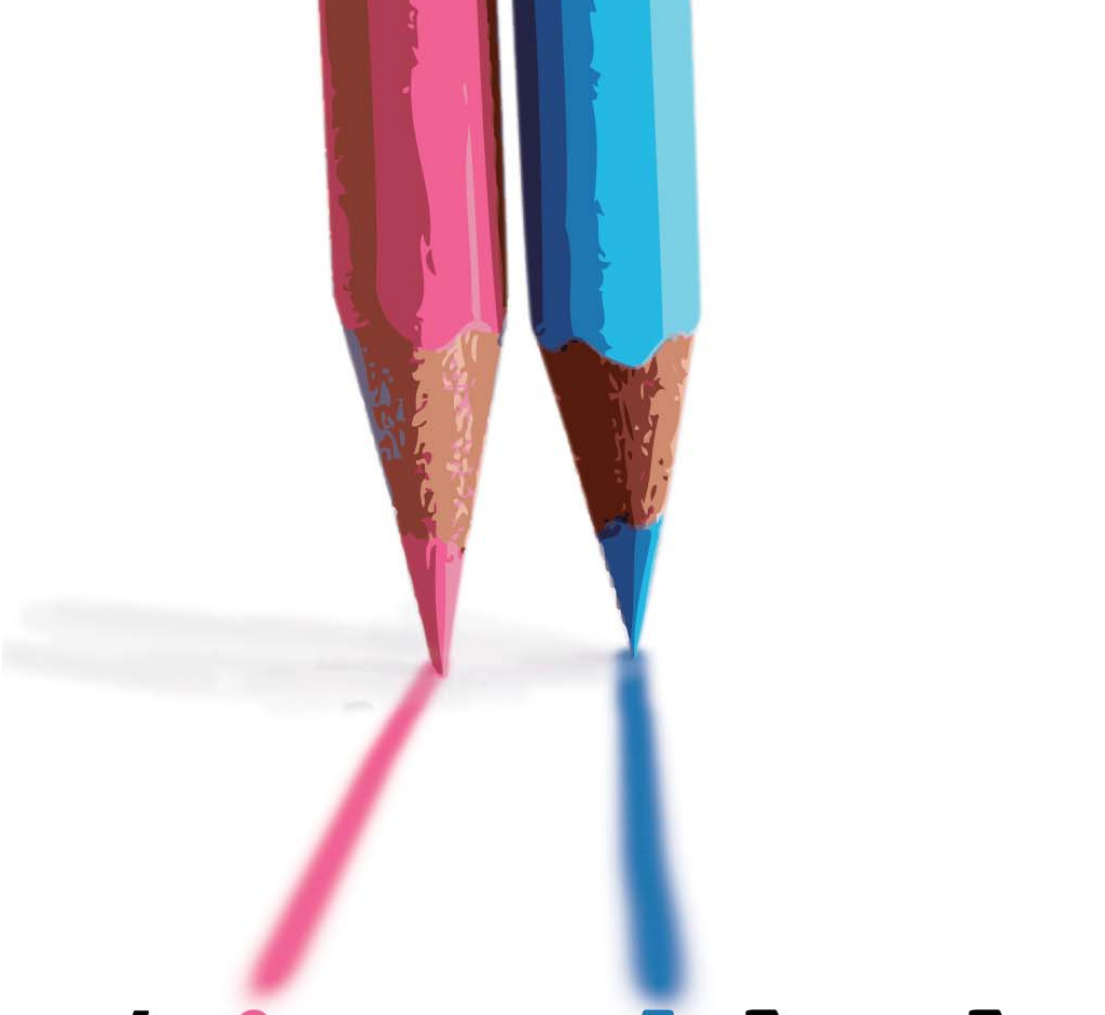


La igualdad es cosa de 2

CCOO
comisiones obreras de Madrid
www.ccoomadrid.es

FOREM MADRID

La igualdad es cosa de 2

Primera edición: octubre de 2009
Segunda edición: mayo 2010

Autora: Pilar Morales Pacheco
Promueve: Secretaría de Formación para el Empleo de CCOO-Madrid
Patrocina: Fundación Formación y Empleo de Madrid (MAFOREM)
Edita: Ediciones GPS. Sebastián Herrera 14. 28012 Madrid. www.edicionesgps.es
Ilustraciones: Carmen Blanco, José Iglesias, Mohamed Haidour, Felisa Verbo, Marisa Agulló, Julia Berzosa.
Cuadros y gráficos: Inmaculada Montero.

Imprime: Unigráficas
ISBN: 978-84-9721-424-7
DL: M-23596-2010

Índice

Introducción **7**

Capitulo 1. Deshacer mitos **11**

- Mujeres y hombres: diferentes pero iguales. Antropología e Historia, dos ciencias que respaldan la necesidad de la equidad de género 11
- Notas históricas 14

Capitulo 2. Modelos de Mujeres. Todas las épocas, todos los ámbitos **19**

- Invisibles pero no inexistentes. Mujeres en todos los tiempos 19
- Olvidadas: en la historia de España y en el mundo 22
- Mujeres Premio Nóbel 24

Capitulo 3. Aproximación histórica al movimiento organizado de mujeres **29**

- Movimiento Internacional 29
- Movimiento en España 32

Capitulo 4. Conceptos **37**

- Igualdad 37
- Desigualdad 41
- Algunos conceptos sobre el trabajo 42
- Sistema Sexo-Género 44

Capitulo 5. Mujeres en el Mercado Laboral **49**

- Aproximación histórica del trabajo de las mujeres en España desde los años 40 hasta finales del siglo XX. 49
- Situación Sociolaboral actual de la mujer: "discriminación en el mercado de trabajo" 51
- Las mujeres en la Comunidad de Madrid 52

Capitulo 6. Igualdad legal e igualdad real **101**

- Marco legislativo de la igualdad: internacional, europeo español 101

Capitulo 7. Imagen de las mujeres en la publicidad 109

Capitulo 8. Lenguaje no sexista.....117

- ♀ El lenguaje como transmisión de pensamiento.....117
- ♀ Uso sexista del lenguaje 118
- ♀ Propuestas de uso correcto.....120
- ♀ Glosario.....122

Capitulo 9. Violencia de Género. Una lacra social. Por la torerancia 0.....127

- ♀ Distintos tipos de violencia de género 129
- ♀ Se puede detectar.....130
- ♀ Víctima y agresor 130
- ♀ Aspectos que hay que conocer.....131
- ♀ Se puede actuar 133
- ♀ La violencia de género en el mundo 135
- ♀ Marco nacional 135
- ♀ Normativa internacional.....136
- ♀ Una lacra social en cifras.....136

Capitulo 10. La Igualdad en la legislación.....141

- ♀ Introducción.....141
- ♀ Datos sobre la situación de las mujeres en la Comunidad de Madrid en el 2009.....142
- ♀ Referencias a normas e iniciativas anteriores a la ley de igualdad 144
- ♀ Aspectos generales 145
- ♀ Oportunidad de la LOI 147
- ♀ Plan de igualdad 149
- ♀ Leyes que modifica la Ley de Igualdad.....152
- ♀ Conclusión.....154

Bibliografía 157

Agradecimientos

Estoy viva
como fruta madura
dueña ya de inviernos y veranos,
abuela de pájaros,
tejedora del viento navegante.

Gioconda Belli.

A MAFOREM que ha facilitado ésta publicación que, desde la modestia, pretende contribuir a construir la Igualdad entre mujeres y hombres y sin cuya colaboración de medios materiales y humanos, no habría podido realizarse.

A LA SECRETARÍA DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE CC.OO DE MADRID, que apoyó el proyecto desde su inicio y que facilitó y facilita el trabajo del camino de la igualdad. A su responsable y a todo su equipo que forma parte de un proyecto común que remueva las causas de la desigualdad de género.

A quienes de una u otra manera han colaborado para hacer posible ésta herramienta.

A mi hija que me ha enseñado tantas cosas y a mi compañero, que con su corresponsabilidad facilita que pueda dedicarle algunas horas extra de trabajo a éste proyecto continuo.

Madrid, mayo de 2010.

Introducción

La sociedad en que vivimos tiene una deuda pendiente con la igualdad, entre personas pobres y ricas, con formación y analfabetas, jóvenes y mayores y especialmente entre mujeres y hombres.

Esta diferencia social construida de forma voluntaria y premeditada, de someter a la mitad de la población a un sistema de sumisión y desigualdad, es lo que denominamos patriarcado.

A lo largo de éste trabajo, vamos a fundamentar que ese sistema es nocivo para ambos géneros y para ambos sexos. Nadie se beneficia de un sistema que margina, somete y mantiene al 50% de la población con discriminaciones directas e indirectas, sin ningún soporte moral o legal que pueda justificarla.

La aportación de las mujeres a la sociedad, ha sido invisibilizada por el sistema social, en todos los países, en todos los ámbitos del conocimiento, la cultura, la economía. Es como si solo existieran para reproducir la especie, pero sometidas al varón.

Una sociedad progresista no puede ignorar ni derrochar la aportación de las mujeres, de hecho uno de los indicadores del desarrollo humano, se refiere a como son tratadas las mujeres.

El mundo político ha incluido en su agenda el tema de la desigualdad de las mujeres, pero aún queda mucho camino para que se erradique la misma de todos los ámbitos de la vida.

Nadie sostiene hoy en los discursos que la discriminación sea beneficiosa,

sin embargo los índices de paro, actividad, empleo, siguen siendo desfavorables para las mujeres.

En los países en vías de desarrollo se vulneran sistemáticamente los derechos de las mujeres, los sexuales, reproductivos, de pensamiento e incluso de libertad de movimientos, perviviendo de forma legal o asumida por la población formas incluso de mutilación sexual.

En el llamado primer mundo, las formas de discriminación son más sutiles, pero se sigue sometiendo a las mujeres, a unos modelos estéticos y sociales muy difíciles de alcanzar. Se exige la eterna belleza, la eterna juventud y la eterna perpetuación de los roles.

Por un lado se quiere que se sea madre y esposa ejemplar, pero por otro se ve a las mujeres lactantes como problema para el empresariado y como únicas responsables del cuidado.

Cuando las mujeres empiezan a decir "no" a ese sistema y salen al mercado laboral, ganando su independencia económica, la sociedad se convulsiona, ahora hay que ocupar todo ese trabajo invisible que ellas realizan, cargando con una doble jornada y que el Estado no tiene previsto y por tanto no ha programado infraestructuras que atiendan a personas mayores, con discapacidad o menores dependientes. Ahora las mujeres cargan además con la "culpa" de haber abandonado los roles que históricamente se les ha adjudicado.

Desde finales del S. XIX, la lucha de las mujeres por cambiar el estado de cosas que las mantiene discriminadas no ha cesado. Hoy existen redes potentes de organizaciones de mujeres que han sido capaces de internacionalizar las reivindicaciones que asumen además, cada vez más hombres.

La importancia de que los hombres comprendan que el sistema es injusto, es extraordinaria, sobre todo porque para ellos tampoco resulta un sistema justo. Mientras piensen que al menos en "su casa" mandan ellos, que pueden tener a alguien subordinado a sus deseos y opiniones, estarán ayudando a mantener el sistema patriarcal, que también les somete a ellos a grandes carencias y presiones.

