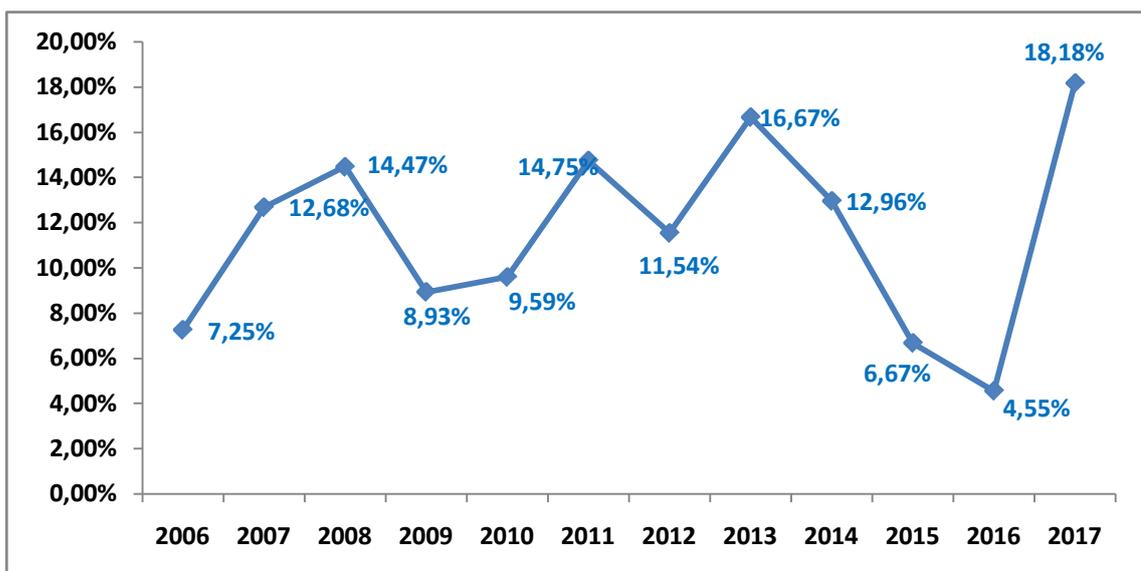
Hemos pasado de dos muertes en todo el año 2016, a tener ocho en lo que va de 2017, es decir 4 veces más, representando con ello el 18,2% de las víctimas de la violencia machista producidas en todo el Estado, y siendo con ello el porcentaje más alto. (Graficas 1 - 2 y 3)

Grafico 1. Número oficial de asesinadas por su pareja o ex pareja 2006 / 2017*



Elaboración Propia, Fuente: Consejo General del Poder Judicial, **Nota:** 2017* hasta 14 Noviembre.

Gráfico 2. Porcentaje de asesinadas en la Comunidad de Madrid, sobre el total nacional.



Elaboración Propia, Fuente: Consejo General del Poder Judicial, **Nota:** 2017* hasta 14 Noviembre.

Gráfico 3. Distribución territorial y porcentual de las asesinadas en 2017

Ámbito geográfico	Nº de casos	% del total
Total VÍCTIMAS	44	100,0%
Andalucía	7	15,9%
Aragón	0	0,0%
Principado de Asturias	0	0,0%
Balears, Illes	0	0,0%
Canarias	4	9,1%
Cantabria	0	0,0%
Castilla y León	0	0,0%
Castilla - La Mancha	5	11,4%
Cataluña	6	13,6%
Comunitat Valenciana	5	11,4%
Extremadura	2	4,5%
Galicia	1	2,3%
Comunidad de Madrid	8	18,2%
Región de Murcia	3	6,8%
Comunidad Foral de Navarra	1	2,3%
País Vasco	2	4,5%
La Rioja	0	0,0%
Ceuta	0	0,0%
Melilla	0	0,0%

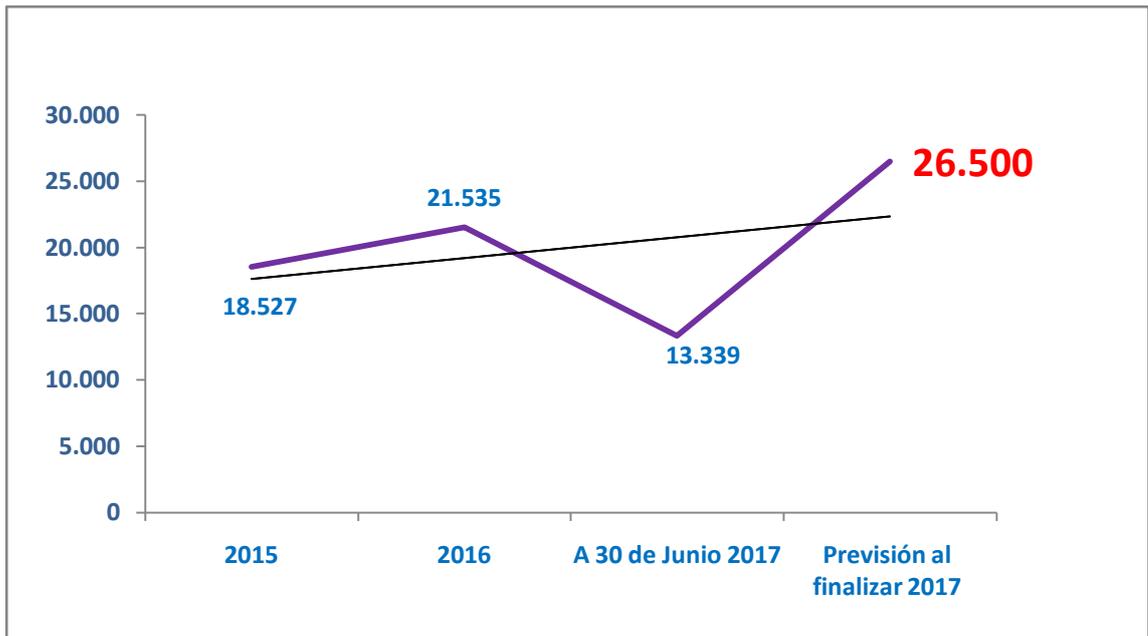
Elaboración Propia, Fuente: Consejo General del Poder Judicial, Nota: 2017* hasta 13 Noviembre

3. Denuncias y Víctimas.

Otro de los datos que refuerza el incremento exponencial de la violencia machista en la Comunidad de Madrid es el incremento del número de denuncias. Según los últimos datos del Consejo General del Poder Judicial, hasta el segundo semestre del años 2017, se habrían presentado en la Comunidad de Madrid **13.339 denuncias**, lo que representa 2.652 denuncias más que en el mismo periodo del año anterior, **un incremento del 24,82%**.

Debemos recordar que durante el año 2016, el número de denuncias realizadas en los Juzgados de Violencia de Género de la Comunidad de Madrid, alcanzó una cifra de 21.535 denuncias, un aumento del 14% sobre el año 2015. Estos datos sitúan a la Comunidad de Madrid por encima de las cifras que se alcanzaron en el año 2007. De continuar esta tendencia estimamos que podemos finalizar el año con más de 26.500 denuncias. (Gráfico 4)

Gráfico 4. Evolución del Número de Denuncias en la Comunidad de Madrid desde el año 2015 y su estimación para finalizar el año 2017.

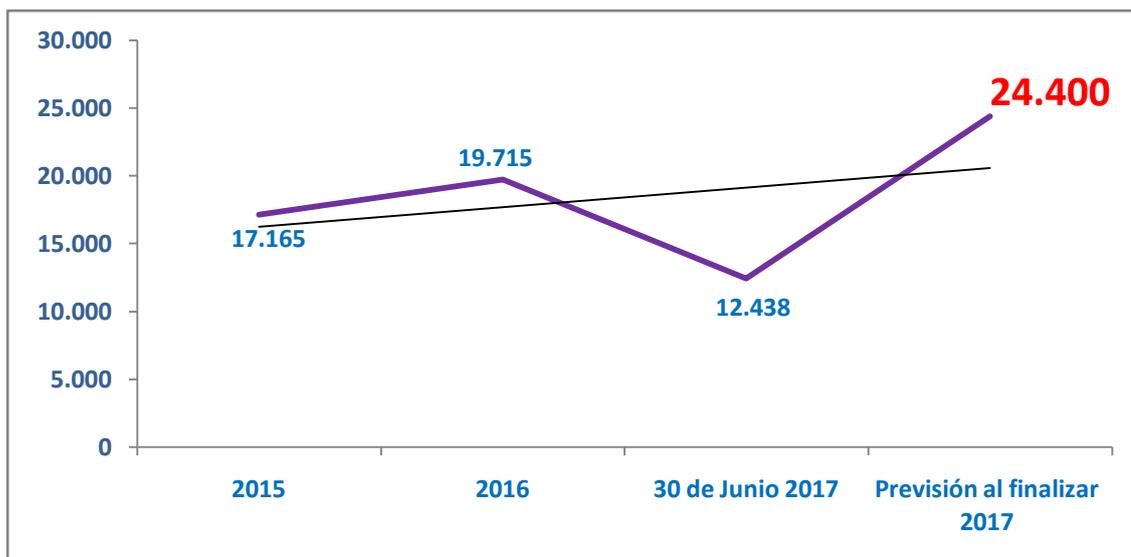


Elaboración Propia, Fuente: Consejo General del Poder Judicial

Lo mismo sucede con el número de mujeres que aparecen como víctimas de la violencia machista. En las denuncias presentadas en los juzgados también se produce el incremento significativo. Con los últimos datos disponibles, el **segundo semestre de 2017**, hasta esa fecha el número de mujeres víctimas de la violencia machista sería de **12.438 mujeres**, lo que representa un incremento de 2.752 mujeres respecto al mismo periodo del año anterior, es decir **un aumento del 24,41%**.

