

LAS POLÍTICAS NEOLIBERALES FRENAN LA IGUALDAD



10º ANIVERSARIO DE LA LEY DE IGUALDAD
22 MARZO (2007-2017)



Madrid



Introducción

El siglo XX, fue el siglo donde las mujeres, mucho después que los hombres, empezamos a acceder a la categoría de "persona de pleno derecho". El gran motor de este proceso ha sido **el feminismo y los movimientos de mujeres**, que forman parte ya del movimiento político occidental. Ha sido el siglo en el que las mujeres conquistamos los derechos de ciudadanía.

Así, hemos iniciado el siglo XXI, en una sociedad cargada de prejuicios y una agenda de conquistas incompletas. Las mujeres queremos y hemos demandado este 8 de marzo, **igualdad real y efectiva**.

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres fue publicada en el BOE el 23 de marzo de 2007, cumpliendo así su X aniversario. Una de las cosas más importantes de esta ley es que contó con una gran aceptación por parte la ciudadanía, según el CIS más del 80% la valoraron como muy positiva. También fue la ley por las que probablemente más reconocimiento tuvo España en el ámbito internacional.

Por primera vez en España, casi 30 años después de nuestra Constitución y más de 10 años transcurridos desde las recomendaciones de Naciones Unidas, recogidas en la Plataforma de Acción de Beijing del año 1995, se definía en el marco de una ley orgánica el concepto de discriminación por razón de sexo, el acoso sexual, las acciones positivas, la transversalidad, y toda una serie de principios, estrategias y acciones encaminadas a corregir y prevenir la desigualdad y discriminación entre hombres y mujeres y promover la igualdad de género.

No sólo establecía, por primera vez, obligaciones a las administraciones públicas, sino también al mundo privado, como las empresas a las que se les obligaba a elaborar planes de igualdad, y también establecía recomendaciones en el ámbito privado, al reconocer por primera vez los permisos de paternidad, ligados al objetivo de fomentar la corresponsabilidad en las labores parentales.

La ley incorporaba además la estrategia **la transversalidad** desde su propia concepción, la única capaz de propiciar un cambio estructural en nuestro modelo social, que contribuya a erradicar las bolsas de discriminación, los prejuicios y los estereotipos que aún persisten.

Por eso las políticas y las acciones ya no van dirigidas sólo a las mujeres, sino a hombres y mujeres, a la sociedad en su conjunto. Entre otras cosas, como se decía en la Plataforma de Acción de Beijing, porque para conseguir la igualdad real, no sólo es necesario que cambie la vida de las mujeres, sino también la vida de los hombres, es decir, es necesario el cambio del modelo social que hemos venido a denominar "patriarcado" y que ha sancionado históricamente la situación de subordinación de las mujeres.

Una de las consecuencias de la ley fue, además, la creación del **Ministerio de Igualdad**, ya que para poner en marcha tanto la estructura institucional, como las políticas transversales que la ley proponía, se requería de un Ministerio transversal, capaz de trabajar con el resto de ministerios y organismos del Estado para el desarrollo de las acciones.

Pero a pesar de los avances que nos ha traído la LOIEMH, aun los retos son inmensos y España tiene en su haber el suspenso que Naciones Unidas nos ponía en su informe del 2015 donde reflejaba la involución que estamos viviendo fruto de la crisis y la ausencia de Políticas de decisivas para luchas por la Igualdad.

A partir del año 2010, cuando se decide eliminar el Ministerio de Igualdad, entre otras cosas, ante las presiones mediáticas de los sectores más conservadores y reaccionarios de la sociedad, la ley no se paró pero entró en una fase de estancamiento. Esta situación se ha visto agravada por los efectos de la crisis y sobre todo, por el cambio de un gobierno que no ha incluido en su agenda la igualdad como un asunto importante del Estado.

Sin embargo, es importante tener en cuenta su impacto, porque los cambios producidos en los últimos años tanto en una cultura social y empresarial favorable a la igualdad, como en

los avances de las mujeres en el espacio laboral, político e institucional, tienen mucho que ver con las medidas y la pedagogía que esta ley ha provocado.

Las empresas han empezado a elaborar planes de igualdad que tienen que aplicar, en los consejos de administración hemos pasado de un 3% en el 2007 a más de un 25%, el número de mujeres catedráticas se ha multiplicado casi por tres, la población activa de mujeres ha aumentado, el número de padres que se acoge el permiso de paternidad supera ya el 50%, y las empresas e incluso las grandes consultoras presentan anualmente informes que ponen en evidencia su apuesta por la diversidad de género.