Los hombres en el patriarcado han de ser siempre fuertes, potentes, varoniles y sobre todo han de sostener económicamente la unidad familiar, lo que les mantiene en tensión constante. Además no pueden ser sensibles, coorresponsables de la crianza de los hijos e hijas y si pierden el empleo o llegan a la jubilación, se encuentran sin campo específico en el que desarrollarse.

La importancia de la formación en género es un puntal del desarrollo humano de mujeres y hombres, el conocimiento de las dos mitades de la población, iguales en derechos y obligaciones, y con las mismas capacidades, será lo que nos acerque a una sociedad igualitaria, paritaria, justa y libre de discriminaciones y presiones para todos y todas.

ILUSTRACIÓN: MOHAMED HAJJOUJI

COMISIONES OBRERAS POR

LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EL EMPLEO

8 MARZO 2010

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

Capítulo 1
Deshacer mitos

Mujeres y hombres: diferentes pero iguales. Antropología e historia, Dos ciencias que respaldan la necesidad de la equidad de género

Notas antropológicas

La reproducción sexual del ser humano, consiste en entremezcla de los genes de dos individuos, macho y hembra. El gameto humano solo contiene un juego de cromosomas, veintitrés, de los cuales veintidós son autosómicos y solo un par sexual, en el caso de las mujeres siempre son XX y en el caso de los hombres pueden ser XX o XY, si al fecundar el óvulo femenino aportan el cromosoma X, resultará una mujer y si aportan el cromosoma Y, será un hombre.

Nacemos pues de un agrupamiento de células, en las que la carga genética que varia es la del varón, la de las mujeres permanece siempre en sus valores XX.

Si admitimos la teoría de la Evolución, tendremos que conocer, que dicha evolución hacía necesario que el ser humano tuviera un cerebro mayor que sus antecesores primates, para poder hacer frente a los retos que naturaleza y supervivencia exigían de su especie. Tendrían por lo tanto que tener un cráneo más grande para albergar un cerebro más grande, eso unido a la bipedestación nos lleva a la necesidad de que el sistema de gestación y parto de las hembras humanas se perfeccionara.

La especie humana es la única que se reproduce mirándose a la cara, lo que también resultó una consecuencia de la evolución de la pelvis de las hembras que tuvo que cambiar para soportar la bipedestación, retener el esperma para asegurar el embarazo y transformar su esqueleto y su útero, para albergar un cráneo más voluminoso.

La evolución fisiológica de la hembra humana, paso fundamental de la evolución sexual de la especie.

La evolución de la cadera de la hembra humana, fue un avance para la especie. la hembra humana es la única que necesita asistencia en el parto, por la disposición de sus órganos evolucionados a la bipedestación

El desarrollo del cerebro humano fue posible gracias a los cambios evolutivos que sufrio la hembra de la especie.

No sólo evoluciono su pelvis, sino también sus atributos sexuales, que pasaron de estar situados en los glúteos, a estar situados en la parte frontal, en los senos, caderas y pubis. La hembra humana, tiene desarrollados los senos mucho más que las de los primates, que además de ser un atributo sexual, suponían un deposito de alimento para las crías, que se enfrenaban a un medio hostil.

El reparto de la grasa corporal, también tiene que ver con la evolución. El ser humano es uno de los mamíferos más grasos, su masa es tan abundante en los recién nacidos porque necesitan una provisión de alimento y reserva de combustible, ya que la cría humana no es autosuficiente hasta pasados varios años de su nacimiento.

Las hembras humanas por tanto, eran más útiles y preferidas para la reproducción si tenían un mayor cúmulo de grasa que garantizaría la gestación, el parto y la cría. Tenían además un mayor nivel de grasa que los machos que no necesitaban este aporte para las tareas que realizaban.

La elección de pareja es muy posible que partiera de las hembras, el instinto de supervivencia de la especie infiere que habrían sido los machos los que competirían por poder fecundar a las hembras, lo que supone en realidad poco gasto de energía, mientras que la gestación, parto y posterior amamantamiento de la cría suponía un esfuerzo mucho mayor.

Las hembras humanas aseguraban la supervivencia de la especie.

El mito sobre la diferencia entre orgasmo masculino y femenino también es un tema que arroja luz sobre la fortaleza de la hembra humana. Mientras que el macho sólo emite gametos si hay estimulación sexual, la hembra emite óvulos de forma automática, en un momento determinado del ciclo ovárico, sin que tenga relación alguna con el orgasmo, ni siquiera con la relación sexual, en

la mujer a diferencia del hombre, el placer sexual y la fecundación no tienen por qué estar unidos.

El orgasmo femenino permitía no interrumpir el coito y por tanto favorece la fecundación.

Otro mito a deshacer es el del macho fuerte y cazador que alimentaba a la hembra y a las crías en exclusiva, según los estudios del clima, de la fauna y de la competencia con el resto de primates por la comida, en un medio hostil, la caza debía ser muy peligrosa, según los fósiles encontrados y las perspectivas que se están dando a los hallazgos arqueológicos, parece más lógico pensar que el macho cazador, no siempre podría volver con presas, por lo que la hembra y las crías serían sostenedores de la unidad de convivencia, recolectando frutos, raíces, pequeños insectos para sobrevivir a muchos días sin caza.

Además en un medio hostil y peligroso, las hembras seguramente defenderían los pocos utensilios que tuvieran y a la prole en los ataques que tuvieran en ausencia de los machos. No parece que fueran mujeres débiles e indefensas las que sobrevivieran en circunstancias tan adversas.

También con los nuevos estudios se tiende a interpretar que la caza sería más bien de aprovechamiento de restos de piezas cobradas por otras especies más fuertes.

El sostenimiento de la especie no era exclusiva del macho cazador.

Otra peculiaridad de la especie humana es la existencia de las abuelas, ningún otro animal tiene abuelos o abuelas. Sin embargo en la evolución humana, tienen mucho que ver los miembros cuidadores de la comunidad, porque aseguraban en alguna medida el cuidado de la prole.

Con estas notas hemos deshecho algunos mitos, que nos llevan a reflexionar sobre el papel que la sociedad patriarcal ha atribuido a las mujeres desde la prehistoria, teorías que no se sostienen ante la lógica y la perspectiva de género, que demuestra que la hembra humana es igual o más fuerte biológicamente que el macho y que sus cambios evolutivos han sido determinantes para el progreso y perfeccionamiento de la especie humana.

Podemos concluir con el profesor José Enrique Campillo Álvarez, que la existencia de la especie no proviene de la Costilla de Adán, sino de la Cadera de Eva

Notas históricas

La historia de las mujeres no está reflejada en la historia de la humanidad

Según los estudios convencionales, las mujeres están invisibilizadas, no encontramos en los textos educativos modelos de mujeres más allá de algunas reinas o famosas cortesanas, brujas o santas.

Las mujeres parece que no existían en los grandes descubrimientos, en el ejercicio de la sanación y farmacopea, que nunca escribieron o pintaron o construyeron nada.

Si seguimos la semblanza que la iglesia católica ha hecho de las mujeres, podemos empezar por la culpa de la condenación eterna, siguiendo por las acusaciones de tentar a los hombres y de no servir nada mas que para ser fieles esposas, reproductoras o monjas.

Sin embargo esta situación se va modificando aunque muy lentamente, hoy no se concibe la exclusión del 50% de la humanidad de los textos que hablan de su evolución.

Tanto los estudios arqueológicos que ilustran la Prehistoria como las investigaciones históricas cada vez incluyen más mujeres, e incluso hay intentos de recopilar la Historia desde la perspectiva de género, pero es laborioso y complicado, teniendo que acudir en la mayoría de ocasiones a fuentes indirectas (testimonios orales, documentos particulares, ilustraciones…)

La recuperación de las mujeres para la Historia, hará avanzar a la Humanidad, de hecho uno de los indicadores de desarrollo humano de un país es la situación de las mujeres.

Las etapas en que se divide el estudio de la Historia podemos convenir que son:

- Prehistoria
- Egipto.
- Mundo Clásico: Creta, Grecia, Roma.
- Edad Media. Cristianismo.
- Edad Moderna. Descubrimiento nuevo mundo.
- Edad Contemporánea. Revoluciones Industriales.
- Era de la Globalización.

En este punto hacemos un recorrido muy breve por la Historia de la Humanidad, constatando que en todas las épocas ha habido mujeres notables, iguales a los hombres en inteligencia, artes, conocimientos científicos, pero en unos momentos las mujeres pasan por una invisibilización y dominio que las lleva a ser borradas de la memoria, y recluidas en los hogares.

A partir del triunfo del cristianismo, la mujer es demonizada, culpabilizada y dominada, pero en este capitulo nos acercaremos al planteamiento de que ese modelo de sociedad forjado en la dominación de un género sobre otro no es equitativo ni justo para ninguno de los dos.

Un sistema basado en la desigualdad no puede ser bueno ni para quien lo ejerce ni para quien lo padece. Mujeres y Hombres han estado sometidos por el Patriarcado, no de forma inocente ni casual, los poderes financieros aliados con las cúpulas eclesiásticas han sometido a la Humanidad a periodos de oscuridad e ignorancia, donde las peor paradas han sido las mujeres, pero donde los hombres tampoco salen bien parados, unos y otras más perjudicados cuantos menos medios económicos dispusieran.

8 marzo de 2005
Día de la Mujer Trabajadora

Avanzar en igualdad, Derechos para todas

Ilustración: Carmen Blanco Ureña

CC.OO.

Secretarías de la Mujer
de la USMR - CC.OO. Madrid

Capítulo 2
Modelos de Mujeres: Todas las épocas, todos los ámbitos

Invisibles pero no inexistentes. Mujeres en todos los tiempos y en todos los ámbitos

Hemos visto como las mujeres han sido invisibilizadas a lo largo de la Historia, a pesar de que su contribución a la evolución de la especie y el sostenimiento de la vida es al menos tan importante como la de los varones, pero eso no quiere decir que no existieran, existen y existirán, mujeres en todos los ámbitos de creación, investigación, ciencias, en todos los tiempos.

Es cierto que encontrarlas es más dificultoso, que hay que recurrir casi siempre a fuentes indirectas, pero aún así, podemos citar numerosos ejemplos, pero sin ánimo de exhaustividad ni histórica, ni temática, simplemente es dar una pincelada que demuestra que el cuadro de los modelos de mujer está aún muy lejos de estar ni tan sólo esbozado.

Josefa de Ayala. Pintora. 1630-1684

Comenzó a pintar a los quince años, tras morir su padre, se hace cargo de la manutención de su familia. No se casó y se hizo rica pintando.

Carolina Herschel. Astrónoma. 1750-1848

Admirada y reconocida por sus colegas, sus estudios independientes surgen con el seguimiento de los cometas, descubrió muchas nebulosas y algunos cometas. En 1787, el rey le nombro astróloga de la Corte y le asignó un salario anual. Murió a los 97 años, sin haber dejado de interesarse por el estudio.

Marianne Martínez. Pianista y Compositora. 1484

Perteneciente al grupo de mujeres del Renacimiento que denominaron "pulae doctae", ejerció el magisterio en la Universidad de Salamanca, ocupando una cátedra en 1508.