Pero si observamos, como en el caso de las denuncias, cuál ha sido el comportamiento de los años 2015 y 2016, podremos constatar cómo se produce la misma tendencia que en el caso de las denuncias y también como el número de mujeres víctimas de violencia machista experimenta una progresión constante que nos podría situar al finalizar el año 2017, en más de 24.400 mujeres víctimas de la violencia machista. (Gráfico 5).

Gráfico 5. Evolución del Número de Mujeres que han denunciado ser víctimas de la violencia machista en la Comunidad de Madrid desde el año 2015 y su estimación para 2017.



Elaboración Propia, Fuente: Consejo General del Poder Judicial

Otros datos relevantes, que ponen de manifiesto el incremento de la violencia machista en la Comunidad de Madrid desde el año 2015 es el aumento de las llamadas al teléfono 016. El teléfono, tiene la función de atender y denunciar los casos de violencia machista en todo el Estado. En el caso de la Comunidad de Madrid se ha alcanzado la cifra de **162.108 llamadas**. Desde su puesta en funcionamiento, en el año 2016, se produjeron 18.800 llamadas, aunque sólo en los 6 primeros meses de 2017, se habrían producido 12.500 llamadas, un 29% más que en el mismo periodo del año anterior. Es decir, desde el 1 de enero de 2017 se están realizando de media **46 llamadas diarias**, y eso teniendo en cuenta que según la Macroencuesta sobre Violencia de Género que elaboro el Centro de Investigaciones Sociológicas en el año 2015, se decía que sólo el 4% de las víctimas hacen uso del teléfono 016.

Por último es importante analizar el incremento del número de mujeres que solicitaron a los Juzgados de Violencia de Género de la Comunidad de Madrid órdenes o medidas de protección.

Si en el año 2015 fueron 5.107 las mujeres que solicitaron órdenes o medidas de protección, siendo atendidas favorablemente el 44% de los casos; en el año 2016 lo hicieron 5.331 mujeres, siendo atendidas favorablemente en un 48,7%. Pues bien, en los seis primeros meses de este año 2017, las solicitudes ya alcanzan una cifra de 2.965 mujeres, de las

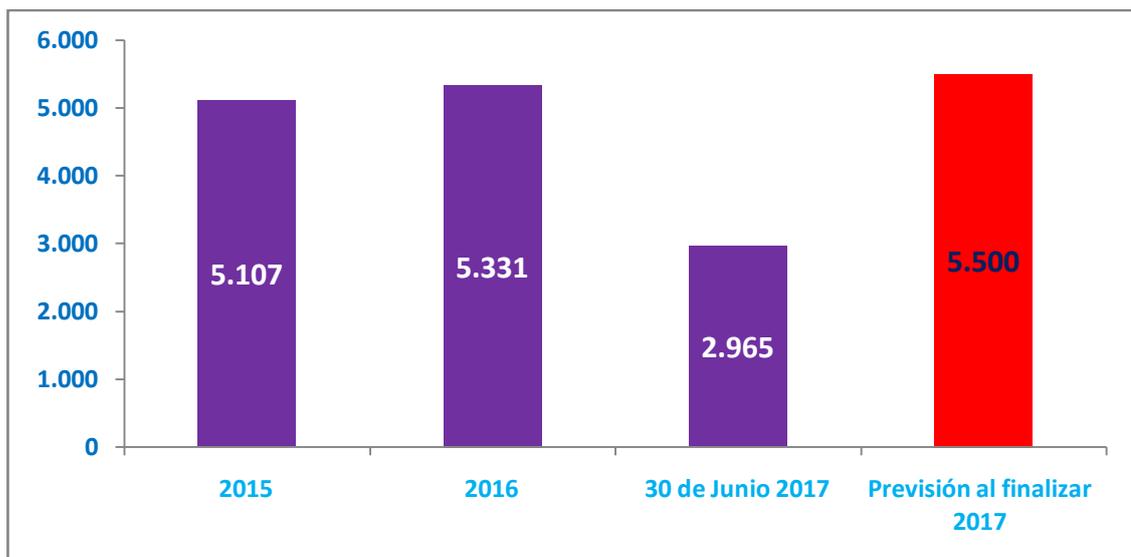
cuales han sido aceptadas el 55%. De continuar la tendencia al finalizar el año el número estará por encima de las 5.500 órdenes de protección (Gráfico 6).

Recordemos que para acreditar la condición de víctima de violencia machista, y tener acceso a los derechos laborales y económicos reservados para este colectivo, es necesario que exista Orden de Protección o medidas cautelares decididas por un juzgado. Esta limitación a veces provoca que la víctima termine en manos de su agresor, sin ningún tipo de protección.

Por tanto, tendrían que explicarse el alto porcentaje de demandas de protección denegadas, puesto que en muchas ocasiones, como ya hemos comentado, después se han producido hechos violentos. Por ello se pide que se dote a los juzgados de violencia de género de los medios humanos y materiales necesarios para poder prestar una atención con celeridad y adecuada de prevención, atención y seguimiento de todos los casos.

Debemos recordar que desde la aprobación de la Ley integral de violencia de género de la Comunidad en el año 2005 y hasta el año 2009, nunca las denegaciones de protección en la Comunidad de Madrid habían superado el 25%.

Gráfico 6. Evolución del Número de Mujeres que han solicitado órdenes o medidas de protección frente a su agresor desde el año 2015 y su estimación para 2017.



Elaboración Propia, Fuente: Consejo General del Poder Judicial

Por último, en la Comunidad de Madrid habría hasta septiembre de 2017 **7.711 casos activos de violencia machista**. De estos, 32 estarían considerados como de alto riesgo, 619 riesgo medio y 2.530 riesgo bajo. Los 4.530 restantes no tienen consideración alguna. Sin embargo, como indican los números recogidos por el Sistema de Seguimiento Integral de los casos de Violencia de Género (Sistema VioGen), hay todavía **7.891 dentro del Plan de Seguridad Personalizado**, una serie de medidas de autoprotección que complementan a las policiales.

Todos estos datos y estadísticas, evidencian un empeoramiento en el número de casos producto de violencia machista en todo el Estado, pero con especial incidencia, desde el año 2015. Así, en la Comunidad de Madrid debemos recordar que una de las consecuencias de la crisis económica fue la puesta en práctica de las políticas de austeridad por los diferentes gobiernos regionales, que provocaron fuertes recortes en derechos sociales y de gasto público, que tuvieron especial incidencia como veremos en las políticas de prevención, sensibilización y lucha contra la violencia machista en la región de Madrid, con el consiguiente incremento de esta lacra social, que ya supera en el último lustro al número de asesinatos de ETA.

4. Las Políticas Públicas contra la Violencia Machista

¿Qué han hecho los gobiernos regionales de la Comunidad de Madrid?

En materia de derechos laborales y económicos, para el colectivo de las Víctimas de violencia machista en la Comunidad de Madrid, existen una serie de “medidas” que favorezcan su retorno a una normalidad vital, pues según la información publicada en los boletines estadísticos mensuales elaborados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, este sería el Balance de las medidas existentes desde su imposición hasta nuestros días.

- Desde el año 2003, es decir en 14 años, el número de **contratos bonificados** a favor de mujeres víctimas de Violencia de Género en la Comunidad de Madrid, habría sido de **1.017 contratos**.

- Desde el año 2005, 12 años, el número de **contratos de sustitución** a favor de mujeres víctimas de Violencia de Género en la Comunidad de Madrid, habría sido de **307 contratos**.
- Desde el año 2005, 12 años, el número de mujeres que han recibido **ayudas económicas** para el cambio de residencia ha sido en la Comunidad de Madrid de **2.480 mujeres**.
- Las ayudas económicas concedidas, **al amparo del Art. 27 Ley 1/2004** Integral contra la violencia machista, ayuda específica para aquellas víctimas con dificultades de encontrar empleo, hasta el 30 de septiembre de 2017, se habrían concedido en la Comunidad de Madrid a **105 mujeres** víctimas.
- El número de Mujeres víctimas de violencia **perceptoras de la Renta Activa de Inserción**, en la Comunidad de Madrid, era al finalizar el año 2016, **2.525 mujeres**, es decir 125 menos de las receptoras del año 2014 y 84 menos que las receptoras en el año 2015.
- Por último, las concesiones de **autorización de residencia temporal y trabajo** por circunstancias excepcionales de mujeres extranjeras víctimas de violencia machistas y de sus hijas e hijos menores y / o discapacitados, desde el año 2005, ha sido de **1.457** en toda la Comunidad de Madrid.

Desde CCOO de Madrid nos parece un balance pobre e insuficiente a la vista de la evolución de las estadísticas oficiales sobre violencia machista en la Comunidad de Madrid.