CONSECUENCIAS DE LA CRISIS:

Tasa de Actividad:

En cuanto a la evolución de la tasa de actividad del año 2016 se aprecia una clara superioridad de ésta en los hombres, con una diferencia del 10,05%, disminuyendo ligeramente en relación a la del 2015 cuya diferencia fue de un 10,21%.

Tasa de Temporalidad:

La Tasa de Temporalidad en el IV trimestre de 2016 mantiene una diferencia 1,40% superior en mujeres que en hombres (19,90% de mujeres frente al 18,50 de hombres) incrementándose esta diferencia en relación a 2015 en la que esta diferencia era del 0,60%, (18,30% de mujeres frente a 17,70% de hombres).

El paro vuelve a tener cara femenina

Del total de desempleados registrados en la Comunidad de Madrid en enero de 2017 (415.034), 184.618 son hombres (un 44,48%) y 230.416 mujeres (un 55,52%).

La diferencia, entre el número de mujeres y hombres en situación de desempleo, sigue aumentando, en 2009 había 13.426 hombres más que mujeres en esta situación, mientras en 2017 hay 45.798 más mujeres que hombres en esta situación, siguiendo la tendencia del incremento de los últimos años.

En los datos de paro registrado, por sexo y edad, observamos que el paro en mujeres se ha incrementado desde 2009 hasta 2017 en un 28,65%, mientras el desempleo en los hombres se ha reducido un 3,52% siendo especialmente significativa esa subida en edades superiores a los 30 años.

Fruto de la crisis económica y del pinchazo de la burbuja inmobiliaria, en 2009 se incrementa el número de hombres desempleados, superando al número de mujeres, pero a partir de 2011 esta situación se invierte, y como se puede observar, se acentúa a partir de 2013.

La **segregación ocupacional** tampoco se ha reducido. Las mujeres continúan estando mayoritariamente representadas en sectores en los que se enmarcan las tareas reproductivas y de cuidados. A pesar de la ley y los programas de igualdad impulsados por organismos públicos y privados, sigue habiendo trabajos "de chicas y de chicos". La presencia femenina en ocupaciones masculinizadas, entre las que el informe destaca 'Transporte y almacenamiento', 'Industria manufacturera' o 'Información y Comunicaciones', entre otros, los porcentajes son muy similares a hace diez años.

Mujeres directivas: El porcentaje de mujeres directivas ha caído desde el año 2008, desde el 19,50% hasta el 11,80%.

Jornadas parciales: Las mujeres firman más contratos temporales a tiempo parcial que los hombres. Siguen aumentando los contratos temporales a tiempo parcial, tanto para hombres como para mujeres, lo que da a entender que los contratos que se ofertan son cada vez más precarios, es decir, temporales y a tiempo parcial. Aun así, el diferencial sigue siendo muy elevado hacia las mujeres, en el 2016, las mujeres firmaron 112.355 contratos temporales a tiempo parcial más que los hombres. Tenemos que tener en cuenta que la

inmensa mayoría de este tipo de contratos se firman, no por el interés de las trabajadoras, sino porque, sencillamente, no hay otra opción.

El número de contratos indefinidos a tiempo parcial aumenta, en concreto en 13.539 contratos más en 2016 respecto a 2015. Las mujeres siguen firmando más contratos indefinidos a tiempo parcial, en concreto, 27.836 contratos más que los hombres y representan el 60,88%, casi dos de cada tres contratos de este tipo son firmados por mujeres.

Brecha salarial:

El estudio del salario percibido por los trabajadores en una parte fundamental del análisis del mercado de trabajo. Para realizarlo, hemos contado con una herramienta fundamental: La estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT que es una investigación de carácter censal basada en la Relación de Perceptores de Salarios, Pensiones y Prestaciones por Desempleo que presentan los empleadores mediante la Declaración Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta sobre Rendimientos del Trabajo (Modelo 190).

Esta estadística ofrece datos sobre los asalariados, los desempleados y los pensionistas así como las retenciones e ingresos sobre los rendimientos del trabajo a través de tablas estadísticas en las que tanto los perceptores como las percepciones satisfechas se clasifican atendiendo a diversos criterios, entre otros geográficos, actividad y dimensión de la empresa, sexo y edad del perceptor, y es la que utilizamos para el análisis de la Brecha Salarial tanto en salarios, prestaciones por desempleo y pensiones.

