



SITUACIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS TRABAJADORAS EN LA COMUNIDAD DE MADRID

RESUMEN EJECUTIVO

INTRODUCCIÓN

Todos los años y con motivo del 8 de Marzo, CCOO de Madrid realiza un diagnóstico sobre la situación sociolaboral de las trabajadoras de la Comunidad de Madrid, con o sin empleo. Los datos que utilizamos se extraen de fuentes oficiales –la Encuesta de Población Activa (EPA), la de Estructura Salarial y los datos de recaudación del IRPF de la Agencia Tributaria– y de los análisis tanto del Gabinete Técnico como de las aportaciones de diferentes secretarías de la Comisión Ejecutiva de CCOO de Madrid.

MERCADO LABORAL



114.000 mujeres más que hombres en edad de trabajar. Las mujeres representan el 52% de la población total de la Comunidad de Madrid. En edad de trabajar (16-64 años) hay 2.260.800 mujeres (51,3%) y 2.146.700 hombres. Esto es, en la región hay 114.100 mujeres más que hombres en edad de trabajar. El porcentaje se eleva a 52,6% si atendemos a toda la población mayor de 16 años.

Sin embargo, son más los hombres que tienen trabajo o lo están buscando. Las madrileñas que tienen trabajo o lo están buscando suman 1.733.900, el 49,2% de la población activa. Si nos referimos solo a las personas que sí tienen trabajo, la balanza todavía se inclina más a favor de los hombres, ya que el porcentaje de mujeres se reduce todavía más, hasta el 48,8%.

74.300 hombres más con empleo. A pesar de que el número de mujeres en edad de trabajar es superior al de hombres, hay 74.300 hombres más con empleo. La población ocupada total asciende a 3.174.500 personas: 1.624.400 hombres (51,2%) y 1.550.100 mujeres (48,8%).

Una brecha de 8,8 puntos en la tasa de actividad. De las mujeres de más de 16 años, el 59,2% es población activa (tiene trabajo o lo busca) y el 40,8% restante es población inactiva. En el caso de los hombres, el 32% es población inactiva y su tasa de actividad se sitúa en el 68% (8,8 puntos más que las mujeres) . Dicho de otra forma, 6 de cada 10 mujeres busca o tiene empleo. En los hombres son 7 de cada 10. La diferencia en la tasa de actividad es de 8,8 puntos a favor de los hombres. Esta brecha aumenta con la edad. Así entre hombres y mujeres menores de 25 años, la diferencia en la tasa de actividad es inferior a 3 puntos, pero en los mayores de 25 la diferencia se dispara a 10 puntos.

La equiparación salarial entre hombres y mujeres no será posible hasta 2037

Los cuidados, principal causa de la brecha en inactividad. Entre las principales causas de inactividad, se observa que cuando los motivos son estar estudiando, o estar recibiendo una pensión (jubilación, viudedad, orfandad u otras), o por incapacidad permanente la diferencia entre hombres y mujeres es escasa (en torno a dos décimas), pero cuando la situación de inactividad es por labores de cuidados, las mujeres superan a los hombres en 11,6 puntos. Si la inactividad debida a los cuidados se repartiera de forma igualitaria, con 228.900 personas de cada sexo dedicadas exclusivamente a estas labores, la variación por género en la tasa de actividad arrojaría una diferencia del 3,61% a favor de las mujeres, muy en línea con la diferencia del 3,9% que existe entre la población total de hombres y mujeres. Por tanto, para CCOO es una prioridad la puesta en marcha de medidas encaminadas al reparto paritario de los cuidados.

Una brecha de 8,7 puntos en la tasa de empleo. Si comparamos las cifras de ocupación con la población de cada sexo mayor de 16 años, obtenemos la tasa de empleo y vemos que la diferencia se acentúa, puesto que un 52,9% de las mujeres mayores de 16 años tiene empleo, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje se eleva al 61,6%. La brecha en la tasa de empleo es de 8,7 puntos. Y no se observa una tendencia de mayor crecimiento en la tasa de las mujeres que permita pronosticar que la brecha vaya a cerrarse en los próximos años sin tomar nuevas medidas en favor de la igualdad. También en la tasa de empleo hay diferencias entre los distintos grupos de edad: hasta los 25 años no llega a 2,5 puntos, pero a partir de los 25, cuando aparecen las responsabilidades familiares, la diferencia supera los 10 puntos. El problema

para las madrileñas, pues, no es sólo acceder al mercado de trabajo sino mantenerse dentro del mismo.