Al igual que los datos ofrecidos por el Gobierno regional en la “**Memoria Anual de la Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016 - 2021**”. Una estrategia, presentada en noviembre del año 2015, que a la vista de los resultados de su primer año de funcionamiento, ha quedado más como un artificio de propaganda, o una declaración de intenciones, que una apuesta real por acabar con esta lacra social.

En lo referente a la Atención y Protección a las Víctimas se dice en la memoria, **se ha mantenido, a través de convenios, la Red de Puntos Municipales del Observatorio Regional de la Violencia de Género**. Es

decir, no se ha incrementado ninguno y se mantiene la cifra en los 52 centros desde el año 2009.

Según la mencionada *Memoria*, durante el año 2016 se habrían atendido a 11.594 personas, de las cuales 10.984 fueron mujeres víctimas de violencia machista y 468 menores de mujeres víctimas y 142 personas dependientes de las mujeres, mientras que en la Red propia de Centros y Servicios para Mujeres de la Comunidad de Madrid se atendieron 2.251 mujeres víctimas y 196 menores.

Por tanto, entre ambas habrían sido atendidas durante el año 2016, una cifra de **13.235 mujeres**, cuando el número de víctimas que denunciaron en el año 2016, fue de **19.715 mujeres**.

Por otra parte, en los denominados Centros Residenciales no se invierte ni en su conservación y mantenimiento al llevar años congelados los presupuestos de inversiones.

Esta es la situación.

- 4 Centros acogida **92 plazas**.
- 5 Centros de Emergencia (Para mujeres víctimas y sus hijos/as) **73 plazas**.
- 1 Piso tutelado para mujeres víctimas de Violencia de Género con discapacidad intelectual **4 plazas**.
- 6 Pisos tutelados para mujeres víctimas de Violencia de Género, **43 plazas**.
- 2 Centros de Atención Integral a Mujeres Víctimas del Tráfico con fines de explotación sexual, **19 plazas** residenciales y **16 plazas** no residenciales.
- 4 Centros residenciales para mujeres jóvenes víctimas de violencia de género, **50 plazas**.
- 1 Centro de Atención Integral para mujeres reclusas y ex reclusas carentes de apoyos y recursos. **18 plazas**.

Estos centros habrían acogido de manera temporal, durante el año 2016, a 435 mujeres y 338 menores víctimas de violencia de machista, cuando ya sólo el número de mujeres que han solicitado algún tipo de media de protección alcanzo las 5.331 mujeres, habiéndola recibido el 48,7%.

Además durante todo el año 2016 se han adjudicado 41 viviendas de titularidad de la Agencia Social de la Comunidad de Madrid a víctimas de violencia de género.

Uno de los pocos datos positivos de la “**Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género 2016 -2021**”, es que por fin, después de 11 años, la Comunidad de Madrid ha comenzado a personarse como acción popular en los procedimientos judiciales en los casos de violencia machista. Han tenido que producirse 72 asesinatos para que la Comunidad de Madrid se persone como acusación popular en un caso de violencia de género, tal y como prevé y obliga la ley autonómica, en su artículo 29, la Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid. Según la citada *Memoria* se habría personado hasta este momento en 5 casos. Algo fundamental porque implica que hay una voluntad política de defender a las víctimas, por parte de la Administración.

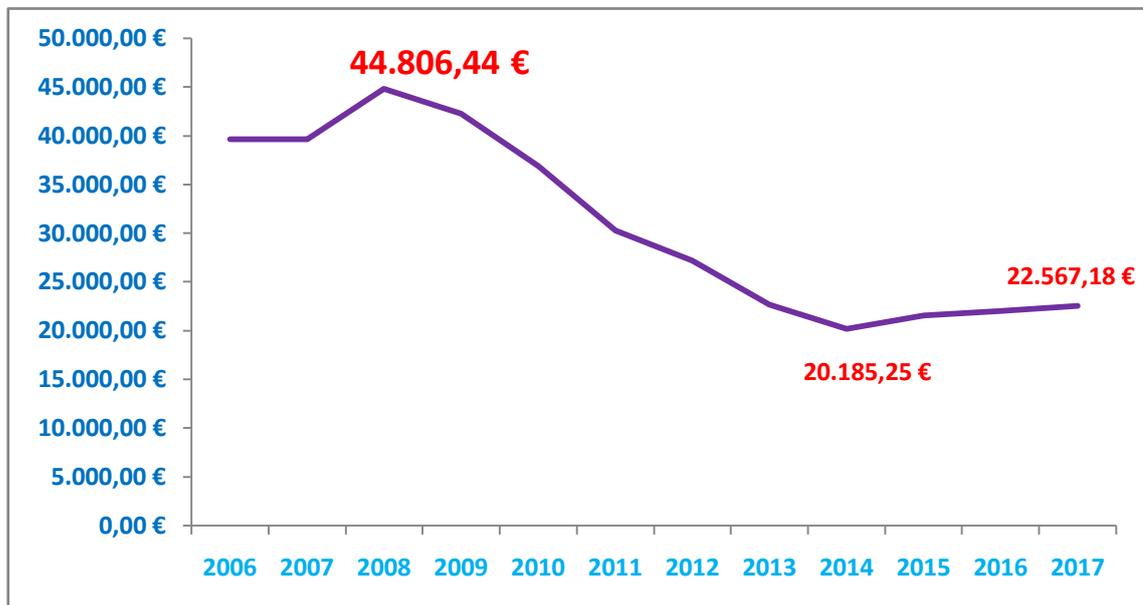
Estos datos evidencian una falta de recursos y voluntad política para atender esta lacra social por parte de la Comunidad de Madrid, hecho que se demuestra en la asignación económica que recibe anualmente la Dirección General de la Mujer en los Presupuestos del Programa 232B Acciones Contra la Violencia de Género y Promoción de la Igualdad de Oportunidades.

Los Presupuestos de la Comunidad de Madrid en materia de Igualdad, Mujer y Violencia de Género.

Como observamos, las cifras hablan por sí mismas, no se puede erradicar la violencia machista, reduciendo presupuesto, y además no ejecutando el gasto, lo que se traduce en menos medios, menos prevención, menos recursos en profesionales que atiendan y formen al resto y a las propias mujeres.

Es la contradicción entre el discurso y los hechos. Son muchos cuentos y pocas cuentas. (Gráfico 7)

Gráfico 7. Evolución Presupuesto en millones de euros (Acciones contra Violencia de Género y Promoción de la Igualdad de Oportunidades)



Elaboración Propia, Fuente: Consejería de Economía, Empleo y Hacienda Comunidad de Madrid.

En el gráfico podemos comprobar cómo desde el año 2008, donde el presupuesto alcanzó una cifra de 44,8 millones de euros, la caída ha sido continua hasta una cifra de 20,1 millones en el año 2014. Es decir, un descenso de 24,6 millones, un 54,95% en seis años. Así, esta cifra nos indica que las políticas de austeridad practicadas por el Gobierno Regional, tuvieron entre sus principales víctimas el gasto destinado a luchar contra la violencia machista.

Si bien a partir del año 2015 hay un leve incremento, que se consolida en 2016 y 2017 aún estaríamos a 22 millones del año 2008.

Y esto evidentemente tiene sus consecuencias, como por ejemplo en el mantenimiento y conservación de las instalaciones de Atención a la Víctimas, (Centros de Acogida, Pisos Tutelados, Residencias, etcétera). Si hasta el año 2009, se destinaba entre 500.000 y 600.000 euros anuales para su mantenimiento y conservación a partir de ese momento su dotación nunca ha superado los 62.000 euros anuales, que no llegaron a gastarse ni

en 2015, ni en 2016, y por supuesto, tampoco se ha incorporado ninguna dotación nueva.

Al igual que la cantidad destinada a los convenios con los ayuntamientos de la Región de Madrid, para el funcionamiento de los 52 los centros de atención a la víctimas, la cifra se redujo de 9 a 6,27 millones en el año 2009, y esta cifra ha continuado inalterable hasta los presupuestos del año 2016.

Al igual que la cantidad asignada a la Prevención y Sensibilización en materia de Violencia de Género se incremento en 2015 hasta 1 millón de euros, a partir de ese momento se ha mantenido igual para los presupuestos de 2016, 2017 y para la previsión presentada para 2018. Todo ello con ejecuciones inferiores al 30% de media.

Pero aún hay un dato más grave, y es que el presupuesto no se ejecuta. En el año 2014, de los 20,1 millones, se ejecutaron el 72% dejándose de gastar 5,7 millones. En el año 2015, de los 21,5 millones se ejecutaron el 74,6% dejándose de gastar casi 6 millones de euros. Por último, de los 22 millones presupuestados en 2016, se estima que la ejecución no llegará al 71%, esta vez dejaran de gastar 6,2 millones.

El Proyecto de Presupuesto para el año 2018 no mejora el panorama ya que el presupuesto alcanza los **23,5 millones de euros, un aumento de 1,1 millones, el 4,9%.**

Se trata de una cantidad totalmente insuficiente si tenemos en cuenta los recortes de años anteriores, y el número de denuncias y asesinatos que estamos sufriendo

El incremento se concentra en la siguiente partida, 22704: Gestión de Centros que pasa de 4 a 5,1 millones de euros.