En el año 2015, último dato del que disponemos, el salario medio fue de 28.284 €, siendo en el caso de las mujeres de 20.824 €, es decir, **7.460 €** menos lo que significa que **la brecha salarial se sitúa en el 26,38%**.

Si la comparativa la hacemos por tramos salariales vemos que con sueldos inferiores a dos veces el Salario Mínimo, 1.297,2 €, hay un mayor número de mujeres que de hombres, en concreto 80.552, mientras que con salarios por encima de esta cantidad se dispara la diferencia en favor de los hombres, 214.389, siendo mayor el número de hombres que de mujeres en todos los tramos.

Las madrileñas cobran menos que los hombres en prestaciones por desempleo.

La cuantía de las prestaciones de desempleo que perciben las mujeres en la Comunidad de Madrid es un **10,06%** menos que las de los hombres. Las mujeres perciben una prestación media por desempleo de 3.479 euros anuales, lo que supone 389€ menos que los 3.868 euros que ingresan de media los hombres.

La mujer también mantiene una situación de desigualdad en materia de pensiones.

Es en las pensiones donde se registran las mayores diferencias de género, entre otras razones, porque para su cómputo se toma como referencia las bases de cotización de los últimos años. La pensión media de los hombres es de 19.430€, superior en 6.430€, a la pensión media de las mujeres que es de 13.000 euros, es decir, la brecha en pensiones es un **33.09%**.

Las mujeres tendrían que trabajar, aproximadamente, 9 años más que los hombres para acceder a una pensión de igual cuantía.

Debemos tener presente los motivos que generan esta brecha salarial, entre los que destacan que la mujer ocupa trabajos de menor valor añadido (sector servicios), con contrataciones más precarias, con mayor peso de la contratación a tiempo parcial y por discriminaciones salariales en trabajos de igual valor que los hombres. Por lo tanto desde UGT-Madrid tenemos claro que si queremos avanzar en la igualdad real, tenemos que trabajar en todos estos aspectos.

La conciliación, prácticamente, no existe.

España es el país de UE con menos flexibilidad laboral. Con una media de 1.665 horas al año, lidera el ranking de los países que más horas trabajan de Europa. Nos siguen Austria (1.623) y Suiza (1.585). Este horario laboral está afectando a la conciliación de la vida laboral y familiar.

La falta de políticas públicas de conciliación, sin coste para las mujeres, pasa factura a la economía de todo el país, no sólo en términos de caída de la natalidad y de falta de un modelo productivo sostenible, sino porque "la desigualdad del presente" será la pobreza del futuro.

En este sentido, este país va a tener un problema social y demográfico muy importante" porque ante la "ausencia" de políticas públicas las mujeres "han ido adoptando decisiones" como retrasar la edad de maternidad o tener menos hijos de los que querrían.

Desde UGT Madrid, venimos insistiendo en que continúan sin resolverse los grandes problemas que dificultan una verdadera y eficaz conciliación de la vida laboral y familiar. Algunos de ellos:

- Hay poca flexibilidad laboral y unos horarios rígidos de las empresas y de los colegios.
- Los españoles queremos tener una jornada laboral continuada pero las empresas no apuestan por ello.
- Los horarios son extensos e improductivos.
- Hay una lacra laboral del 'mobbing' maternal no abordado.

Cuidado de familiares

En cuanto a la adopción de excedencias para el cuidado de familiares, siguen siendo las mujeres, en un 84%, las que solicitan este permiso. El mismo porcentaje que en 2008.

Cuidado de hijos

En el caso de las excedencias para el cuidado de hijos e hijas, desde la aprobación de la Ley de Igualdad, el porcentaje de excedencias solicitadas por hombres se ha incrementado casi un 3% pero continúa siendo un abrumador el 93.4% de mujeres las que se acogen a estas excedencias.

Falta de corresponsabilidad

A las dificultades para conciliar que tenemos todos en este país, se suman dos muy importantes en cuestión de género: un reparto de roles históricamente asumido, en el que la mujer es la cuidadora y el hombre el proveedor de bienes; y unas bajas de maternidad y permisos de paternidad escasos y desiguales.