Gracia Nasi "La Señora". Comerciante y Banquera. 1510-1569

De origen judío, hubo de adoptar un nombre cristiano, Beatriz de Luna, estuvo afectada por la expulsión de los judíos que decretaron los Reyes Católicos. Fue una importante comerciante que intervino en política aún después de la muerte de su marido.

Luisa Roldán. Escultora. 1656-1704

Fue escultora de la corte de Carlos II, trabajo en la Catedral de Cádiz y tuvo encargos del Ayuntamiento, firmó sus obras como Escultora de Cámara. Una de sus obras más importantes fue una escultura de San Miguel, en madera policromada para el Monasterio del Escorial.

Oliva Sabuco Barrera. Filósofa y Médica. 1562-1588

Escribió "la nueva filosofía de la naturaleza del hombre", se publicó en Madrid y se ha reeditado durante siglos. Tuvo un papel reconocido en su época e incorporó teorías novedosas sobre la psicología y la filosofía humanas.

Emilia Pardo Bazán. Escritora e intelectual. 1851-1921

Escritora e intelectual, denunció la situación de las mujeres en España, participó en el Congreso Pedagógico de 1892, y fue catedrática.

Carmen de Burgos. Periodista. 1867-1932

Se separa de su marido, en 1903 es Redactora Estable del Diario Universal, en 1903 habló sobre el divorcio, fue cronista de guerra. Lucho por la reforma de los Códigos Civil y penal.

Lilí Álvarez. Tenista. 1905-1998

Llegó a ser finalista de Wimbledon en 1926 y ganó Roland Garros en 1929. Desde 1960 formó parte del Seminario de Estudios Sociológicos de la Mujer y escribió "Feminismo y espiritualidad".

Clara Campoamor. Política. Diputada.1888-1972

Diputada en las primeras Cortes republicanas, fue la promotora del voto femenino, que finalmente consiguió a costa de su aislamiento político y profesional. Escribió "El voto femenino y yo. Mi pecado Mortal".

Remedios Varo. Pintora. 1908-1968

Reivindicadora de que el genio creador no es exclusivo del hombre, estudió en la Real Academia de San Fernando, se exilia a Méjico en 1937.

Maria Zambrano. Filósofa. 1907-1991

Profesora de filosofía de las universidades de Málaga y Madrid antes de la guerra civil. Discípula de Ortega y Gasset. En 1981 recibió el premio Príncipe de Asturias de Comunicación y en 1989 el premio Cervantes.

María Moliner Ruiz. Gramática. 1900-1981

Fue bibliotecaria y licenciada en Historia, diseñó un plan de organización de las bibliotecas de la República. Es autora de una de las obras más importantes de la lengua española, "Diccionario de uso del español" en 1969.

Olvidadas

Sin ánimo de exhaustividad, relacionamos a continuación una lista de mujeres olvidadas, de todas las épocas anteriores al siglo XX, que dan una idea de la invisibilidad a que han estado sometidas las mujeres en la Historia.

NOMBRE	ACTIVIDAD	ÉPOCA
Hiparquia	Filosofa	S. II a.c. Atenas
Hipatía	Filosofa	S. IV. Alejandría
Beruria	Inventora	S. II Jerusalén
Anita de Tegea	Poetisa	S. II a.c. Grecia
Nossis de Locri	Poetisa	S. II a.c. Grecia
Safo de Lesbos	Poetisa	S. VII a.c. Grecia
Aspasia de Mileto	Poetisa	S. V a.c. Atenas
María de Judía	Astronoma mat	S. II a.c. Alejandría
Panthía	Médica	S. II Roma
Talía de Cirico	Pintora, escultora	S. V a.c. Roma
Teodora	Emperatriz	S. VI Bizancio
Leonor de Aquitania	Reina	S. XIII Inglaterra
Sofonisba Anguisola	Pintora	S. XVI Italia
Properzzia de Rossi	Escultora	S. XVI Italia
Lavinia Fontana	Pintora	S. XVI Italia
Judith Leyster	Pintora	S. XVII Holanda
Rachel Ruysch	Pintora	S. XVIII Holanda
Dorotea Bochi	Médica	S. XIV Italia
Constanza Calenda	Médica	S. XV Italia
Marié Colinet	Médica, cirujana	S. XVI Suiza
Madam Stael	Escritora	S. XVIII Francia
Madame du Chatelet	Filósofa	S. XVIII Francia

NOMBRE	ACTIVIDAD	ÉPOCA
Olimpia de Gouge	Revolucionaria	S. XVIII Francia
Maria Zayas	Escritora	S. XVI España
Eliz Claude Jacquet	Clavicordista	S. XVI Francia
Ana de Sajonia	Científica	S. XVI Dinamarca
María Sibila Meriam	Naturalista	S. XVII Suiza
M. de Coste Blanche	Astrónoma	S. XVI Francia
Lyon Louise Labé	Poetisa	S. XVI Francia
Beatriz Galindo	Escritora	S. XVI España
Francesca Cacini	Compositora	S. XVII Italia
Mary Montagu	Investigadora	S. XVIII Francia
Caroline Herschel	Astróloga	S. XVIII Alemania
María Lavoisier	Quimica	S. XVIII Francia
Sophie Germain	Matematica	S. XIX Francia
Ada Lovelace	Matemática	S. XIX Inglaterra

La contribución de la mujer al sostenimiento de la vida y la evolución de la especie es incuestionable como lo es que existieron, existen y existirán mujeres en todos los ámbitos de la creación, la investigación y la ciencia a pesar de haber sido invisibilizadas a lo largo de la Historia

Mujeres Premios Nóbel

Marie Curie
Física y Química
1903 y 1911

Gabriela Mistral
Literatura
1946

Jane Addams
Paz
1931

Rita Levi-Montalcini
Paz
1931

~~Carol W. Greider~~
~~Medicina~~

Ada E. Yonath
Química

2009

Elinor Ostrom
Economía

Carol W. Greider
Medicina

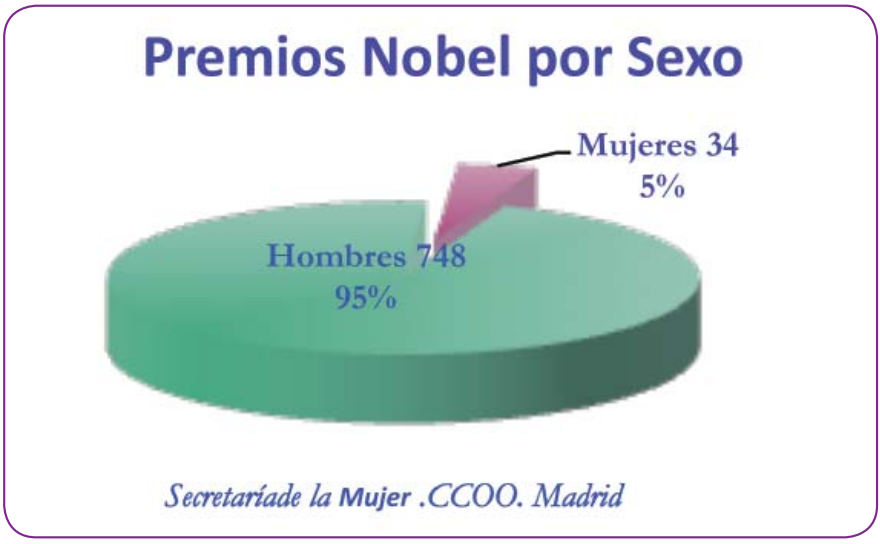
Herta Müller
Literatura

Mujeres premio nobel

Aunque el número de mujeres galardonadas parece escaso, si le añadimos la dificultad de brillar en un mundo que las invisibiliza, podemos tener una idea aproximada de la valía de éstas mujeres, y de la progresión que nos ha llevado a conseguir en 2009, cinco premios.

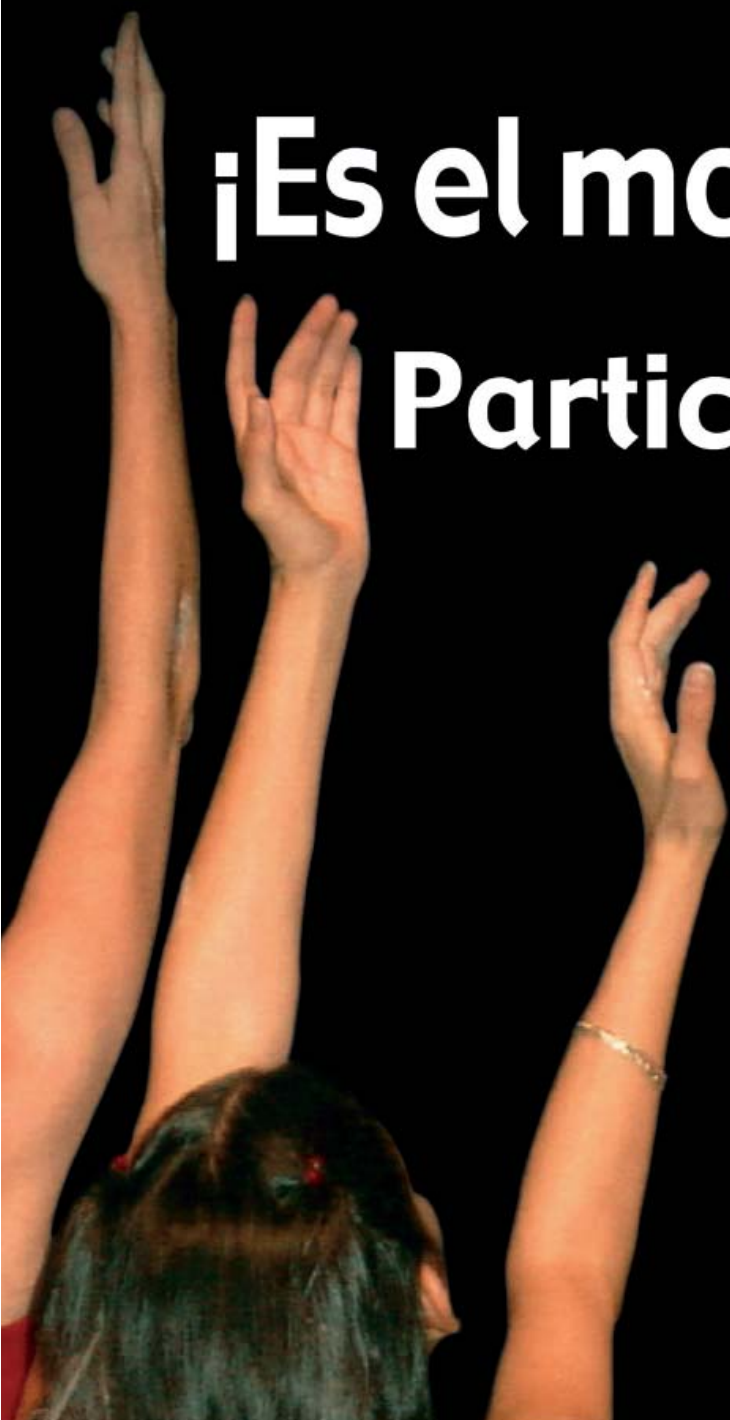
NOMBRE	ACTIVIDAD	ÉPOCA
Marie Curie	Física	1903
Bertha Kinsky	Paz	1905
Selma Lagerlof	Literatura	1909
Marie Curie	Química	1911
Jane Addams	Paz	1931
Irene Joliot-Curie	Química	1935
Gabriela Mistral	Literatura	1945
Emily Balch	Paz	1946
Gerty Theresa Cori	Medicina	1947
Marie Goeppert-Mayer	Física	1963
Dorothy Hodgkin Crowfoot	Química	1964
Betty Williams	Paz	1976
Mairead Corrigan	Paz	1976
Rosalyn Sussman Yalow	Medicina	1977
Teresa de Calcuta	Paz	1979
Alva Reimer Myrdal	Paz	1982
Barbara McClintock	Medicina	1983
Rita Levi-Montalcini	Medicina	1986
Gertrude Elion	Medicina	1988
Ang San Suu Kyi	Paz	1991

NOMBRE	ACTIVIDAD	ÉPOCA
Rigoberta Menchú	Paz	1992
Toni Morrison	Literatura	1993
Christiane Nüsselin-Volhard	Medicina	1995
Nadine Gordimer	Literatura	1996
Jody Williams	Paz	1997
Shirin Ebadi	Paz	2003
Wangari Muta Maathai	Paz	2004
Linda B. Buck	Medicina	2004
Francoise Barré-Sinoussi	Medicina	2008
Carol W Greider	Medicina	2009
Herta Muller	Literatura	2009
Elizabeth H. Blackburn	Medicina	2009
Ada E. Yonath	Química	2009
Elinor Ostrom	Economía	2009



8 de marzo de 2004

Día de la Mujer Trabajadora



¡Es el momento!