Y en los convenios con los ayuntamientos de la región que se incrementa en 275.000 euros, hasta los 8,8 millones de euros.

Como novedad, este año debemos de destacar en el capítulo 4 de transferencias corrientes las siguientes subvenciones a:

- Las Adoratrices Esclavas del Santo Sacramento y la Caridad con 80.000 euros.
- Las Auxiliares del Buen Pastor, Villa Teresita con 60.000 euros.

Mientras que las siguientes partidas caen:

- La Promoción de la Mujer de 1,4 a 900.000 euros.
- La Promoción Económica, Cultural y Educativa de 1,5 a 1 millón de euros.
- La Partida Prevención y Sensibilización en Materia de Violencia de Género se mantiene congelada en el millón de euros desde el año 2015.

5. La violencia de género en el trabajo

En marzo de 1911, mientras se celebraba por vez primera el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, se producía un grave incendio en la fábrica textil, Triangle, en la ciudad de Nueva York. Allí perecieron más de 140 trabajadoras de la confección, en su gran mayoría mujeres inmigrantes que acababan de llegar al país, algunas de apenas 14 años. En pleno siglo XXI la lucha por la igualdad y la seguridad en los centros de trabajo sigue estando plenamente vigente. De hecho para la Organización Internacional del Trabajo, poner fin a la violencia de género en el trabajo es uno de sus objetivos fundamentales.

La violencia en el mundo del trabajo es perjudicial para las mujeres y los hombres y entraña graves consecuencias para sus familias, así como para la sociedad y la comunidad. Se trata de una vulneración de los derechos humanos tanto como un problema sanitario, educativo, jurídico y socioeconómico. Las mujeres suelen ser especialmente vulnerables a la violencia, ya sea debido a la naturaleza de sus empleos o a su situación en la sociedad en general.

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; el 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; en tercer lugar, el de adopción más reciente, el emblemático 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. En cuarto y último lugar, la 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.

La violencia de género en el trabajo, tanto si tiene lugar en el propio centro de trabajo o en el camino hacia o desde el mismo, puede adoptar múltiples formas, incluyendo:

- Maltrato físico, incluyendo agresiones, palizas, tentativas de homicidio y homicidio.
- Violencia sexual, incluyendo violación y abusos sexuales.
- Acoso sexual.
- Maltrato verbal y sexista; hostigamiento.
- Maltrato psicológico, intimidación y amenazas de violencia.
- Abuso económico y financiero.
- Acoso y acecho.

Además de la pérdida del empleo, la violencia de género en el trabajo puede ocasionar a quien lo sufre graves trastornos físicos y psíquicos: estrés emocional, humillación, ansiedad, depresión...

El riesgo de exposición a la violencia es generalmente mayor en empleos y sectores donde el trabajo es informal o precario, donde los salarios son muy bajos, donde se impide la afiliación sindical... La segregación en empleos u ocupaciones mayoritariamente femeninas o masculinas incrementa el riesgo de exposición a la violencia de género, ya sea por parte de los compañeros de trabajo o por el público en general.

Las mujeres están sobre representadas en los empleos del trabajo doméstico, el sector hospitalario, en la sanidad y en los servicios sociales; la industria textil, en las plantaciones de té y de flores, así como en los últimos eslabones en las cadenas mundiales de suministros de las empresas multinacionales. Por otra parte, las mujeres que trabajan en sectores

dominados por los hombres, como la construcción y el transporte, también pueden estar expuestas a diversas formas de violencia de género. De hecho en todo el mundo, entre el 40 y el 50% de las mujeres sufren insinuaciones de carácter sexual, contacto físico no consentido u otras formas de acoso sexual en el trabajo.

Además, no podemos olvidar que la maternidad sigue penalizando a las mujeres en el mercado laboral (con casos sangrantes este año como el que se pidiera un test de embarazo en un proceso de selección para la compañía Iberia).

En la Comunidad de Madrid el 91,5% de las excedencias para el cuidado de hijas/os durante el año 2016, las solicitaron madres, un total de 7.239 excedencias y los padres 663 excedencias.

Esta **desigualdad laboral tiene su reflejo en diferentes indicadores del mercado laboral madrileño**, como en **la tasa de actividad** de la Comunidad de Madrid, que sigue siendo abismal a favor de los hombres, con un 68,47% frente a las mujeres, con un 58,42%. Es decir, una diferencia de 10,05 puntos, o en el caso de **la tasa de empleo** (personas trabajando entre 16 y 64 años), se ha cerrado el año 2016, con un 83,05% para los hombres y del 74,74% para las mujeres, produciéndose una caída de 11.900 mujeres empleadas.

6. Amenazas en el ámbito económico y laboral madrileño

Sin empleo digno no es posible independizar a las mujeres de sus verdugos y, según las estadísticas en un 45% las mujeres víctimas de la violencia machista son dependientes en términos económicos de sus maltratadores. Las leyes en el ámbito laboral deben de facilitar la incorporación de la mujer maltratada en el mundo laboral. Pues bien, como ya hemos comentado anteriormente, en 14 años en la Comunidad de Madrid, con un volumen de denuncias superior a las 162.000, sólo se han realizado 1.017 contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia machista, o se han concedido 1.457 permisos de trabajo y residencia a extranjeras víctimas. Cifras que evidencian que las medidas para tal objetivo no están funcionando con eficacia y eficiencia suficiente.

En agosto de este año, CCOO Madrid, presentábamos un informe titulado ***Estructura salarial de la Comunidad de Madrid 2015, menos salario y más desigualdad***. A partir de los datos facilitados por la Encuesta Anual de Estructura Salarial y de Condiciones de Vida, ambas elaboradas y publicadas por el INE.

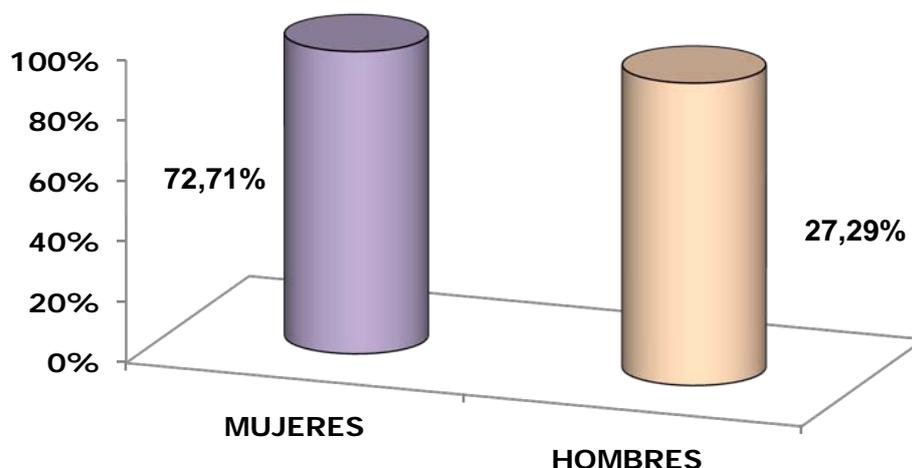
En el informe se decía que, pese a que los datos macroeconómicos indicaban que la Comunidad de Madrid había salido de la recesión, durante el año 2015 creció su PIB en un 3,4% y en 2016 un 3,7%, superando los niveles de riqueza precrisis del año 2008.

Esta salida de la recesión no ha tenido reflejo en la mayoría de trabajadoras y trabajadores madrileños, al haber provocado una disminución de los salarios, y un aumento de las desigualdades, que se refleja en el **aumento del número de personas pobres, aunque estas dispongan de empleo**.

Los datos de creación de empleo así lo indican. Durante el año 2016 sólo el 18% de la contratación fue indefinida, y de estos contratos uno de cada tres desaparece a lo largo de un año, dado los altos niveles de rotación que se están dando en el mercado laboral. Según la última encuesta de Condiciones de Trabajo, publicada por el INE, sólo el 12,1% de los trabajadores con contrato laboral temporal lo desea, mientras que en 2008 era el 31,9%.

Al igual que el incremento de la contratación a tiempo parcial, 12 puntos más desde el año 2008, según la Encuesta de Condiciones de Trabajo del INE, al finalizar 2016, 410.000 madrileños y madrileñas querían tener más horas de trabajo que las que tenían por contrato; de ellos, 238.000 son mujeres. El 72,71% de las personas con contratación a tiempo parcial correspondía a mujeres, según datos de la EPA.(II Trimestre 2017, Gráfico 8), produciendo la conjunción perfecta de precariedad e inestabilidad laboral que como resultado trae bajos salarios y la figura del trabajador pobre que es fundamentalmente, **una trabajadora pobre**.

Gráfico 8. Tasa por Géneros de la Contratación Parcial en el año 2016.



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El salario bruto medio anual en el año 2015 fue de 26.448,04 euros, pero mientras el de los **hombres era de 29.314,09 euros**, el de las **mujeres se quedaba en 23.470,06 euros**. Es decir, el salario medio anual femenino supuso el 80% del masculino. Recordemos que en el año 2000 la ratio estaba en el 73%; es decir después de 17 años sólo se han recortado 7 puntos, un dato que evidencia que aún queda mucho camino por recorrer en la equiparación salarial de mujeres y hombres, dado que ha este paso la **equiparación de salarios entre mujeres y hombres no sería posible hasta dentro de 50 años**.