Segregación por sectores: el de servicios concentra al 92% de las trabajadoras. El sector servicios emplea al 92% de las mujeres madrileñas y al 78% de los hombres. A mucha distancia, el segundo sector que más mujeres ocupa es el de industria (6%) seguido de la construcción (2%). La participación en la agricultura es todavía más escasa. Existe una clara segregación horizontal al estar más representadas en aquellos sectores relacionados con el cuidado y los servicios, y poco representadas en industria y construcción.

Empleo autónomo: mujeres 33% - hombres, 67%. En la Comunidad de Madrid, el empleo por cuenta ajena es mayoritario entre las mujeres, con un 50,8% (49,20% en caso de los varones). En el empleo autónomo, las mujeres representan solo el 33% (los varones, el 67%).

La temporalidad afecta más a las mujeres. Los datos de la Dirección General del Servicio Público de Empleo de la Comunidad de Madrid revela que sólo el 17% de los contratos firmados en 2019 son indefinidos. La lacra de la desigualdad aparece de nuevo: de los contratos indefinidos firmados, el 54% corresponde a hombres y el 46% a mujeres. La conclusión es clara: el nivel de temporalidad va en aumento, y afecta cada vez más a las mujeres.

La brecha respecto a los contratos indefinidos a jornada completa es, nada menos, que de 23 puntos. Al combinar la duración del contrato con el

Sólo el 38,5% de los contratos indefinidos a mujeres son de jornada completa

tipo de jornada, la desigualdad se agrava. Si de los contratos indefinidos firmados en 2019 sólo el 46% corresponde a mujeres, el porcentaje baja al 38,5% para los contratos indefinidos a jornada completa, frente al 61,5% de los hombres. Son 23 puntos de diferencia. Por otro lado, El 59% de los

contratos a tiempo parcial de 2019 los firmaron mujeres, que ya representan el 73% del empleo a tiempo parcial en la Comunidad de Madrid, y sólo en un 11,5% responde a una elección voluntaria.

Brecha en la carrera profesional en el sector público. Respecto al empleo público, que representa el 18% del trabajo asalariado, las mujeres ocupan el 56%. Es después, en el desarrollo de la carrera profesional, cuando se produce una brecha semejante al resto de los sectores. Interesante resulta observar la diferencia con el empleo privado, donde las mujeres descienden al 49,6%.

La mayor proporción de desempleadas de la última década: 52,2%. A cierre de 2019, la población desempleada en la Comunidad de Madrid asciende a 352.300 personas, de las que el 52,2% son mujeres (183.800) y el 47,9%, hombres (168.600). La proporción de mujeres desempleadas no sólo ha

aumentado desde el cierre de 2018, cuando se situaba en el 50,8%, sino que es el mayor de la última década. Es llamativo observar el detalle por grupos de edad. Entre los 16 y 19 años apenas hay diferencias por sexo; entre los 20 y los 34 años hay más hombres que mujeres en situación de desempleo (8.600 hombres más); la anterior situación se invierte en el siguiente grupo de edad, de 35 a 44 años, con 11.600 mujeres más en situación de desempleo. En los siguientes tramos de edad se reduce la diferencia pero continúan siendo más las mujeres. De nuevo hay un punto de inflexión en torno a los 35 años coincidiendo con la aparición de las responsabilidades familiares.

BRECHA SALARIAL



La brecha salarial afecta a todos los grupos de edad, y en todos ellos las mujeres ganan menos por trabajos de igual valor.

La mitad de las mujeres gana menos de 19.368 €. El salario medio anual de las mujeres en 2017 fue de 24.030 euros. Aunque la mayoría de las mujeres gana menos, tal y como indica la mediana, que muestra que la mitad de las mujeres gana menos de 19.368 euros al año.