Participa y Decide

CC.OO.

Secretarías de la Mujer
de la USMR - CC.OO. Madrid

Capítulo 3
Aproximación histórica al movimiento organizado de mujeres

Movimiento internacional

Las mujeres han manifestado su oposición a la situación que socialmente soportaban, de forma aislada hasta un determinado momento en que comienzan a confluir en los movimientos sufragistas, es decir, a reivindicar el derecho a la participación y decisiones políticas.

Anteriormente a los movimientos sufragistas, la aportación de las mujeres se hará a través de los partidos políticos o de las organizaciones sindicales, pero siempre en un segundo plano y supervisadas por los hombres.

Será a finales del siglo XIX, cuando comiencen las acciones "vindicativas", para conseguir derechos. Podemos fijar como hitos del movimiento feminista a las sufragistas norteamericanas y a las británicas.

> ***Vindicación significa la reivindicación específica de derechos de las mujeres, negados sin razón objetiva alguna.***

Las sufragistas norteamericanas son las pioneras, se organizan en torno a la reivindicación del derecho al voto, argumentando que el no poder ejercerlo, suponía la falta de personalidad jurídica y la eterna minoría de edad

En el siglo XIX se producen transformaciones sociales que favorece-

rán la lucha de las mujeres, a partir de 1870 la industrialización; la quiebra del modelo de esposa, puesto que muchas se incorporaron al empleo asalariado y el avance de la educación y debate social.

Una figura importante del sufragismo norteamericano es Mary Wollstonecraff, que produciría numerosos escritos y aglutinaría a las mujeres aprovechando los movimientos sociales y antiesclavistas.

En 1848 se impide a las mujeres participar en una Convención antiesclavista y ellas convocan la "**Convención Sufragista de Séneca Falls**", que aprueba un documento llamado "Declaración del sentimiento", que muchos consideran el primer manifiesto de vindicación.

La convención de Séneca Falls, en 1848, aprueba la "declaración del sentimiento" considerada el primer documento feminista.

Ya en el siglo XX, las mujeres americanas conseguían el derecho al voto en el año 1918, tras aprobarse la decimonovena enmienda.

Las sufragistas británicas desarrollan su movimiento de forma más tardía y más radical, organizan asociaciones y cuentan con figuras notables como Enmeline Pankhurst.

Realizan manifestaciones y sufren encarcelamientos, tras los cuales inician huelgas de hambre y son alimentadas a la fuerza, una vez recuperadas, vuelven a la cárcel.

En 1910, antes de las elecciones, el Partido Liberal se compromete a reconocer el voto de las mujeres, pero tras llegar al poder incumple su promesa, lo que origina importantes acciones de protesta.

La Primera Guerra Mundial interrumpe las reivindicaciones sufragistas, integrandose las mujeres en las tareas para las que son requeridas.

Internacionalización del movimiento por el voto. En el entorno de la primera guerra mundial, el movimiento se internacionaliza, porque no parecía lógico mantener fuera a las mujeres que habían llevado a cabo las tareas de los hombres durante la contienda y los momentos anteriores y posteriores, por lo que con ritmos distintos se va extendiendo la concesión del voto.

También contribuirá de forma importante la Conferencia de Copenhague en 1910, a la que asisten más de 100 delegadas de 17 países y en la que declarará el 8 de Marzo como día Internacional de la Mujer.

Los ritmos de reconocimiento de los votos son diversos, Italia y Francia no lo asumen hasta después de la segunda guerra mundial, España en 1931 y algo digno de mención, Suiza en 1974.

Suiza no reconoce el voto de las mujeres hasta 1974.

Siglo XIX

La Industrialización + las transformaciones sociales

- *Incorporación de la mujer al empleo asalariado*
- *Avance de la educación y el debate social*
- *Quiebra del modelo de esposa*

Conferencia de Copenhague 1910

Más de 100 delegadas de 17 países declaran el 8 de marzo como

Día Internacional de la Mujer

El movimiento en España

Cuando están en auge en Europa y Estados Unidos los movimientos sufragistas, España es un país con poca tradición democrática, muy conservadora y con enorme influencia de la iglesia católica que no es proclive a la igualdad entre mujeres y hombres. Existen sin embargo figuras aisladas que elevan su voz a favor de las mujeres, como Flora Tristán, Concepción Arenal o Emilia Pardo Bazán.

No será hasta la Segunda República, en 1931, cuando Clara Campoamor, tras un duro debate parlamentario, consigue que se apruebe (con la participación tan solo del 40% de la Cámara), la concesión del voto a las mujeres por 161 votos a favor y 140 en contra.

El movimiento feminista en España se ha dividido para su estudio en: feminismo radical; oportunista conservador y católico.

Tiene su auge en las décadas de los 60 y 70, en que las mujeres se incorporan al mercado laboral y también surgen numerosas asociaciones de mujeres con intereses y objetivos diversos.

Sus principales dificultades son: La cuestión de la interlocución, la diversidad, la dependencia y la debilidad del liderazgo femenino. Sin embargo el avance tras la dictadura de Franco ha sido extraordinario, puesto que en esa época hubo un retroceso general de los derechos civiles y mayor de los derechos de las mujeres.

Aunque existen otras leyes en España que han fomentado la igualdad, como la propia Constitución, la ley de Conciliación de la vida laboral y familiar, la de medidas de protección contra la violencia de género o la de atención a las personas con

dependencia, la " Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres." (LOI) 3/2007 de 22 de marzo, ha consagrado la igualdad legal de la ciudadanía española en materia de género, pero la consecución de la igualdad real aún tiene mucho camino que recorrer.

Clara Campoamor

en 1931

Segunda República

Consigue tras un duro debate parlamentario

***161** votos a **favor** y*

***140** en **contra** la*

Concesión *del* **voto** *a*

las **mujeres** *en* **España**

día internacional de la mujer trabajadora

8 de marzo de 2007

CC.OO.

Secretarías de la Mujer
unión sindical de madrid región
www.ccoomadrid.es

Felisa Verbo

Capítulo 4
Conceptos

Concepto de Igualdad

La igualdad entre los seres humanos, consiste en tener garantizados los mismos derechos, oportunidades y trato, sin tener en cuenta el sexo, la raza, la etnia, la religión o cualquier otra circunstancia o característica individual.

Igualdad

La Igualdad entre los seres humanos, consiste en tener garantizados los mismos derechos, oportunidades y trato, sin tener en cuenta el sexo, la raza, la étnia, la religión o cualquier otra circunstancia o característica individual.

En la legislación española, está mandatado por la Constitución que los y las españolas son iguales, en concreto en los artículos 9.2 y 14.

Artículo 9.2. "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y fa-

cilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social."

Artículo 14. " Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

También la Ley de Igualdad (Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres) de 2007, define la igualdad entre mujeres y hombres y como veremos en otro apartado mandata a las Administraciones Públicas para que establezcan políticas de igualdad.

Esto significa que se constata que son necesarias otras leyes porque el mandato de la Constitución por si solo, no ha producido la igualdad en nuestro país, entre mujeres y hombres.

Para conseguir la Igualdad Efectiva, no sólo la legal, que ya existe, sino la real, deben eliminarse todas las formas de discriminación, tanto las directas como las indirectas; deben arbitrarse medidas que aproximen a hombres y mujeres a tener las mismas oportunidades; debe evitarse el perjuicio que supone el trato desigual, tanto en los individuos como en los colectivos.

Las mujeres no son un colectivo son el 52% de la población española.

Para eliminar la desigualdad, que perjudica a ambos sexos, aunque históricamente las mujeres sean las más desfavorecidas, hay que eliminar todas las discriminaciones existentes y remover los obstáculos y causas que han situado a las mujeres en el "techo de cristal", "el suelo pegajoso" y la "doble jornada".

La doble jornada es la que realizan las mujeres trabajadoras que asumen sin colaboración de otras personas de la unidad familiar, todo el trabajo del cuidado y administración del hogar.

Igualdad no significa uniformidad, las personas no son replicas unas de otras, ni tienen las mismas potencialidades, ni caracteres. La igualdad no niega la diferencia, precisamente es necesaria porque existe la diferencia y consiste en tratar de forma igual a individuos desiguales, compensando las dificultades de aquellos que las tengan en cualquier ámbito.

La discriminación no es un estado natural, sino una construcción social a la que no se ha llegado de forma casual ni inocente, es una construcción del patriarcado que perjudica a ambos sexos.

Por tanto, las políticas de igualdad deben al menos garantizar la eliminación de todas las formas de discriminación, tanto directas como indirectas, que se ponen en marcha medidas para la participación de las mujeres en todos los ámbitos, fomentando la igualdad entre mujeres y hombres y que se compensan las desigualdades acumuladas históricamente por las mujeres.

Hay otros ejemplos de discriminación además de la de género, pero el género es lo único que nos acompaña a lo largo de nuestra vida, por eso es una discriminación sostenida y sistemática.

EL TECHO DE CRISTAL

Define todas las dificultades de las mujeres para ascender en la empresa, en la política, en la sociedad, más allá de un determinado nivel.

EL SUELO PEGAJOSO

Son todas aquellas circunstancias que mantienen a las mujeres atadas a una situación, que les impiden realizar una carrera profesional, disfrutar de un alto nivel adquisitivo, participar en la vida social, por mantenerlas ancladas al cuidado.

LOS ROLES

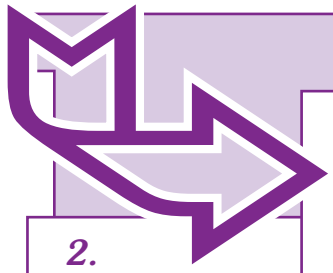
Son funciones o papeles sociales, que se atribuyen a determinados colectivos o individuos, con animo de perpetuar una situación, tales como la madre, la secretaria, la prostituta.