Si sólo analizamos el salario de los que menos ganan obtenemos los siguientes datos.

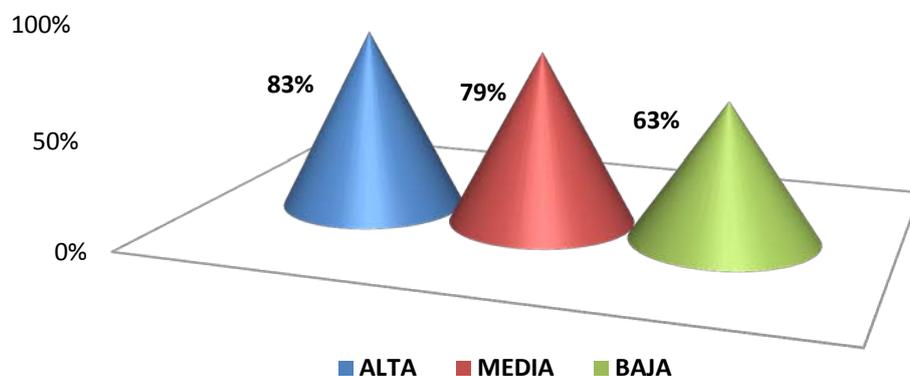
Las trabajadoras y los trabajadores que menos ganan, tienen salarios de miseria, 800 euros brutos mensuales, en el caso de los hombres y los 545 euros brutos mensuales en el caso de las mujeres. Lo que significa que salario de las mujeres representa el 63% del cobrado por los hombres.

Estos datos se corroboran en las estadísticas de los Rendimientos del Trabajo de IRPF del año 2015, publicados por la Agencia Tributaria, donde se puede observar que el número de contribuyentes con ingresos inferiores al SMI (10.600 euros anuales en 2015) era de 617.467, de los cuales el 66% son mujeres.

Pero en dicho informe también se hacía un análisis de las distintas escalas salariales, agrupándolas en 3 grupos (Alta, Media y Baja), pues las conclusiones sobre la *Brecha de Género Salarial*, era la siguiente:

La brecha salarial de género es un hecho transversal en el mercado laboral madrileño, independientemente de los grupos de cotización de las trabajadoras. Una brecha salarial que se ensancha según desciende la escala salarial. Como observamos en el Gráfico 9, en las Escala Alta, las mujeres ganan como media un 83% de lo que ganan los hombres, en la Escala Media un 79%, y en la Escala Baja, compuesta por un 66% de mujeres, alcanza el 63%.

Gráfico 9. Ratios Mujer/Hombre, según la Escala Salarial del año 2015



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por último, esta “radiografía” de la Estructura Salarial del año 2015 en la Comunidad Madrid tiene sus consecuencias directas en los madrileños y las madrileñas, que se evidencia en los datos de la **Encuesta de Condiciones de Vida, también publicada por el INE**, un incremento de la pobreza y la

exclusión social hasta el 21,8%, en términos de Tasa AROPE de la población madrileña con el consiguiente aumento de las desigualdades de renta y sociales.

La tasa AROPE, que está compuesta de 3 indicadores

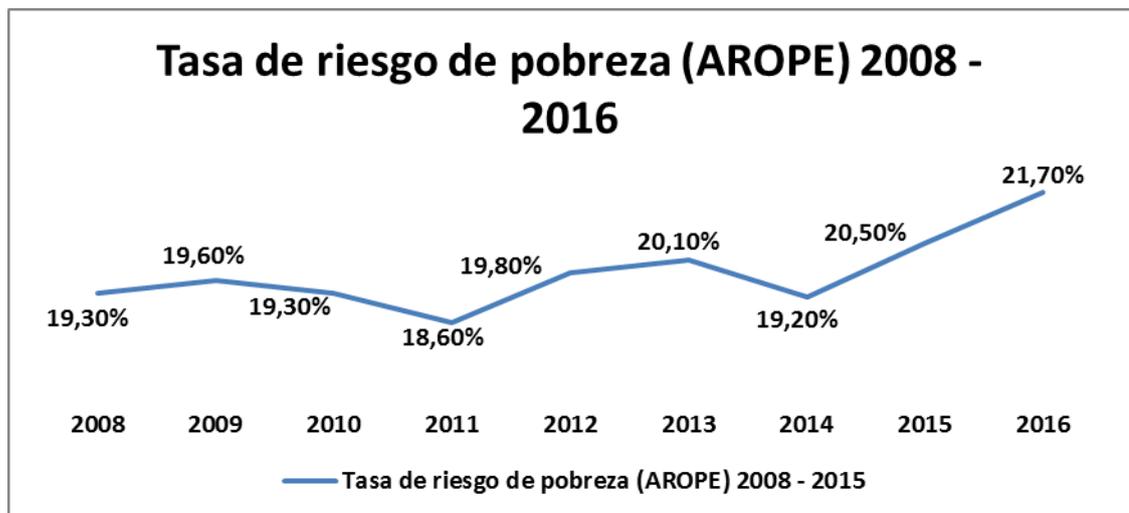
- Primero un hogar con una renta inferior al Umbral de pobreza. El Umbral de pobreza se define como el valor que corresponde al 60 % de la mediana de la renta nacional equivalente en unidades de consumo. Para el año 2016, el Umbral de pobreza se fija en 8.208,5 €, es decir, 684 € mensuales para un hogar compuesto por una sola persona (es decir, una unidad de consumo).
- Segundo, baja intensidad de trabajo en el hogar, relación entre el número de meses trabajados efectivamente por todos los miembros del hogar y el número total de meses que, en teoría, podrían trabajar como máximo todas las personas en edad de trabajar del hogar. El indicador comprende a las personas de 0 a 59 años que viven en hogares con una intensidad de empleo inferior a 0,2.
- Tercero, privación Material Severa, es decir, vivir en un hogar en el que sus miembros no pueden permitirse al menos 4/9 ítems de consumo básico definidos a nivel europeo (comer proteínas, pagar recibos básicos, calentar la casa...)

Recordemos que el 52% de los hogares que sufren algunos de estos 3 indicadores que definen la pobreza o el riesgo de exclusión social lo representan familias monoparentales, caracterizados por la presencia de una mujer sola con sus hijos menores.

También debemos destacar que la tasa de desigualdad entre los cocientes de los percentiles S20 - S80. Es decir, la renta media obtenida por el 20% de la población con la renta más alta (quintil más alto), en relación a la renta media obtenida por el 20% de la población con la renta más baja (quintil más bajo). (Mayoritariamente compuesta por mujeres)

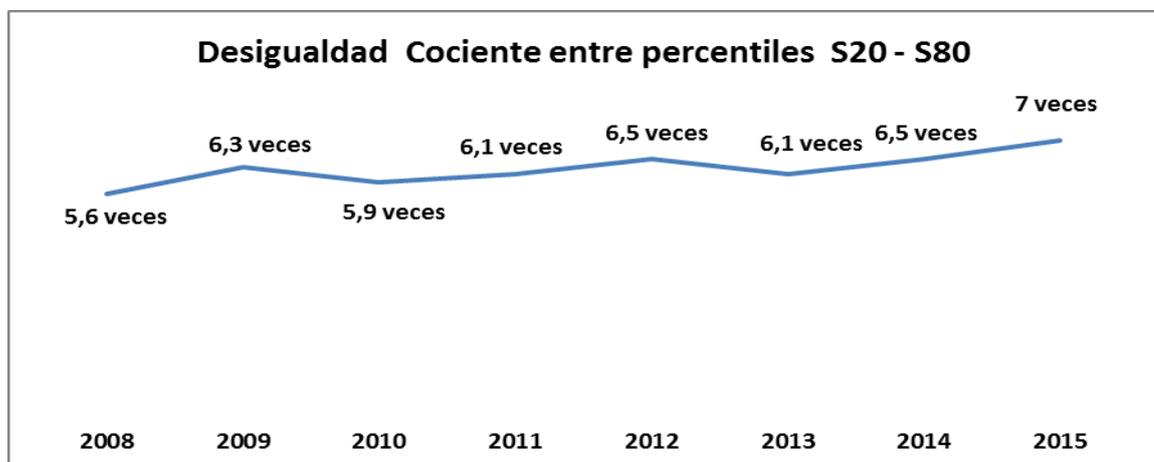
Ambos casos los podemos observar en los Gráficos 10 y 11.

Gráfico 10. Evolución de la tasa de Riesgo de Pobreza en la Comunidad de Madrid



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Gráfico 11. Evolución del coeficiente de desigualdad percentiles 20 y 80 en la Comunidad de Madrid



Elaboración CCOO Madrid Fuente: Instituto Nacional de Estadística

Por tanto, los contratos precarios con salarios muy bajos no permiten a las mujeres salir del círculo perverso en que la sociedad las coloca, condenándolas a la violencia económica, violencia sexual, discriminación laboral. Todo ello aderezado con un tratamiento en los medios de comunicación como si las víctimas fueran las culpables y con un uso sexista del lenguaje que con suerte solo las invisibiliza y sin suerte las sitúa como

objetos sexuales que pagan los hombres para mantener sus estatus (publicidad sexista).