Ellos ganan 5.881 euros más. Los hombres tienen como ganancia media 29.911 euros anuales, es decir, 5.881 euros más al año.

La brecha salarial está aumentando. La brecha salarial entre mujeres y hombres se consolida y aumenta después de varios años de reducirse, ya que una vez que la actividad económica se recupera aumenta mucho más el salario de los hombres que el de las mujeres. El salario medio anual femenino continúa siendo el 80,33% del masculino.

La equiparación salarial no será posible hasta 2037. Si en el año 2000 el ratio entre el salario femenino y el masculino estaba en el 73%, y después de 18 años sólo se ha reducido en 7,3 puntos, resulta que la equiparación salarial no sería posible hasta el 2037.

Los hombres ganan 5.881 € anuales más que las mujeres

La mayor brecha salarial se da en el sector servicios. Precisamente el sector que más población trabajadora ocupa en Madrid, y el más feminizado, que es el de servicios, es el más afectado por la brecha salarial, que se sitúa en el 78,85%, lo que significa que las trabajadoras cobran una media de 6.343 euros menos que los trabajadores. También es el sector en el que menos salario cobran las mujeres, con 23.659 euros anuales (los hombres, 30.003 €).

El sector con menor brecha salarial de género es el de la industria: se sitúa en el 93%, aunque ha empeorado 3 puntos desde 2016.

BRECHA EN LAS PENSIONES

En la Comunidad de Madrid

En 2018 declararon IRPF 1.249.428 pensionistas en la región de Madrid, con una pensión media de 18.416 € anuales. Del total de pensionistas, 614.679 son hombres (49,20%) y 634.679 son mujeres (50,80%)



Las mujeres pensionistas reciben 7.120 € menos. En 2018, la pensión media anual de los hombres alcanzó los 22.033 €; la de las mujeres, 14.913 €, lo que significa 7.120 euros menos (32,20%).

7 de cada 10 mujeres pensionistas cobran menos del SMI. 440.898 mujeres pensionistas (el 69,5%) cobran una pensión menor al SMI actual (13.300 € anuales). Esta circunstancia afecta también a los hombres pensionistas, pero en mucha menor medida, concretamente al 44,80% (275.544 pensionistas).

Menor cotización durante la vida laboral. Las diferencias de ingresos entre hombre y mujeres en concepto de pensión no es más que el resultado de una menor cotización durante la vida activa. Y esta menor cotización responde a una organización social discriminatoria y patriarcal que afecta también a las mujeres cuando han salido del mercado laboral. Las mujeres siguen siendo trabajadoras y ciudadanas de segunda.

En España

La brecha de las pensiones, casi el doble de la salarial. En todo el Estado la pensión media contributiva, considerando el conjunto de regímenes y tipos de pensión (jubilación, incapacidad, viudedad, orfandad, favor de familiares) es para los hombres (4.7 millones de perceptores) de 1.212,06 € mensuales y para las mujeres (5 millones de perceptoras) de 792,92 € mensuales. Las pensiones de las mujeres tendrían que incrementarse en un 53% para alcanzar la pensión media de los hombres, casi el doble de lo que representa la brecha salarial. Pese a que las pensionistas son mayoría en el conjunto del sistema, la participación en las pensiones de mayor cuantía es notablemente inferior a la de los hombres.

El 75% de las personas perceptoras de pensiones no contributivas son mujeres

Es el caso de las de jubilación, las mujeres están entre un 36% y un 39% (según la edad) de participación por debajo de los hombres.

Mayoría de mujeres en las de menor cuantía. Dos ejemplos significativos: en las pensiones de viudedad, las mujeres representan el 92% (el 50% de las cuales tiene 80 años o más), y en las del Régimen de Empleadas de Hogar, el porcentaje de mujeres es del 98% .

Pensiones No Contributivas (PNC). Las mujeres representan el 75% de las personas perceptoras de las PNC, cuya cuantía en 2020 se ha fijado en 395,60 €/mes. En pocas palabras, un seguro de pobreza y privaciones para cerca de 300.000 mujeres.