LOS ESTEREOTIPOS

Son definiciones convencionales sin ningún fundamento cientifico que se van acuñando con el paso del tiempo, como que los hombres no son sensibles o que las mujers son débiles.

La situación legal no es la situación real

Objetivos para conseguir la Igualdad Efectiva



1. eliminar todas las formas de discriminación directas e indirectas

2. arbitrar medidas que aproximen a hombres y mujeres a tener las mismas oportunidades

3. evitar la incomprensión de las medidas de acción positiva hacia grupos y personas

Concepto de desigualdad

La desigualdad perjudica a ambos sexos, no sólo a las mujeres.
Si bien históricamente las mujeres son las más desfavorecidas

Desigualdad

La discriminación no es una situación producida por la evolución natural de la sociedad, ni es casual ni inocente, sino que se basa en convenciones adoptadas por un grupo de poder, el patriarcado en detrimento del género femenino y sostenido por el sistema de roles y división sexual del trabajo.

Los materialistas históricos ya definían que con la aparición de la propiedad privada, nació también el sometimiento de las mujeres a los hombres, bajo un sistema apoyado fundamentalmente por los sectores más conservadores de las iglesias.

La desigualdad se ha construido sobre diversos factores:

A) **Sociales.** Que aglutinan la educación, la cultura y la formación, bajo roles sexistas, tanto en las formas regladas como en la educación informal. Todo acto social forma parte de un aprendizaje, muchos de una enseñanza, pero no todos de una educación paritaria. Recordemos los textos escolares.

B) **Políticos.** Que han impedido directa e indirectamente a las mujeres acceder a puestos de representación, salvo cuando han adoptado los roles de actuación, salvo excepciones, del modelo patriarcal.

C) **Laborales.** El mercado laboral ha sido una de las principales fuentes para medir la discriminación de género. Las mujeres son las primeras expulsadas del empleo junto con las personas jóvenes y las inmigrantes, con el agravante de que "ser mujer" es para toda la vida. El acceso, la permanencia e incluso la salida del mercado laboral, no es igual para las mujeres que para los hombres.

D) **Económicos.** La independencia económica supone en gran medida la libertad de las personas, el disponer de un salario, de un dinero propio, coloca a los individuos más cerca de la igualdad.

A las mujeres, habiéndoles adjudicado el espacio de lo privado, del trabajo reproductivo se les ha privado de acceder a un empleo productivo y por tanto remunerado. Este es un elemento claro de discriminación.

Podemos por tanto definir la desigualdad como aquella situación que trata a individuos o grupos de individuos de forma desigual e incluso lesiva, sin razón objetiva alguna, solo por el hecho de pertenecer a ese grupo.

LA DISCRIMINACIÓN DIRECTA

Por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Cuando esta discriminación se aplica a todo un grupo humano, hablamos de discriminación de género

LA DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

Por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en situación de desventaja frente al otro, salvo que esas actuaciones puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Algunos conceptos sobre el trabajo

Lo público y lo privado: división sexual del trabajo

Según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el trabajo decente se define como:

TRABAJO DECENTE

"Oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana".

Esta definición de trabajo nos pone sobre aviso de que algo no funciona en la adjudicación de roles y tareas para la producción de bienes y servicios, es decir, no se incluye en la capacidad de "vender" fuerza de trabajo, todo lo relativo al ámbito del "cuidado", de la alimentación, administración, atención sanitaria y todo aquello que las mujeres han realizado históricamente sin remuneración, con su "doble jornada" cuando trabajaban fuera del hogar o su invisibilización cuándo no lo hacían.

EL TRABAJO REPRODUCTIVO

Tiene como objetivo básico el reproducir la fuerza del trabajo y el modelo social: alimentación, cuidados, limpieza djudicado a las mujeres históricamente.

EL TRABAJO PRODUCTIVO

Tiene como objetivo básico el producir bienes que pueden intercambiarse a través del mercado. adjudicado a los hombres históricamente.

Este sistema ha mantenido a ambos géneros encasillados socialmente, perjudicándoles.

A los hombres se les ha privado de la posibilidad de dar y recibir afecto, de gobernar la marcha de la unidad familiar en lo cotidiano, de participar de forma activa en la formación y crecimiento de los hijos e hijas y se les ha presionado para ser fuertes, insensibles, y no se les ha permitido ser afectivos ni compartir la responsabilidad del cuidado.

A las mujeres se les ha negado la posibilidad de compartir el espacio público, el empleo y por tanto el prestigio social y la independencia económica.

A ambos se les hace muy difícil conciliar la vida familiar y personal con la laboral, a pesar de la ley de Conciliación aprobada en el año1999, revisada por la Ley de Igualdad de 2007 y los avances en negociación colectiva.

Es pues un sistema injusto, insolidario, patriarcal y fundamentado en el capitalismo, donde las relaciones humanas están siempre en un lugar secundario frente a los intereses económicos y del mercado.

La igualdad

- no niega la diferencia
- es necesaria porque existe la diferencia

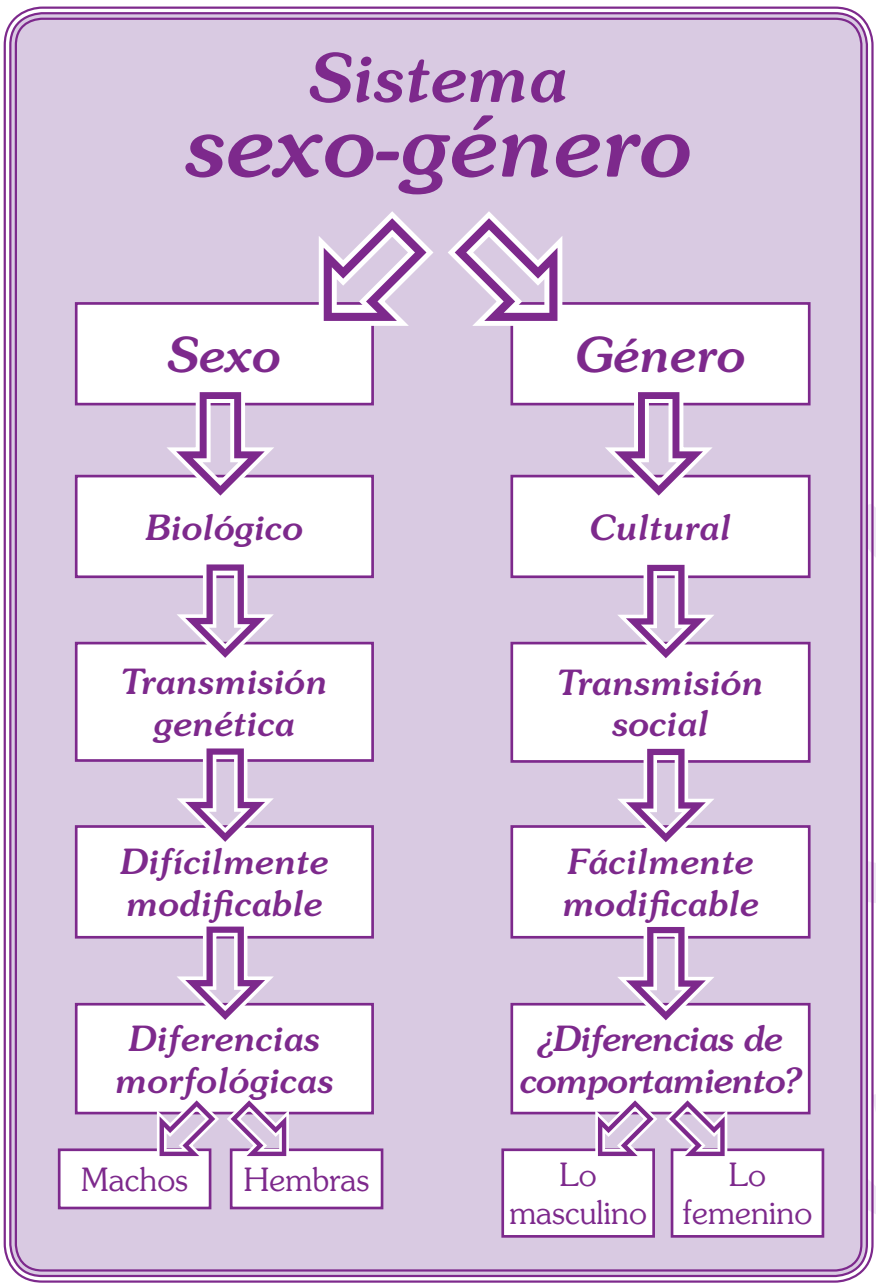
Consiste en **tratar de forma igual a individuos desiguales**, compensando las dificultades que éstos tengan en cualquier ámbito

Sistema sexo género

Para eliminar todas las discriminaciones existentes

remover los obstáculos y causas que sitúan a la mujer en

- "techo de cristal"
- "el suelo pegajoso"
- "la doble jornada"


Sistema sexo-género
Sexo
Género
Biológico
Cultural
Transmisión genética
Transmisión social
Difícilmente modificable
Fácilmente modificable
Diferencias morfológicas
¿Diferencias de comportamiento?
Machos
Hembras
Lo masculino
Lo femenino

8 de marzo de 2006

trabajadoras sin precariedad, sociedad igualitaria

CC.OO.
Secretarías de la Mujer
unión sindical de madrid región
www.ccoomadrid.es

Capítulo 5
Mujeres en el mercado laboral

Aproximación histórica del trabajo de las mujeres en España desde los años 40 hasta finales del siglo XX

En primer lugar aclarar que hago referencia al trabajo asalariado, sin entrar en todo ese trabajo que se realiza pero no se paga, ni se considera como aportación al PIB, por parte de las mujeres, a pesar de que esa realización no sea una opción libre, sino asignada por la organización social patriarcal.

Los periodos en que suele dividirse la evolución del trabajo asalariado de las mujeres en España son cinco:

1. **Los años de Autarquía** (economía cerrada, se subsistencia, sin apenas exportaciones ni industria competitiva) que abarca de 1939 a 1959.
2. **Dictadura y Desarrollo**, de 1960 a 1975
3. **Reconversión industrial,** de 1974 a 1985
4. **Transición y Democracia,** de 1975 a 2000.
5. **Globalización,** que llega hasta nuestros días

Durante la posguerra y los primeros años de la Dictadura de Franco, las mujeres trabajan sin derechos reconocidos y en gran medida en el mercado laboral informal, es decir, sin que medie contrato laboral, en servicios, comercio y en trabajo a domicilio, además de ocupar en exclusiva el servicio doméstico.

No será hasta 1961 y 1962 cuando se deroguen algunas Ordenanzas Laborales que legalizaban la discriminación salarial expresa y la dependencia de las trabajadoras casadas que necesitaban permiso de su marido para firmar un contrato laboral. Durante este periodo eran presionadas para salir del puesto de trabajo en cuanto se casaban, bien por excedencia forzosa, por dote o simplemente por despido.

En 1961 se promulga la Ley de Derechos Políticos, Profesionales y Laborales de la mujer, el 22 de julio de 1961, que equiparaba a mujeres y hombres en el mercado laboral, aunque esto era pura teoría, puesto que el salario de las mujeres era inferior en más de un 30% al de los varones. Sobre este periodo hay estudios interesantes de Celia Valiente y de Cristina Borderias.