Los Presupuestos de 2017 dedican 235 millones de euros a sufragar un aumento de dos semanas en los permisos de paternidad, lo que permitirá a los padres disfrutar de un total de cuatro semanas intransferibles y no obligatorias.. Pero no existe igualdad, el padre que quiere conciliar lo tiene tan difícil como la madre, ella en el ámbito laboral y él además en el social.

Mientras los permisos no sean iguales e intransferibles se seguirá discriminando positivamente a la mujer. Cuanto más desigual es la carga y distribución de tareas, mayor es la brecha de género en el mercado laboral.

Prevención de Riesgos Laborales:

La Igualdad de Oportunidades garantiza el derecho a la salud de todas las personas trabajadoras, siempre y cuando se tengan en cuenta las necesidades preventivas para los riesgos laborales tanto de la mujer como los del hombre.

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo también condicionan la exposición a los riesgos laborales. Por tanto, la exposición a los riesgos laborales es diferente para las mujeres y los hombres, y la intervención preventiva en seguridad y salud laboral debe incorporar la perspectiva de género para ser efectiva y real.

Así, los hombres sufren más accidentes laborales por la exposición a riesgos de trabajos peligrosos y las mujeres padecen más enfermedades laborales por la exposición a factores de riesgo ergonómico, debido al diseño inadecuado del puesto de trabajo. Para reducirla hay que adaptar el puesto de trabajo a cada trabajadora y realizar una correcta organización de las tareas.

Se debe aplicar la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales y en la recogida de datos en estudios como, la Encuesta de Condiciones de Trabajo que realiza el INSHT, a nivel nacional, e implantar una adecuada organización del tiempo de trabajo, para hacer compatible la vida personal, laboral y familiar que facilite la corresponsabilidad, y reduzcan riesgos laborales como los psicosociales: ansiedad, infartos, depresión, acoso laboral y sexual, y que pueden provocar que la trabajadora sufra accidentes como los accidentes "in itinere", en el trayecto de ida y vuelta al trabajo, que tienen una alta incidencia en nuestra Comunidad autónoma.

Si la prevención de riesgos laborales es efectiva para las mujeres y para los hombres, la calidad del trabajo mejora y el desarrollo, tanto social como económico, de un país aumenta ya que todas las personas aportan el máximo de su potencial.

Trabajo, embarazo y lactancia natural son compatibles siempre que el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos laborales sea efectivo y que el trabajo no suponga un riesgo para la gestación y la lactancia natural.

LA MATERNIDAD no debe ser una coartada para discriminar. El Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el Plan de Igualdad son dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud laboral, y la coordinación e interrelación entre ambos planes es necesaria para contribuir a una buena gestión de la prevención y la salud de las trabajadoras.

El estado de salud de las mujeres que trabajan es mejor que el de las que no trabajan. Pero, los efectos de la doble jornada y las peores condiciones laborales bajo las que lo realizan, hacen que su estado de salud sea peor que el de los hombres en la misma situación.

Violencia de género

Esta lacra sigue cobrándose la vida de demasiadas mujeres al año, y eso es fruto de la desigualdad, la discriminación y la situación de subordinación que siguen sufriendo millones de mujeres. Tenemos que ser conscientes de que no todas las mujeres, ya sean por su condición social, nacionalidad, estatus o circunstancia personal tienen las mismas oportunidades, y son necesarias políticas de acción positiva que corrijan esta situación

La Comunidad de Madrid ha elaborado la denominada **Estrategia Madrileña contra la Violencia de Género**. Desde UGT Madrid, hemos denunciado que no se ha contado en su elaboración con la participación de las Organizaciones Sindicales, ni con las Organizaciones de Mujeres que desde hace años venimos denunciando, y trabajando en la prevención y atención a las víctimas de violencia de género.

El Gobierno de la Comunidad de Madrid, presidido por Cristina Cifuentes, no incluyó en los presupuestos para 2016, financiación para desarrollar las actuaciones anunciadas contra la violencia de género, desconocemos aun si se prevé en los presupuestos para este año

Hoy más que nunca, en un contexto de salida de la crisis, tenemos que reivindicar de nuevo que el consenso que la Ley de Igualdad consiguió hace diez años, se recupere ahora para seguir desarrollando las políticas y medidas que en ella se recogen y la aprobación de un nuevo Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, con presupuesto suficiente y con voluntad real de llevarlo a cabo.