BRECHA EN LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO



La tasa de cobertura por desempleo en la Comunidad de Madrid arroja una media del 56,5% para ambos sexos (datos de diciembre de 2019).

Más mujeres desempleadas y con menor protección. Las mujeres en situación de desempleo en la región superan a los hombres y tienen menor protección, ya que están con mayor frecuencia en situación de desempleo y sobre ellas recaen los contratos temporales, los de corta duración y las jornadas parciales. Así, la diferencia en la tasa de

cobertura es de 9 puntos (52,7% en el caso de las mujeres y al 61,7% en el caso de los hombres).

Menos prestaciones contributivas. Sólo el 56,4% de las desempleadas con derecho a prestación recibe una prestación contributiva frente al 63,3% de los hombres, una diferencia de 7 puntos, que, además ha subido 3 puntos respecto al año anterior.

Menor cuantía. En los datos a nivel estatal se observa también que la prestación media es de una cuantía menor en el caso de las mujeres: 26,24€ diarios (equivalente a 787,11€ mensuales), frente a una media diaria de 30,80 € equivalente a 924,05 € mensuales que perciben los hombres.

POBREZA

El 54% de las personas pobres en Madrid son mujeres. La brecha de género tiene una de sus máximas expresiones en el impacto de la pobreza. El 54% de las personas pobres en Madrid son mujeres. La tasa de riesgo de pobreza en las mujeres es 3 puntos



superior a la de los hombres (22% de las mujeres frente al 19% de los hombres)

Más pobres desde niñas. Hasta los 16 años las niñas cuentan con un indicador de pobreza 7 puntos por encima que los niños. Esta realidad avala la exigencia de establecer medidas correctoras que favorezcan la igualdad real desde edades tempranas. Por encima de los 45 años, la pobreza en las mujeres es del 22,3% cuando en los hombres se sitúa en el 18%, prácticamente 4 puntos menos, reflejando el perfil de mayor vulnerabilidad de la mujer en un contexto histórico de desigualdad estructural.

El riesgo se eleva en las familias monoparentales. El 83% de los hogares monoparentales están encabezados por mujeres. Pues bien, en esta tipología de familias, el riesgo de pobreza y exclusión social se eleva al 47,7%, más del doble de la tasa general, al confluir dos elementos de mayor vulnerabilidad, el género y la presencia de menores.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA



En el mercado laboral español las mujeres presentan cifras de desigualdad respecto a sus compañeros varones en todas las variables, tanto en el acceso al empleo, salario, jornada, tipo de contrato, acceso a carrera profesional o cualquiera que analicemos.

Igual trabajo, igual salario. La desigualdad que pesa sobre las trabajadoras hay corregirla desde la organización sindical negociando con perspectiva de género y acentuando sus justas reivindicaciones, sobre todo aquella tan antigua de “a igual trabajo, igual salario”. Pero no solo. Es necesario instalar en las empresas una cultura que abarque a otros aspectos, como la conciliación de la vida personal y laboral y los derechos objetivos de otros grupos humanos que dependan de los trabajadores y trabajadoras, es decir, la atención y el cuidado a menores y personas dependientes.

Información y formación. Para avanzar hay que comprometerse y antes conocer donde queremos llegar y con qué medios contamos. Es decir, hay que informar y formar a las personas que negocian los convenios en igualdad de género.

Mesas de negociación. Las mujeres deben incorporarse de forma notable a las mesas de negociación y a la elaboración y negociación colectiva de los planes de igualdad,

Obligación de todas y todos. La consecución de la Ley de Igualdad, y por ende los Planes de Igualdad, no son exclusiva responsabilidad de las mujeres sino de toda la plantilla y por tanto la obligación de negociarlos también es de los varones. Los Planes de Igualdad son una herramienta fundamental en la construcción de la igualdad real entre mujeres y varones, cuyo objetivo es que los sectores masculinizados dejen de serlo y las mujeres accedan también a estos puestos de trabajo. Tenemos que entender que además de ser buenos para la plantilla, son obligatorios y siguen una causa justa que CCOO no puede dejar de abordar.