7.- Propuestas

Ante la gravedad de la situación se hace imprescindible, la adopción de nuevas medidas, los hechos nos han rebelado las deficiencias e insuficiencias, en los diferentes ámbitos de la lucha contra la violencia machista, como son el ámbito presupuestario, incluyendo los servicios sociales, judiciales, educativos, sanitarios y por supuesto los específicos como la sensibilización, prevención y protección de la víctimas, para ello se hace necesario.

Por ello, desde CCOO demandamos:

- ✓ **Puesta en marcha de manera inmediata y con dotación económica suficiente del Pacto de Estado aprobado el pasado mes de septiembre en el Congreso de los Diputados.**
- ✓ **La mejora inmediata y efectiva de los derechos laborales, económicos y sociales de las víctimas de la violencia machista, que garantice su independencia económica para llevar una vida digna.**
- ✓ **La aplicación del Convenio de Estambul para el reconocimiento de todo tipo de violencia, dado que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo es otra manifestación de la violencia que se ejerce contra las mujeres desde el patriarcado.**
- ✓ **A su vez, una norma que vaya encaminada a erradicar la violencia machista de los ámbitos laborales. Para ello exigimos al Gobierno de España la adopción del convenio de la Organización Internacional del Trabajo contra la violencia que sufren las mujeres en los centros de trabajo.**

- ✓ En el ámbito de la Comunidad de Madrid, incrementar de manera efectiva los recursos humanos y económicos en todos los ámbitos de la Administración Regional que intervienen en la lucha contra la violencia que sufren las mujeres, sanidad, educación, justicia y servicios sociales.
- ✓ Garantizar y asegurar la difusión e información del conjunto de recursos, derechos y prestaciones existentes.
- ✓ Impulsar campañas de sensibilización y formación en el ámbito laboral contra la violencia de género.
- ✓ Abordar la problemática del alto número de denegaciones de órdenes de protección, que inhabilita la acreditación como víctima y el acceso a los derechos y prestaciones.
- ✓ Respetar el derecho a decidir de las mujeres sobre su propio cuerpo y sus derechos sexuales y reproductivos.

Por último, desde las CCOO de Madrid llamamos a la participación en las distintas movilizaciones que las organizaciones de mujeres, sociales y sindicales, convocamos el 25 de noviembre en todas las ciudades y municipios de la Comunidad para manifestar nuestro compromiso con la erradicación de la violencia contra las mujeres.

VIVAS NOS QUEREMOS, NI UNA MENOS.BASTA YA!!!!!!!!!!.

Anexos:

Anexo 1, Relación de Víctimas violencia machista 2017

Fecha	Edad	Ciudad	Herida / Asesinada
ENERO			
01.01.2017	24 años	Madrid	Asesinada
01.01.2017	40 años	Madrid	Asesinada
01.01.2017	Sin datos	Islas Canarias	Asesinada
08.01.2017	Sin datos	Girona	Herida
09.01.2017	Sin datos	Murcia	Herida
14.01.2017	48 años	Burlada -Navarra	Asesinada
15.01.2017	33 años	Huércal- Almería	Asesinada
15.01.2017	Sin datos	Carballo-Coruña	Herida
15.01.2017	Sin datos	Pontevedra	Herida
19.01.2017	Sin datos	La Algaba- Sevilla	Herida
21.01.2017	Sin datos	Zaragoza	Herida
24.01.2017	Sin datos	Barañain – Pamplona	Herida
28.01.2017	79 años	Seseña – Toledo	Asesinada
29.01.2019	66 años	Ourense	Asesinada

FEBRERO

01.02.2017	Sin datos	Lugo	Herida
02.02.2017	Sin datos	Madrid	Herida
03.02.2017	1 año	Madrid	Asesinada bebé
03.02.2017	Sin datos	Madrid	Herida mamá bebé
03.02.2017	56 años	Caudete	Asesinada
04.02.2017	40 años	Córdoba	Asesinado
05.02.2017	38 años	Mora – Toledo	Asesinada
07.02.2017	79 años	Suria – Cataluña	Asesinada
10.02.2017	Sin datos	Salceda de Caselas- Pontevedra	Herida
11.02.2016	26 años	Seseña – Toledo	Asesinada
12.02.2017	55 años	A Estrada - Pontevedra	Asesinada
12.02.2017	90 años	A Estrada – Pontevedra	Asesinada
13.02.2017	46 años	Daimiel – C. Real	Asesinada
13.02.2017	18 años	Daimiel – C. Real	Asesinada
13.02.2017	Sin datos	Alicante	Herida
19.02.2017	91 años	Badajoz	Asesinada
19.02.2017	79 años	Alicante	Asesinada
21.02.2017	51 años	Redondela – Pontevedra	Asesinada
22.02.2017	48 años	Valencia	Asesinada
22.02.2017	47 años	Gandia – Valencia	Asesinada
23.02.2017	34 años	Barcelona – Sta perpetua de mogoda	Asesinada
26.02.2017	Sin datos	Sevilla	Herida
27.02.2017	Sin datos	Melilla	Herida
27.02.2017	Sin datos	Benidorm - Alicante	Herida

MARZO

01.03.2017	32 años	Madrid	Asesinada
02.03.2017	45 años	Alcobendas - Madrid	Asesinada
02.03.2017	24 años	Madrid	Herida
11.03.2017	32 años	Barcelona	Herida
13.03.2017	Sin datos	Ceuta	Herida
14.03.2017	36 años	Madrid	Herida
15.03.2017	Sin datos	Madrid	Herida
16.03.2017	18 años	Valencia	Herida
17.03.2017	36 años	Madrid	Herida
21.03.2017	46 años	Sevilla	Herida
28.03.2017	42 años	Ciudad Real	Asesinada
28.03.2017	8 años	Ciudad Real	Hija asesinada
28.03.2017	5 años	Ciudad Real	Hijo asesinado
31.03.2017	23 años	Telde- Gran Canaria	Asesinada

ABRIL

2.04.2017	Sin datos	Getxo- Bilbao	Herida
5.04.2017	Sin datos	Telde – Gran Canaria	Herida
6.04.2017	37 años	Barcelona	Herida
11.04.2017	25 años	Almería	Asesinada
20.04.2017	39 años	Baza – Jaén	Herida
22.04.2017	Sin datos	Valencia	Herida
23.04.2017	39 años	Sevilla – Alcolea del Rio	Asesinada
30.04.2017	31 años	Zaragoza	Herida
30.04.2017	25 años	Zaragoza	Herida

MAYO

02.05.2017	45 años	Alcobendas- Madrid	Asesinada
02.05.2017	12 años	Alcobendas- Madrid	Asesinado hijo
08.05.2017	Sin datos	La Coruña	Asesinado hijo
12.05.2017	27 años	Madrid	Asesinada
19.05.2017	55 años	Albacete	Asesinada
19.04.2017	Sin datos	Guadalajara	Herida
27.05.2017	31 años	Murcia	Asesinada
27.05.2017	55 años	Madrid	Asesinada
27.05.2017	37 años	Madrid	Asesinada
31.05.2017	56 años	Granada	Herida

JUNIO

1.06.2017	31 años	Arcos de la Frontera - Cádiz	Herida
1.06.2017	8 meses	Arcos de la Frontera - Cádiz	Asesinado hijo
13.06.2017	57 años	Granada	Asesinada
24.06.2017	Sin datos	Sevilla	Asesinada
24.06.2017	Sin datos	Sevilla	Herida
25.06.2017	29 años	Salou - Tarragona	Asesinada
29.06.2017	Sin datos	Algeciras	Herida

JULIO

01.07.2017	50 años	Gran Canaria	Asesinada
03.07.2017	22 años	Guadalajara	Herida
03.07.2017	39 años	Pontevedra	Herida
06.07.2017	8 años	Sabiñanigo – Huesca	Niña asesinada
08.07.2017	Sin datos	Murcia	Herida
09.07.2017	Sin datos	Bilbao	Herida
15.07.2017	66 años	Granada	Asesinada
17.07.2017	Sin datos	Sevilla	Herida
26.07.2017	21 años	Santiago Compostela	Herida
26.07.2017	Sin datos	Valencia	Herida
26.07.2017	Sin datos	Valencia	Herida

AGOSTO

02.08.2017	71 años	Getafe – Madrid	Asesinada
05.08.2017	38 años	Sta. Cruz Tenerife - Canarias	Asesinada
16.08.2017	48 años	Totana – Murcia	Asesinada
24.08.2017	42 años	Arroyo de la Luz - Cáceres	Asesinada

SEPTIEMBRE

25.09.2017	20 años	Cartagena – Murcia	Asesinada
28.09.2017	32 años	Sestao – Vizcaya	Asesinada

OCTUBRE

01.10.2017	Sin datos	Barcelona	Asesinada
01.10.2017	11 meses	Barcelona	Asesinado hijo
03.10.2017	44 años	Miranda de Ebro – Burgos	Asesinada
13.10.2017	Sin datos	Durango – Vizcaya	Herida
14.10.2017	66 años	Rubí – Barcelona	Asesinada
20.10.2017	33 años	Cuevas Almanzora – Almería	Asesinada
30.10.2017	28 años	Valladolid	Herida