Indicadores que mejoran levemente

Aunque no todo son datos negativos, en cuanto al emprendimiento, aunque el número de mujeres emprendedoras sigue situándose por debajo de los hombres, la diferencia que separaba a emprendedores y emprendedoras se ha visto reducida en un 30% en los últimos 10 años.

Con la entrada en vigor de la LOIEMH las inspecciones de trabajo en materia de igualdad han aumentado a más del triple, aunque en el año 2016 las inspecciones sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo disminuyeron más del 50% las de años anteriores.

Las empresas comprometidas con la igualdad, más fuertes durante la crisis

Las empresas que cuentan con Plan de Igualdad han resistido mejor los efectos de la crisis económica. Y, por otro lado, la implantación de este plan ha supuesto mejoras como el avance en conciliación, mejora del clima laboral, la imagen corporativa, mayor identificación plantilla-empresa y mejora de la productividad.

Desde UGT-Madrid proponemos:

Impulsar el Dialogo Social y la Negociación Colectiva para la adopción efectiva de medidas de igualdad en el empleo.

Revertir las regresivas reformas laborales y recortes llevados a cabo durante la anterior legislatura y adoptar nuevas medidas, coma la puesta en marcha de una Ley de Igualdad Salarial, Las políticas de recortes aplicadas están provocando un aumento tanto de la brecha de género y como la brecha salarial, que se hace urgente eliminar

Mejorar el desarrollo de la normativa de igualdad que sirva de forma real al logro de la eliminación de la discriminación y desigualdad de la mujer en el acceso al empleo, su mantenimiento y promoción, y que contribuya de forma decisiva a mejorar la calidad en el empleo de las mujeres.

Avanzar en políticas de conciliación y corresponsabilidad entre mujeres y hombres, de forma que el coste de los cuidados de menores y mayores no recaiga exclusivamente sobre las mujeres.

Eliminar las Tasas Judiciales que, además de vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores y trabajadoras en las relaciones laborales, contiene elementos discriminatorios para las mujeres impidiendo el ejercicio efectivo de derechos en temas como la conciliación, procesos de separación y divorcio, incidiendo especialmente en las víctimas de violencia de género.

Conseguir un Pacto de Estado contra la Violencia de Género y mejorar la respuesta institucional para la atención, protección y seguridad efectiva de las mujeres víctimas de la violencia de género, mediante la efectiva colaboración, coordinación e implicación del conjunto de las administraciones públicas, ámbitos de actuación, organismos y los distintos actores y agentes sociales implicados en la prevención y erradicación de esta lacra social.

Garantizar y fortalecer los servicios públicos, especialmente en Educación, Sanidad y Servicios Sociales, impulsando un modelo educativo igualitario y garantizando infraestructuras públicas para la atención a menores –especialmente de 0 a 3 años- y personas mayores, y/o dependientes.

Potenciar la negociación de los Planes de Igualdad en las empresas. En este sentido creemos que sería necesario la modificación de la Ley para establecer como obligatorio que las empresas facilitasen a los representantes de los trabajadores la información salarial de los trabajadores y las trabajadoras (tanto salario como todo tipo de complementos), así como la obligatoriedad por parte de las empresas de acordar los planes (no solo de negociar como aparece actualmente), y la participación por parte de la RLT en la elección de la empresa que realiza el diagnostico (si es externa), y en la recogida de datos del mismo. Se debería incluir en los planes de igualdad las retribuciones entre las materias a recoger en el diagnóstico, en la adopción de medidas para corregir las posibles discriminaciones o desigualdades retributivas, así como en la posterior evaluación periódica de los resultados.

Insistimos en la necesidad de formación y sensibilización para nuestros delegados y delegadas, en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia hacia las mujeres, que favorezcan los cambios necesarios en las actitudes y roles sociales adjudicados a mujeres y hombres, y la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

La lucha y el trabajo, que desde UGT hemos venido realizando durante todos estos años, en avanzar hacia una Igualdad real, debe continuar y convertirse en un Eje fundamental de nuestra Acción Sindical. Hay que avanzar en la corresponsabilidad, en la Igualdad Salarial, en la superación de la segregación vertical y horizontal, en el aumento de la representación de las mujeres en puestos de Dirección. Con todo esto contribuiremos a superar el déficit en Igualdad y a conseguir una sociedad más justa y cohesionada.