PRESUPUESTO 2020

5 millones sin gastar en 2018. La cuantía aprobada para 2018 para el programa Acciones contra la Violencia de Género y Promoción de la Igualdad de Oportunidades supuso un aumento de 1,1 millones (4,9%) respecto al presupuesto de 2017. Pero este incremento no se ha traducido en la actuación real de la Comunidad de Madrid, puesto que la ejecución se limitó al 77% del crédito, dejándose sin gastar más de 5 millones de euros.



La mitad del presupuesto sin gastar en 2019. En el ejercicio 2019 se replica esta situación. El crédito inicial presenta un incremento del 4,8%, con 27,4 millones de euros, pero a finales de noviembre de 2019 (último dato disponible) la ejecución se situaba en un escaso 50,4%.

SALUD LABORAL Y ACOSO SEXUAL



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 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.

Dos errores básicos. En la seguridad y salud en el trabajo se comenten dos errores básicos y onnipresentes en todo los ámbitos, 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 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...).

Factores psicosociales y desigualdad. La exposición a factores psicosociales en el trabajo es un problema de gran magnitud y con una marcada desigualdad de género. Las mujeres realizan con mayor frecuencia trabajos en los que por método y diseño convierten su realización en tareas rápidas y repetitivas. Esto hace que los procesos de trabajo establecidos no dejen ningún margen de autonomía y decisión, y las expone a baja influencia, a bajas posibilidades de desarrollo y a un bajo sentido del trabajo. Por otra parte, en estos puestos de trabajo los salarios son más bajos, ya que las competencias necesarias son menos valoradas, la promoción profesional es muy limitada y la temporalidad es frecuente, por lo que las exposiciones a inseguridad y baja estima son más prevalentes.

Más expuestas a agentes químicos. 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, entre otros. Estas sustancias afectan de forma diferente y específica a las mujeres, pero la falta de estudios sobre los efectos de la exposición a agentes químicos en mujeres hace que se extrapolen los resultados de los estudios realizados en población masculina, obteniendo conclusiones que pueden ser erróneas sobre el riesgo que comportan estos agentes sobre las mujeres trabajadoras

La carga de la doble presencia. Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica, por una parte, una doble carga de trabajo, y por otra, sufrir mayoritariamente las exigencias simultáneas de los dos ámbitos. La exposición a la doble jornada se agrava cuando la organización de la jornada laboral deriva en horarios asociales o rígidos, en jornadas partidas con más de una hora en medio y cuando hay exigencias de disponibilidad que implican cambios de horario, de días de la semana o prolongación de la jornada.

Más accidentes in-itínere. Los índices de incidencia de los accidentes in-itínere son un tercio superior en las mujeres que en los hombres. Esta diferencia está directamente ligada a la mayor precarización del trabajo femenino: más jornadas irregulares, más trabajos parciales no deseados y necesidad de simultanear varios empleos, lo que las obliga a un mayor número de desplazamientos. A ello se suma los tiempos muy marcados por la doble presencia y las necesidades en torno a la conciliación de la vida laboral, familiar y social.

Más enfermedades profesionales. Las mujeres tienen un índice de incidencia superior que los hombres para la mayoría de los grupos de enfermedades profesionales. Las más frecuentes son las musculoesqueléticas, debido fundamentalmente a que las mujeres ocupan puestos de trabajo donde se realizan con frecuencia posturas forzadas, movimientos de repetición o manipulación manual de cargas que comportan riesgos de lesiones de síndrome del canal carpiano, inflamación de las articulaciones, tendinitis, bursitis, epicondilitis, cervicalgias y lumbalgias.

Acoso sexual. Las manifestaciones más frecuentes de violencia de género en el ámbito laboral son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Uno de los principales problemas que rodean al acoso sexual es su falta de visibilidad, por la tendencia social a negarlo y ocultarlo, cuando no a justificarlo y normalizarlo en sus manifestaciones menos graves. Las únicas estimaciones disponibles proceden de organismos europeos, como la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), que en una encuesta realizada a 42.000 mujeres de los 28 países de la unión en 2014, concluyó que una de cada dos mujeres (el 55%) en la UE ha sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los 15 años de edad. Y de estas, en el 32% de los casos el acosador pertenecía al entorno laboral. La respuesta en el ámbito de las empresas no suele ser adecuada. La actuación más habitual es inhibirse del problema, es decir, no hacer nada al respecto, banalizar la situación e incluso ocultarla.