El trabajo de las mujeres se mantiene en todos los periodos, segregado horizontal y verticalmente, en los primeros años con mayor intensidad, siendo utilizadas como ejercito de reserva por el empresariado y también como elemento de amenaza ante las movilizaciones obreras, con un alto grado de rotación, según las demandas del mercado y como relleno para cubrir los huecos que dejaba la emigración.

Los sectores feminizados estaban concentrados en los servicios, el comercio, los cuidados y, como dice José Babiano, el algunos "nichos laborales" como la enfermaría o el magisterio, pero con muy poca, casi testimonial presencia en profesiones que requieren titulación universitaria.

Especial mención hay que hacer al sector textil y confección, donde la presencia femenina era mayoritaria y fue cuna de movilizaciones de mujeres y germen de organizaciones sindicales, con auge en los años 1970 a 1974.

Con la llegada de la Democracia, las reivindicaciones de las mujeres pueden manifestarse libremente y además la Constitución consagra la igualdad de todos los españoles ante la ley (incluidas las españolas), a partir de aquí se iniciará un periodo de avance de las condiciones laborales precedidas de importantes movilizaciones para reivindicar la igualdad de derechos.

La situación de las mujeres en el mercado laboral, aún hoy no presenta igualdad real, según los datos de 2009 de Encuesta de Población Activa (EPA) y de Indicadores de Género (capítulo 5), seguimos teniendo mayor tasa de paro, menor tasa de actividad, mayor desempleo y seguimos acaparando la mayoría de la contratación temporal y a tiempo parcial en todo el Estado.

El salario es entre un 20% y un 30% menor que el de los varones por trabajo de igual valor, y cobramos una media de 340 € menos cuando percibimos una pensión. Las mujeres se siguen ocupando en un altísimo porcentaje del cuidado de dependientes y menores y la segregación laboral horizontal y vertical pervive.

Sin embargo hemos avanzado de forma considerable en cuanto a igualdad formal y legal y hemos conseguido poner en la Agenda Política el debate de la igualdad real, para llegar a conseguirla debemos tener todas y todos "Memoria".

Segregación Vertical

Es aquella situación que no permite a las mujeres avanzar en su carrera profesional en la empresa, ni ocupar cargos de alta dirección

Segregación Horizontal

Es aquella situación que mantiene a las mujeres empleadas en algunos sectores de actividad, normalmente relacionados con los roles de cuidadoras

Situación sociolaboral actual de la mujer: "discriminación en el mercado de trabajo"

Igualdad real

según todos los indicadores, **no existe**

Las mujeres frente a los hombres presentan:

una tasa de actividad en menor y una tasa desempleo es mayor;

La contratación temporal a tiempo parcial es mucho mayor;

Los salarios son entre un 20 y un 30 % inferiores para trabajos de igual valor

Perciben pensiones de 340 euros menos de media

Siguen ocupando un altísimo porcentaje del cuidado de menores y dependientes

La segregación vertical y horizontal persiste

Las mujeres en la Comunidad de Madrid

La situación sociolaboral de las mujeres madrileñas sigue arrojando en 2009, cifras de desigualdad y discriminación frente a los hombres en todos los parámetros analizados, a pesar de la mayor presencia en el mercado laboral y de los avances legislativos que en los dos últimos años han sido de importancia considerable, y habiéndose recogido, buena parte de las reivindicaciones de las organizaciones sindicales, como es el caso de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, la Ley Integral contra la Violencia de Género (ámbito autonómico) y la Ley de Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia.

Población según la EPA

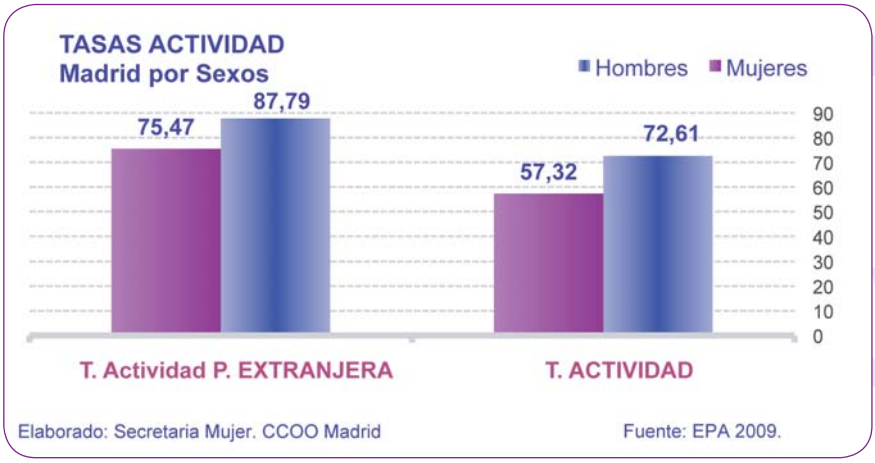
Las mujeres superan en número a los hombres en 211.900, son pues la mayoría de la población madrileña, el 52%.

La población de la Comunidad de Madrid según datos del IV trimestre de 2009 de la EPA (Encuesta de Población Activa), alcanza los 5.252.700 personas, de las que la población extranjera, 461.200 son mujeres frente a los 450.300 hombres; es decir que también entre la población inmigrante las mujeres se acercan al equilibrio numérico, que en el caso de éste grupo merece un análisis más profundo por lo que tiene de cambio cultural en los flujos migratorios, que hasta hace poco tiempo tenían un mayor peso de población masculina. En la actualidad son muchas las mujeres que salen de sus países no como reagrupación familiar, sino como cabezas de familia y lo hacen solas.

Indicadores Básicos: Tasas de Actividad, Ocupación y Paro

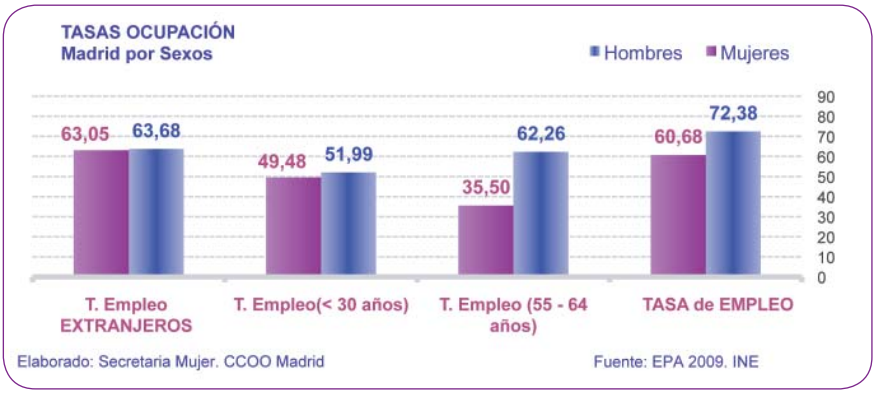
La Tasa de Actividad en Madrid se encuentra en el 72,61% para los hombres frente al 57,32% para las mujeres, por tanto existe una diferencia de actividad de un 14,29%, a pesar de haber caído el empleo de los hombres de forma muy importante, sobre todo en los sectores de industria y construcción, donde las mujeres siguen sin acceder.

En cuanto a la población extranjera, su tasa de actividad es mayor, el 87,79% para los hombres y el 76,47% para las mujeres, 12,32 puntos menos.



La Tasa de Ocupación alcanza en los hombres el 53,9% y en las mujeres el 46,1%, una diferencia negativa para ellas de 7,8 puntos.

Por edades la mayor diferencia se encuentra en el tramo entre los 55 y 64 años.



La Tasa de Paro para las mujeres madrileñas se eleva al 46,5% de las personas paradas en la Comunidad frente al 53,5% de los hombres, incluidos los sectores más golpeados como Construcción e Industria, donde las mujeres aún no han accedido más que en pequeños porcentajes.

Actividad de las mujeres respecto a los hombres

La población activa de las mujeres madrileñas es del 46,1% frente al 53,9% de los hombres, éstas diferencias son muy similares para la población inmigrante que para los hombres es de un 53,2% y para las mujeres el 46,8%, es decir que en el caso de las mujeres superan a la población autóctona en un 0,7%.

Población ACTIVA Madrileña
Hombres
1.830,1
53,9%
Mujeres
1.566,2
46,1%
Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid
Fuente: EPA 2009. INE

Población ACTIVA Extranjera Madrileña
Hombres
395,3
53,2%
Mujeres
348,1
46,8 %
Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid
Fuente: EPA 2009. INE

Ocupación

Población OCUPADA Madrileña
Hombres
1.563,2
53,9%
Mujeres
1.334,6
46,1%
Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid
Fuente: EPA 2009. INE

Ocupación por sectores

Las trabajadoras madrileñas se encuentran ocupadas en el sector servicios en un 92%, englobando las actividades de salud, enseñanza y servicios públicos, hostelería y comercio. En la industria alcanzan solamente el 6% y en la construcción el 2%.

Estos datos explican de alguna manera que el fuerte paro experimentado en el último año, afecte de forma diferente a mujeres y hombres, ya que en Madrid los sectores más golpeados han sido aquellos en que las mujeres están menos representadas.

Modalidad de Contrato

De los contratos temporales realizados en Madrid, el 50,2% han sido realizados a mujeres frente al 49,8% de los hombres, sin embargo en cuanto a los indefinidos sólo el 47,3% han sido ocupados por trabajadoras frente al 52,7% realizado a hombres.

Modalidad de Jornada

En Madrid, las mujeres ocupadas a tiempo completo son el 41,9%, los hombres el 58,1%, eso supone un 16,2% menos para las mujeres que conlleva menos salario y menos cotización a la Seguridad Social, lo que nos permite afirmar que la igualdad en el mercado laboral no está conseguida, si tenemos en cuenta el volumen de mujeres activas en la Comunidad.

La jornada a tiempo parcial la ocupan las mujeres en un 75% frente al 25% de los hombres. No es asumible que ese tipo de jornada sea una opción personal, sino más bien una imposición del empresariado y una presión social, puesto que con menos jornada laboral, las mujeres siguen asumiendo mayoritariamente todo el trabajo del "cuidado" que no se contabiliza en el PIB.

Población parada de larga duración

En Madrid el paro de larga duración también tiene rostro de mujer, representan el 55,9%, arrojando una diferencia con los hombres de 11,8 puntos más. En ésta situación estaban registradas casi 100.000 trabajadoras.

Por tanto las mujeres cuando salen del mercado laboral por alguna circunstancia, normalmente la maternidad o el cuidado a personas dependientes, tardan más en poder reincorporarse.

En cuanto a **búsqueda de primer empleo, los hombres suponen el 57,5% frente al 42,5% de las mujeres, lo que también nos da una idea de la estructura del mercado laboral madrileño y de la situación social de las mujeres.**

Tiempo de permanencia en desempleo

La permanencia en situación de desempleo tampoco presenta en la Comunidad de Madrid una estadística equilibrada entre mujeres y hombres. Mientras que los trabajadores son los que presentan un porcentaje mayor en situación de desempleo de menos de tres meses, el 57,4%, las mujeres alcanzan el 42,6%. Sin embargo, de las personas que permanecen en situación de desempleo durante más de 4 años, el 77,6% son mujeres y el 22,4% hombres.