NOVIEMBRE

1.11.2017	28 años	Tenerife	Asesinada
1.11.2017	25 años	Irun - Guipúzcoa	Herida
1.11.2017	16 años	Madrid	Asesinada
4.11.2017	10 meses	Girona	Asesinado
5.11.2017	30 años	Almería	Herida
9.11.2017	28 años	Elda – Valencia	Asesinada
12.11.2017	2 años	Alzira – Valencia	Asesinada
18.11.2017	43 años	Roqueta de Mar - Almeria	Herida
24.11.2017	35 años	Vinaros – Valencia	Asesinada

DICIEMBRE

1.12.2017	53 años	Valencia	Asesinada
10.12.2017	48 años	Barcelona	Asesinada
23.12.2017	20 años	Vila Real – Castellón	Asesinada
24.12.2017	30 años	Barcelona	Asesinada
28.12.2017	37 años	Azuqueca de Henares (Guadalajara)	Asesinada
1.12.2017	53 años	Valencia	Asesinada
10.12.2017	48 años	Barcelona	Asesinada
23.12.2017	20 años	Vila Real – Castellón	Asesinada
24.12.2017	30 años	Barcelona	Asesinada

ANEXOS:

- **Calendario de la violencia 2017**

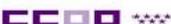


CCOO Secretaria de Mujeres de CCOO de Madrid

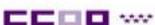
MUJER ASESINADA
 MUJER HERIDA
 NIÑO/A ASESINADO/A
 HOMBRE ASESINADO

60 MUJERES ASESINADAS POR TERRORISMO MACHISTA DURANTE EL 2017
10 MUJERES EN LA COMUNIDAD DE MADRID EN EL 2017
14 NIÑAS/OS ASESINADOS Y 1 HOMBRE

- Calendario de la violencia enero 2018

Enero  ***** ASESINADAS POR TERRORISMO MACHISTA 2018

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19  1 asesinada Tenerife	20	21
22	23	24	25	26  1 asesinada Madrid	27	28
29	30	31				

Febrero  ***** ASESINADAS POR TERRORISMO MACHISTA 2018

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			1	2	3  1 asesinada Granada	4
5	6  1 herida Valladolid	7	8	9	10	11
12	13  1 asesinada Malaga	14	15	16	17	18  1 herida Madrid
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

6.- PROPUESTAS

Ante esta situación, CCOO de Madrid renueva su compromiso con la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

Por ello este 8 de Marzo, marcará un hito en la lucha por la igualdad. Los trabajadores y las trabajadoras nos lo exigen y por ello nos movilizaremos.

Tanto CCOO como UGT hemos convocado el próximo 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, un paro de dos horas por turno para denunciar y visibilizar la discriminación y las brechas existentes en el mercado laboral y dar respuesta a las demandas y necesidades de las trabajadoras de este país.

Esto supone la celebración de asambleas, movilizaciones y concentraciones, con el lema *"Vivas, libres, unidas por la igualdad"* con los siguientes objetivos:

- La defensa de los derechos de las trabajadoras mediante la consecución de empleo de calidad.
- La reivindicación de la Negociación Colectiva como instrumento para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras madrileñas.
- Reclamamos políticas de empleo con perspectiva de género y la aplicación de la legislación sobre igualdad vigente en nuestro ordenamiento jurídico.
- Exigimos la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad para la Comunidad de Madrid, negociado y consensuado con las organizaciones de mujeres, políticas y sindicales, además del empresariado y el gobierno.
- Exigimos dotación suficiente para la atención a la Dependencia, no como ayuda a las mujeres, sino como reclamación de los derechos de las personas dependientes.

- Defendemos el derecho de las mujeres a decidir sobre su cuerpo y su maternidad en el marco de una ley de salud sexual y reproductiva que sea progresista y no coercitiva.
- Pretendemos contribuir a la erradicación de la violencia de género, que mantiene a cientos de miles de mujeres bajo el yugo silencioso de sus maltratadores, muchas veces con el terrible resultado de la muerte de la víctima, pero también del asesinato de niños y niñas, familiares, compañeros, padres y madres... toda una telaraña de dolor que los gobiernos no atajan.
- Reclamaremos actuaciones integrales con los y las adolescentes entre los que crece la violencia de género, en muchas ocasiones por la propia ignorancia de la misma y otras porque ya se han arraigado conductas machistas que llevan al maltrato.
- Defendemos el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos sociales y el respeto al tratamiento de su imagen y su dignidad como mujeres y como trabajadoras.
- Seguiremos reivindicando la supresión de la Reforma Laboral que tanto ha golpeado y sigue golpeando a las mujeres madrileñas.
- En definitiva, trabajaremos por la igualdad real entre mujeres y hombres, porque es una causa justa y lo haremos en todos los ámbitos que nos son propios y tejiendo redes y alianzas con las organizaciones de mujeres y con el movimiento feminista.

Animamos a toda la ciudadanía madrileña a participar en las actividades, paros y manifestaciones convocadas por el sindicato y por el movimiento feminista.

CONCLUSIONES

Algunos datos que explican las condiciones laborales de la precarización y temporalidad de las mujeres en el mundo laboral, y por tanto condicionantes de su desarrollo profesional

Según los datos publicados en las estadísticas del Instituto de la Mujer.

- En la Comunidad de Madrid el 90,5% de las excedencias para el cuidado de hijas/os del año 2016, las solicitaron madres, un total de 8.015 excedencias y los padres 848 excedencias. Aunque en 2007, las excedencias para el cuidado de las hijas/os las solicitaban las madres en el 97% de los casos, por tanto algo se ha avanzado.
- En la Comunidad de Madrid el 85,5% de las excedencias para el cuidado de familiares del año 2016, las solicitaron mujeres 2.784 excedencias y los hombres 472 excedencias.
- En la Comunidad de Madrid la distribución de los permisos de maternidad y paternidad quedó así, durante el año 2016.
 - Las madres solicitantes fueron 46.302, el 97,84%.
 - Los padres solicitantes fueron 1.023, el 2,16%.



Tel.: 91 536 52 16
gabinetedeprensa@usmr.ccoo.es
www.ccoomadrid.es
twitter: @ccoomadrid
www.facebook.com/ccoomadrid

nota

secretaría de comunicación
gabinete de prensa

de prensa

El 57% de las personas desempleadas en la Comunidad de Madrid son mujeres

CCOO de Madrid alerta de la tendencia al alza del paro en lo que va de año

2 de marzo de 2018

La Comunidad de Madrid vuelve a incrementar sus cifras de paro en el mes de febrero, lo que unido al mal comportamiento del empleo en enero supone un comienzo preocupante de este año 2018 al situar la cifra de paro registrado en 383.463 personas. De ellas, 218.141 son mujeres, frente a 165.322 hombres. Las mujeres también participan menos en la contratación indefinida, tienen tasas de cobertura más bajas y periodos de permanencia en el desempleo más altos.

En este mes de febrero el paro registrado se ha incrementado en 1.731, una cifra pequeña pero que, unida al comportamiento de enero, provoca que 2018 acumule ya un incremento del desempleo de casi 13.500 personas y supone también una alerta respecto a la tendencia que tiene el empleo en nuestra región que no logra reducir el desempleo al ritmo que se necesita. El descenso interanual del paro en la región se sitúa en 33.244 personas, el descenso más bajo de los últimos cuatro años en Madrid y muy por detrás de la cifra de febrero de 2017 (con una variación interanual de casi 46.000 parados menos). Con respecto al resto del Estado, la Comunidad de Madrid vuelve a registrar un peor comportamiento, ya que Madrid registró en febrero un incremento del desempleo del 0,45% y en el conjunto del Estado un descenso del 0,18%.

De las personas paradas registradas 218.141 son mujeres, frente a los 165.322 hombres. Ahora mismo son mujeres 6 de cada 10 personas registradas como paradas, 7 de cada 10 en el caso de las personas paradas con más de dos años en desempleo. Además, la distancia entre hombres y mujeres vuelve a crecer en los últimos años. Aunque el paro femenino y el masculino evolucionan, ambos, lentamente y de forma insuficiente, entre las mujeres se encuentra estancado y con menor tendencia a la recuperación, como se observa en el gráfico adjunto, que recoge el paro registrado de ambos sexos de los últimos 10 años, reflejando la evolución durante la crisis y los años de la “recuperación”.

Esta brecha no muestra, sin embargo, la distancia de hombres y mujeres en el empleo, que es mayor, ya que se limita a los parados registrados. La EPA arroja un nivel de desempleo mayor entre las mujeres (13%, frente al 14,5 de tasa de paro) mientras que las tasas de actividad femenina están casi 10 puntos por debajo en la Comunidad de Madrid. Si las mujeres madrileñas estuviesen incorporadas al empleo en la misma medida que los hombres, el nivel de desempleo femenino duplicaría al de los hombres.

Para CCOO esta discriminación, de inicio, en el acceso al mercado laboral es una de las más graves que sufren las mujeres en el mundo del trabajo, al colocarlas en una situación de mayor riesgo y vulnerabilidad, y al estar en la base de la peor situación que las mujeres encuentran en el empleo, determinando peores condiciones de trabajo y menos posibilidades de mantener el empleo y promocionar.

Por edad, el mayor incremento se produce en los menores de 25 años (5,5%), mientras que los desempleados mayores de 25 apenas aumentan, lo que refuerza también lo ocurrido el mes pasado.