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

CUIDADOS Y CONCILIACIÓN

El 90% de las excedencias las solicitan mujeres. Las mujeres solicitaron, en 2018, el 90% de las excedencias para el cuidado de hijos e hijas y el 85% de las excedencias para el cuidado de familiares.



Nueva normativa, una oportunidad. A partir de 2021 entrará en vigor de forma plena la nueva normativa de la prestación por nacimiento y cuidado de menor, con permisos iguales e intransferibles. Es una oportunidad para la participación en igualdad en la crianza.

VIOLENCIA DE GÉNERO



Aumentan los asesinatos machistas.

Durante 2019 se cometieron en España 74 asesinatos (14 más que en 2018), de ellos 12 en la Comunidad de Madrid y todas eran mujeres. Los primeros meses de 2020 siguen siendo negros para la violencia machista en España. En enero se han cometido 9

asesinatos de mujeres, entre las que se encontraba una niña.

Concentraciones. Desde 2017, cada vez que se produce un asesinato machista, las trabajadoras y los trabajadores de CCOO de Madrid nos concentramos a las 12.00 horas en la estatua del Pintor Velázquez, frente al Museo del Prado. En 2019 hemos realizado 58 concentraciones

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

CONVENIO DE ESTAMBUL



CCOO plantea 20 reivindicaciones para la aplicación del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia sobre las mujeres y la violencia doméstica, más conocido como Convenio de Estambul):

1.- Más financiación, más participación de las ONGs y más seguimiento y evaluación de las medidas contra las violencias machistas.

2.- Más prevención de la violencia machista, especialmente en la educación.

3.- Que la atención jurídica, psicológica y social sea más extensa, y que se preste antes y no después y supeditada a la presentación de denuncia judicial.

4.- Que la Conferencia Sectorial de Igualdad apruebe con urgencia el procedimiento de acreditación extrajudicial de la situación de violencia de género.

5.- Que el estado central levante la prohibición de crear empleo público para los servicios de atención a víctimas de violencia de género en la administración central, autonómica y local.

6.- Acabar con la dependencia económica de las mujeres.

- 7.- Pensión de orfandad a las niñas y niños víctimas, y suspender las visitas y custodia en situaciones de violencia.
- 8.- Equiparar las ayudas a víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual a las de las víctimas de terrorismo.
- 9.- Revisar el sistema VioGen (Sistema de Seguimiento Integral), que ahora en el 90% de los casos estima nulo o bajo el riesgo y no incluye a los niños y niñas.
- 10.- Los juzgados sólo dictan sentencia condenatoria en 2 de cada 10 casos de violencia machista denunciados, y solo conceden orden de protección a 16 de cada 100 mujeres que la solicitan.
- 11.- Ayuda jurídica cualificada antes y no supeditada a la denuncia, y transparencia en los datos.
- 12.- Que tanto España con la Unión Europea garanticen la protección internacional.
- 13.- Que se cumpla la medida 153 del Pacto de Estado para “otorgar protección a las víctimas que se hallen incursas en situaciones de sustracción internacional de menores, cuyo origen sea una situación de violencia de género”.
- 14.- Adecuar la normativa de extranjería a la de VioGen, recuperar los permisos de residencia, traductoras y ayuda social a mujeres y menores inmigrantes discriminados de la VG.
- 15.- Mejorar resultados en la persecución de la trata de mujeres y en la protección a sus víctimas.
- 16.- Mejorar la apreciación de la persecución de género como motivo de concesión de asilo.
- 17.- Revertir el recorte de la cooperación internacional para eliminar la violencia hacia las mujeres.
- 18.- Tratar judicial y socialmente las 120.640 agresiones sexuales anuales como violencia machista.
- 19.- Acoso sexual. Pasar del ‘*me too*’ en las redes a un cambio social requiere políticas públicas.
- 20.- Abordaje real, y no sólo punitivo sino preventivo-reparativo de la Mutilación Genital Femenina.//