Estas cifras tienen varias lecturas, todas ellas suponen una llamada de atención, por ejemplo, para reflexionar sobre la aplicación de la legislación específica de igualdad en nuestra Comunidad y sobre el impacto de género de la misma en las políticas laborales, sociales y empresariales que se llevan a cabo en Madrid.

Comunidad Madrid PARO por edad	Diciembre 2009		
	T	Hombres	Mujeres
Total edad	451.929	236.009	215.920
		52,2 %	47,8 %
Menores de 20	12.083	7.181	4.902
	2,7%	59,4%	40,6%
20-24	37.324	21.454	15.870
	8,3%	57,5%	42,5%
25-29	58.908	32.014	26.894
	13,0%	54,3%	45,7%
30-34	71.760	37.491	34.269
	15,9%	52,2%	47,8%
35-39	68.053	34.411	33.642
	15,1%	50,6%	49,4%
40-44	56.708	28.930	27.778
	12,5%	51,0%	49,0%
	10,3%	50,7%	49,3%
50-54	39.742	19.406	20.336
	8,8%	48,8%	51,2%
55-59	34.707	17.084	17.623
	7,7%	49,2%	50,8%
Mas de 60	26.162	14.452	11.710
	5,8%	55,2%	44,8%

Elaborado: Secretaría de Mujer. CCOO-Madrid
Fuente: Paro Registrado 2009. ORE. Comunidad de Madrid

Desempleo por grupos de edad

Durante 2009, el paro registrado en Madrid indica que el mayor número de mujeres paradas se encuentran en el tramo de edad entre 50 a 54 años con un 51,2%, seguidas de las que tienen entre 35 y 39 años con un porcentaje del 49,4% y entre ambas las de 55 a 59 con un 50,8% con respecto a los hombres.

El porcentaje de desempleo en las mujeres aumenta con la edad en los hombres disminuye. La edad es por tanto otro factor discriminatorio para las mujeres trabajadoras madrileñas.

Comunidad Madrid PARO por Antigüedad	Diciembre 2009		
	T	Hombres	Mujeres
Total	451.929	236.009	215.920
		52,2%	47,8%
< 3 Meses	155.904	89.560	66.344
	34,5%	57,4%	42,6%
3-6 Meses	81.926	44.468	37.458
	52,5%	54,3%	45,7%
6-12 Meses	99.070	53.222	45.848
	120,9%	53,7%	46,3%
1-2 Años	76.331	38.490	37.841
	77,0%	50,4%	49,6%
2-3 Años	16.599	5.185	11.414
	21,7%	31,2%	68,8%
3-4 Años	6.617	1.609	5.008
	39,9%	24,3%	75,7%
Mas de 4 Años	15.482	3.475	12.007
	234,0%	22,4%	77,6%

Elaborado: Secretaría de Mujer. CCOO. Madrid
Fuente: Paro Registrado 2009.ORE.Comunidad de Madrid

Desempleo registrado por sectores de actividad

En el sector industrial los hombres soportan el 56,8% del paro registrado y las mujeres el 31,2%, también en construcción el paro masculino asciende al 89,8% y el femenino el 10,2%. Estos dos sectores son los más golpeados por la crisis económica, también es cierto que las mujeres estaban y están infra representadas en ambas actividades.

En cuanto al sector servicios, donde se aglutina un mayor número de trabajadoras, el paro femenino asciende al 57,7% y el masculino al 42,3%.

Comunidad Madrid PARO por SECTORES	Diciembre 2009		
	Total	Hombres	Mujeres
Total sectores de actividad	451.929	236.009	215.920
Sector sin actividad	16.079	5.894	10.185
	3,6%	36,7%	63,3%
Agricultura y pesca	2.358	1.623	735
	0,5%	68,8%	31,2%
Industria	41.148	23.365	17.783
	9,1%	56,8%	43,2%
Construccion	82.621	74.193	8.428
	18,3%	89,8%	10,2%
Servicios	309.723	130.934	178.789
	68,5%	42,3%	57,7%

Elaborado: Secretaría de Mujer. CCOO. Madrid
Fuente: Paro Registrado 2009.ORE.Comunidad de Madrid

Comunidad Madrid PARO por Grupo de Actividad	Diciembre 2009				
	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Total	451.929	236.009	52,2%	215.920	47,8%
Sin empleo anterior	16.079	5.894	36,7%	10.185	63,3%
Agricult., ganade., silvicultura y pesca	2.358	1.623	68,8%	735	31,2%
Industrias extractivas	830	446	53,7%	384	46,3%
Industria manufactu-rera	35.002	20.093	57,4%	14.909	42,6%
Sumin. ener. eléc., gas, vapor y aire ac	199	121	60,8%	78	39,2%
Sumin. Agua, Sanea-mien., Resid. y Desco.	5.117	2.705	52,9%	2.412	47,1%
Construcción	82.621	74.193	89,8%	8.428	10,2%
Comercio por mayor y menor; rep. vehícul	57.973	25.163	43,4%	32.810	56,6%
Transporte y almacenamiento	16.967	11.663	68,7%	5.304	31,3%
Hostelería	28.361	10.698	37,7%	17.663	62,3%
Información y comunicaciones	14.733	7.516	51,0%	7.217	49,0%
Actividades financieras y de seguros	3.917	1.508	38,5%	2.409	61,5%

Comunidad Madrid PARO por Grupo de Actividad	Diciembre 2009				
	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Actividades inmobiliarias	3.900	1.543	39,6%	2.357	60,4%
Act. profesionales, científica y técnica	68.639	31.265	45,5%	37.374	54,5%
Act. administrativas y servicio auxiliar	64.882	26.676	41,1%	38.206	58,9%
Admon. Pública, Defensa y Seg. Soc. Obl.	9.265	3.038	32,8%	6.227	67,2%
Educación	8.969	2.373	26,5%	6.596	73,5%
Act. Sanitarias y de Servicios Sociales	12.924	1.971	15,3%	10.953	84,7%
Act. Artísticas, Recreati. y Entretenim.	6.674	3.340	50,0%	3.334	50,0%
Otros servicios	10.434	3.068	29,4%	7.366	70,6%
Act. Hogares, Empleador Personal Domést.	2.005	1.082	54,0%	923	46,0%
Act. Organiza. y Organis. Extraterritor.	80	30	37,5%	50	62,5%

Elaborado: Secretaría de Mujer. CCOO. Madrid
Fuente: Paro Registrado 2009.ORE.Comunidad de Madrid

Diferencia salarial

La diferencia salarial entre mujeres y hombres no se ha reducido en Madrid desde el año 2005, en que alcanzaba en el salario medio los 7.567€, para llegar en 2008 a la cifra de 8.597€ anuales que perciben las mujeres por trabajos de igual valor, además de la existencia de discriminación directa e indirecta en las empresas.

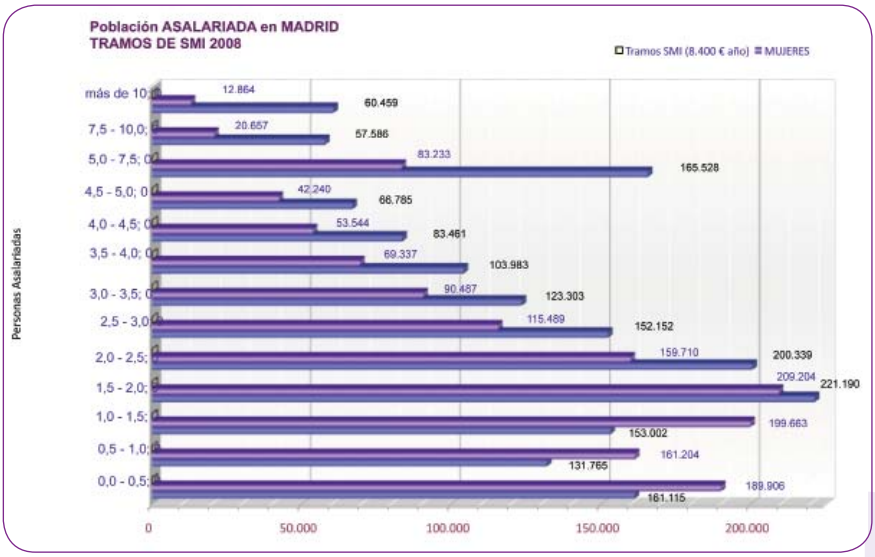
El salario de las trabajadoras madrileñas permanece entre un 15% y un 30% por debajo del de los trabajadores.

	Asalariados en la Comunidad de Madrid					
	Salarios medios anuales en 200-2005					
2008	**Total**	**Varones**	**Mujeres**	**P.Española**	**Otra nacionalidad**	**Diferencia**
Asalariados	3.088.206	1.680.669	1.407.537	2.657.070	431.136	-273.132
Salario Medio Anual	24.375	28.293	19.696	26.218	13.014	-8.597
2007	**Total**	**Varones**	**Mujeres**	**P.Española**	**Otra nacionalidad**	**Diferencia**
Asalariados	3.114.092	1.712.577	1.401.515	2.680.895	433.197	-311.062
Salario Medio Anual	22.870	26.718	18.168	24.545	12.507	-8.550
2006	**Total**	**Varones**	**Mujeres**	**Diferencia**		
Asalariados	3.074.772	1.709.744	1.365.028	-344.716		
Salario Medio Anual	21.398	24.976	16.917	-8.059		
2005	**Total**	**Varones**	**Mujeres**	**Diferencia**		
Asalariados	2.943.945	1.656.961	1.286.984	-369.977		
Salario Medio Anual	20.436	23.744	16.177	-7.567		

Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid
Fuente: P.Sindical y RR LL CCOO Madrid (datos AEAT)

También tiene que ver con las diferencias para unas y otros en la igualdad de trato y oportunidades para el acceso a las carreras profesionales y para compatibilizar la vida laboral y personal.

De las personas que ganan más de 10 veces el salario mínimo interprofesional, se cuentan 60.686 hombres y 12.206 mujeres; sin embargo de las personas que perciben 1,5 veces el salario mínimo interprofesional, 550.773 son mujeres frente a 445.882 hombres en el año 2008.



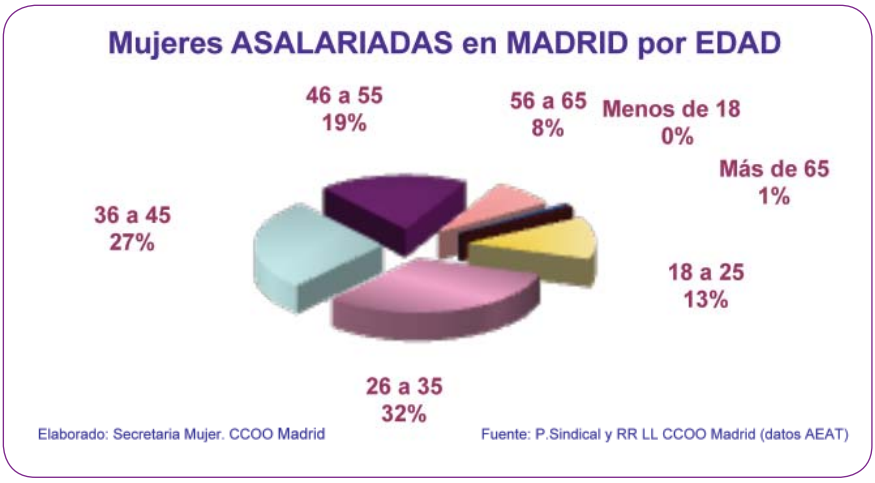
Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid
Fuente: P.Sindical y RR LL CCOO Madrid (datos AEAT)

Como vemos la pirámide del poder adquisitivo se invierte para las mujeres, normalmente unido al sector en que se trabaja, a la categoría profesional y al tipo de contratación a que acceden.