En febrero se firmaron casi 200.000 contratos, algo menos que en el mes anterior, aunque sigue siendo elevada y de nuevo la contratación temporal sigue siendo la mayoritaria (80%), dejando la afiliación a la Seguridad Social al terminar el mes de febrero en 3.074.947 afiliados. Respecto a la contratación, también las mujeres son minoritarias en la contratación indefinida en Madrid. Según datos del mes anterior, las mujeres solo realizaron el 47% de los contratos

indefinidos. Sin embargo, los contratos indefinidos a tiempo parcial recayeron en un 59% mientras que en la contratación indefinida a tiempo completo el peso de las mujeres se redujo al 38%.

Respecto a la protección de las personas en desempleo, el dato (del mes de enero) sitúa los beneficiarios de prestaciones en 177.278 personas, de las cuales, reciben prestación contributiva 102.686. También este indicador se comporta peor con las mujeres desempleadas. Siendo las mujeres mayoritarias en el desempleo tienen menor protección. La tasa de cobertura para Madrid en 2017 fue del 49% (una tasa que se calcula dejando fuera a una parte importante de las personas paradas y que solo tiene en cuenta el paro registrado, por lo que las necesidades de protección son mayores de lo que indica la tasa). Esta tasa, que ya es de las más bajas de España, desciende hasta el 45,7% en el caso de las mujeres, mientras que para los hombres es del 53,3%. Una diferencia de casi 8 puntos resultado de las dificultades de las mujeres en el empleo: Tienen más oportunidades de conseguir un empleo por lo que acceden menos a cotizaciones y reciben prestaciones más cortas y de menor cuantía. Además el tiempo de permanencia en el desempleo es mayor. De hecho, aunque el paro femenino es mayor para todos los periodos de permanencia en el desempleo, crece entre los parados de mayor duración, hasta suponer las mujeres 7 de cada 10 personas con más de dos años en paro.

CCOO muestra su preocupación por la incapacidad de nuestra región de trasladar el crecimiento económico al empleo, ni en lo que se refiere a la cantidad ni a la calidad del mismo y permitir que la “recuperación” llegue a todos los madrileños y madrileñas”. Preocupa especialmente el retroceso con el que se ha iniciado este 2018 y el peor comportamiento de nuestra comunidad respecto al conjunto del Estado. Y preocupa también que la brecha de los diferentes indicadores persista en las peores condiciones de las mujeres.

Por todo ello CCOO considera fundamental actuar en una doble línea:

La atención a las personas desempleadas, garantizando protección social y ayudas en el proceso de formación y búsqueda de empleo.

La apuesta por cambios de modelo económico y productivo que permitan el crecimiento de la actividad y el empleo y el empleo de calidad.

Ambas líneas de actuación deben incorporar una perspectiva de género que permita superar la peor situación de las mujeres en el mercado de trabajo, elevando las tasas de actividad y empleo y mejorando las condiciones de los contratos y la protección en los casos de desempleo, para lo que es necesario el compromiso de administraciones y agentes sociales para avanzar decididamente en igualdad.

DECLARACIÓN CUMBRE SOCIAL DE MADRID



DECLARACIÓN DE LA CUMBRE SOCIAL DE MADRID

CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS CONTRA LAS BRECHAS DE GÉNERO CONTRA LA DESIGUALDAD Y LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL

MÁS 8 DE MARZO

La Cumbre Social de Madrid como espacio plural y de confluencia de la sociedad civil organizada se ha caracterizado por su implicación y compromiso en la defensa de los derechos de ciudadanía, la lucha por una sociedad más cohesionada e igualitaria, la denuncia constante de los recortes que han debilitado nuestros sistemas de protección y convertido nuestros derechos en negocio y la exigencia de más democracia y libertad, en la garantía de que el centro de toda acción sociopolítica sean las personas.

Durante sus 6 años de trayectoria, la Cumbre Social de Madrid, desde su nacimiento con la Huelga General de marzo de 2012 convocada contra la Reforma Laboral impuesta por el PP, se ha convertido en un instrumento imprescindible de incidencia social y política a través de la denuncia, la propuesta y la movilización.

Hoy y ante la Huelga del 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres, las organizaciones que componemos la Cumbre Social de Madrid consideramos que es el momento idóneo para renovar ese compromiso con la justicia, la igualdad y la democracia y expresar nuestro claro y rotundo respaldo a esta movilización de carácter internacional que va a tener su expresión concreta y local, a través de las diversas dimensiones de la convocatoria; cuidados, consumo, estudiantil y laboral, vertiente, esta última, materializada específicamente en los paros convocados por CCOO y UGT.

Una movilización justificada, necesaria e imprescindible ante la intolerable situación de desigualdad estructural que sufren las mujeres, la imparable lacra de la violencia machista, la insuficiencia de medidas y recursos tanto en la prevención como en la

protección de las víctimas, la insoportable discriminación salarial, económica y social, el desempleo y la progresiva feminización de la pobreza, a la que se ven expuestas las mujeres llegando, incluso, a insostenibles dobles y triples discriminaciones, por razones de edad, de orientación sexual, identidad de género, y especialmente la discriminación que afecta a las mujeres migrantes, rurales o con discapacidad, y los constantes obstáculos al ejercicio del derecho al aborto que imposibilitan una maternidad libremente decidida.

Una radiografía de la desigualdad que en Madrid tiene rostro de mujer. En 2017, 13 mujeres han muerto asesinadas en la región por violencia de género, el paro entre las mujeres supera el 57%, el 74% de las personas con jornada parcial son mujeres, éstas siguen ocupándose mayoritariamente del cuidado de los hijos y dependientes y de las tareas del hogar, las mujeres dejaron de percibir, por un trabajo igual, 7.012 euros al año, y cobran un 27% menos que los hombres en sus pensiones. Además, el 54% de las personas en situación de pobreza son mujeres y la pobreza se ceba con las familias monoparentales, mayoritariamente encabezadas por mujeres, con una tasa del 44%¹.

Alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres es un reto inaplazable. Este 8 de marzo debe suponer un punto de inflexión en la construcción de una ciudadanía efectivamente igualitaria, desterrando todo tipo de manifestación patriarcal, siendo la educación una herramienta básica para alcanzar este objetivo. **Por todo ello, la Cumbre Social de Madrid entiende imprescindible hacer visibles las reivindicaciones que motivan esta Huelga y contribuye a la misma con su apoyo y llamamiento a la ciudadanía, a las organizaciones que la representan, para reforzar la convocatoria, instar a la unidad y secundar la movilización en sus diferentes expresiones, sumándose al paro laboral y participando activamente en la manifestación que recorrerá las calles de Madrid a las 19 horas del 8 de marzo, de Atocha a Plaza España.**

¹ La pobreza se sitúa en la Comunidad de Madrid en el 21,7% (tasa AROPE)

RESOLUCIÓN ECTUN (CAPITALES EUROPEAS) DE APOYO A LA LUCHA POR LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRE



Resolución de apoyo a la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres

Otro año más se acerca el 8 de marzo, el Día Internacional de la Mujer, que una vez más no es sólo la lucha de las mujeres trabajadoras en el mundo, sino que es y debe ser una lucha de todas las sociedades por los derechos de las mujeres. Las organizaciones miembros del ECTUN luchan por la igualdad entre mujeres y hombres, y debemos reflejarlo en nuestra actividad sindical, tanto dentro de la propia organización como en todos los ámbitos de la sociedad, ya que una de las prioridades de esta red es la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera.

La crisis económica mundial que comenzó en 2007 ha golpeado especialmente duro a las mujeres, colocándolas con mayores tasas de desempleo, menor actividad, mayor temporalidad y contratación a tiempo parcial, además de sufrir discriminación por raza, edad, estereotipos físicos e incluso por ser madres o no, además de luchar contra el sexismo en los medios de comunicación.

Este 8 de marzo, las organizaciones que conformamos ECTUN decidimos apoyar las movilizaciones de mujeres y las huelgas que se convocarán en el campo laboral, porque entendemos que uno de nuestros principios fundamentales es que el trabajo es el camino hacia la independencia y el pleno desarrollo de las personas, teniendo éste que cumplir con los parámetros de dignidad, equidad y justicia que defendemos.

Nuestras principales exigencias para este 8 de marzo son:

- Prevenir las brechas de género en el acceso al empleo, salarios y contratación, capacitación, pensiones.
- Luchar contra la precariedad del trabajo producido por las mujeres trabajadoras pobres.
- Ganar espacios de representación y poder en las organizaciones y la sociedad.
- Alcanzar las garantías sociales adicionales para las mujeres en la negociación colectiva.
- Educar a las personas en igualdad y corresponsabilidad desde el ámbito educativo y en la sociedad.
- Luchar contra el acoso sexual en el lugar de trabajo, la violencia física, psicológica, judicial, sexual y económica y de cualquier forma que perjudique a las trabajadoras.
- Eliminar la discriminación directa e indirecta y las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Animamos a todas las organizaciones sindicales europeas miembros de ECTUN a apoyar, en la medida que lo consideren oportuno, la acción internacional que fortalezca los derechos de las mujeres.

¡Larga vida a la lucha obrera!
¡Viva la lucha de las trabajadoras!
Vive la lutte ouvrière!
Es lebe der Kampf der Arbeiter!
Vivere a lungo la lotta dei lavoratori!