SALARIOS MEDIOS EN TRAMOS DE SMI años 2007 y 2008					
Tramo Salarial	Año	Varones	Salario medio año	Mujeres	Salario medio año
Más de 10 SMI	2007	60.686	146.850	12.206	122.707
	2008	60.459	156.702	12.864	128.479
7,50 a 10 SMI	2007	58.097	68.319	20.113	67.738
	2008	57.586	71.920	20.657	71.332
2,5 a 3,0 SMI	2007	154.454	21.874	110.069	21.843
	2008	152.152	23.018	115.489	22.973
1,5 a 2,0 SMI	2007	251.269	14.078	207.856	13.854
	2008	221.190	14.789	209.204	14.589
Menos de 1,5 SMI	2007	436.176	6.000	577.628	5.932
	2008	445.882	6.175	550.773	6.339
TOTAL	2007	1.712.577	26.718	1.401.515	18.168
	2008	1.680.669	28.293	1.407.537	19.696

Asalariadas por grupos de edad

El grupo de edad que más mujeres agrupa es el comprendido entre los 26 y 35 años con un 32% y el de 36 a 45 años que suponen el 27%, seguida de las de 46 a 56 años con el 19%.

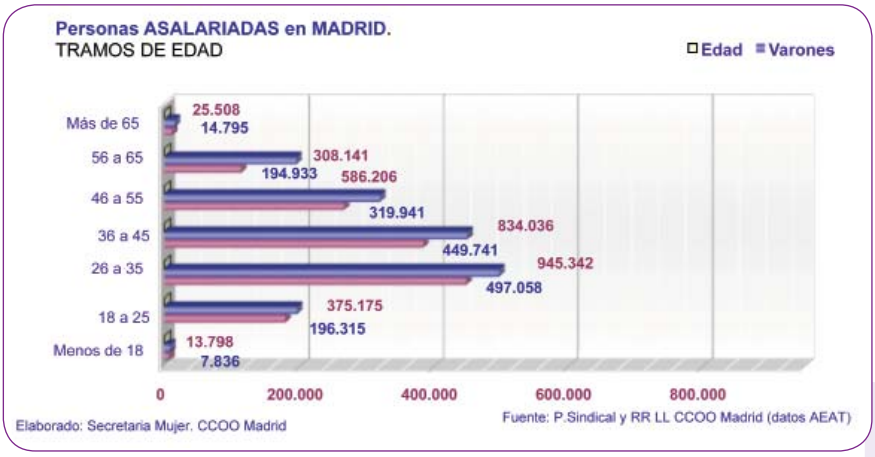


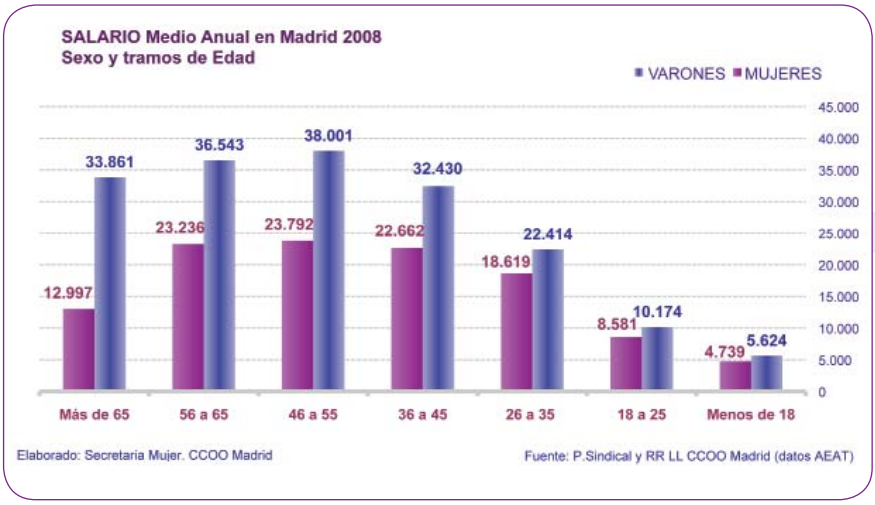
Es destacable que permanecen trabajando un 1% de mujeres mayores de 65 años.

Edad	Salarios 2008 en Madrid				DIFERENCIAS MUJER	
	Varones		Mujeres			
	nº	%	nº	%	nº	Salario med Anual
Menos de 18	7.836	0,5%	5.962	0,4%	-1.874	-885
18 a 25	196.315	11,7%	178.660	12,7%	-17.655	-1.593
26 a 35	497.058	29,6%	448.284	31,9%	-48.774	-3.795
36 a 45	449.741	26,8%	384.245	27,3%	-65.496	-9.768
46 a 55	319.941	19,0%	266.265	18,9%	-53.676	-14.209
56 a 65	194.933	11,6%	113.208	8,0%	-81.725	-13.307
Más de 65	14.795	0,9%	10.713	0,8%	-4.082	-20.864
Total	1.680.619	54,4%	1.407.337	45,6%		

Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid
Fuente: P.Sindical y RR LL CCOO Madrid (datos AEAT)

Las diferencias salariales aumentan con la edad, desde los 800€ a los 8.597€ en el salario medio anual.





Contratos Registrados en el año 2009

Comunidad Madrid TIPO de CONTRATO	AÑO 2009		
	Total	Hombres	Mujeres
Total Contratos	1.660.387	865.272	795.115
		52,1%	47,9%
Indefinido tiempo completo	186.980	112.295	74.685
	11,3%	60,1%	39,9%
Indefinido tiempo parcial	75.303	30.239	45.064
	4,5%	40,2%	59,8%
Total Indefinidos	262.283	142.534	119.749
	15,8%	54,3%	45,7%
Temporal tiempo completo	892.764	523.715	369.049
	53,8%	58,7%	41,3%
Temporal tiempo parcial	491.105	192.146	298.959
	29,6%	39,1%	60,9%
Formativos	14.235	6.877	7.358
	0,9%	48,3%	51,7%
Total Temporales	1.398.104	722.738	675.366
	84,2%	51,7%	48,3%

Elaborado: Secretaría de Mujer. CCOO. Madrid
Fuente: Contratos Registrados 2009.ORE.Comunidad de Madrid

De los contratos indefinidos a tiempo completo registrados, para las mujeres fueron el 39,9% y para los hombres el 60,1%.

De los contratos indefinidos a tiempo parcial las mujeres ocuparon el 59,8% y los hombres 40,2%.

El temporal a tiempo parcial fue realizado a mujeres en un 60,9% y a los hombres el 39,1%.

Comunidad Madrid CONTRATOS por Sectores	AÑO 2009		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.660.381	865.269	795.112
		52,1%	47,9%
Agricultura y pesca	7.841	5.888	1.953
		75,1%	24,9%
Industria	73.895	52.866	21.029
		71,5%	28,5%
Construccion	189.335	176.634	12.701
		93,3%	6,7%
Servicios	1.389.310	629.881	759.429
		45,3%	54,7%

Elaborado: Secretaría de Mujer. CCOO. Madrid
Fuente: Contratos Registrados 2009.ORE.Comunidad de Madrid

Comunidad Madrid CONTRATOS por Actividades	AÑO 2009		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	**1.660.381**	**865.269**	**795.112**
		52,1%	47,9%
Agricult., ganade., silvicultura y pesca	7.841	5.888	1.953
	0,5%	75,1%	24,9%
Industrias extractivas	349	281	68
	0,0%	80,5%	19,5%
Industria manufacturera	59.387	41.983	17.404
	3,6%	70,7%	29,3%
Sumin. ener. eléc., gas, vapor y aire ac	857	595	262
	0,1%	69,4%	30,6%
Sumin. agua, saneamien., resid. y desco.	13.302	10.007	3.295
	0,8%	75,2%	24,8%
Construcción	189.335	176.634	12.701
	11,4%	93,3%	6,7%
Comercio por mayor y menor; rep. vehícul	168.850	77.335	91.515
	10,2%	45,8%	54,2%
Transporte y almacenamiento	57.678	42.796	14.882
	3,5%	74,2%	25,8%

Comunidad Madrid CONTRATOS por Actividades	AÑO 2009		
	Total	Hombres	Mujeres
Hostelería	140.218	65.068	75.150
	8,4%	46,4%	53,6%
Información y comunicaciones	73.608	41.406	32.202
	4,4%	56,3%	43,7%
Actividades financieras y de seguros	14.521	6.343	8.178
	0,9%	43,7%	56,3%
Actividades inmobiliarias	6.068	2.985	3.083
	0,4%	49,2%	50,8%
Act. profesionales, científica y técnica	119.046	47.844	71.202
	7,2%	40,2%	59,8%
Act. administrativas y servicio auxiliar	503.688	236.873	266.815
	30,3%	47,0%	53,0%
Admon. pública, defensa y seg. soc. obl.	24.029	9.389	14.640
	1,4%	39,1%	60,9%
Educación	80.730	27.291	53.439
	4,9%	33,8%	66,2%
Act. sanitarias y de servicios sociales	92.282	17.929	74.353
	5,6%	19,4%	80,6%
Act. artísticas, recreati. y entretenim.	60.993	34.919	26.074
	3,7%	57,3%	42,7%
Otros servicios	40.501	14.748	25.753
	2,4%	36,4%	63,6%
Act. hogares, empleador personal domést.	6.289	4.646	1.643
	0,4%	73,9%	26,1%
Act. organiza. y organis. extraterritor.	809	309	500
	0,0%	38,2%	61,8%

Elaborado: Secretaría de Mujer. CCOO. Madrid

Fuente: Contratos Registrados 2009.ORE.Comunidad de Madrid

Analizando éstos datos, parece poco sostenible que se le hagan mayoritariamente un tipo de contratos a todo un grupo de población que no es un colectivo, puesto que esos tipos de contrato se le ofrecen a mujeres que pertenecen a todos los colectivos de personas, jóvenes, inmigrantes, discapacitadas, con o sin estudios.

La contratación que hace el empresariado madrileño, encierra una discriminación directa por razón de género, que respaldan las variables que analizamos.

Precariedad laboral: Duración de los contratos

La duración de los contratos también influye en la situación económica de las personas trabajadoras, y nuestro mercado laboral no trata de la misma manera a mujeres que a hombres.

Generalmente, salvo en profesiones liberales muy especializadas, donde también hay mujeres, la duración de los contratos tiene una incidencia directa sobre el poder adquisitivo, la calidad de vida e incluso los proyectos que se tienen, en el caso de las personas jóvenes incluso pueden determinar su independencia, adquirir una vivienda e incluso, tener o no hijas/os.

Durante 2009, se realizaron en Madrid 135.245 contrataciones a mujeres de una duración de 6 días o menos, el 52,5% de los mismos. De 16 a 30 días 45.761 también a mujeres el 57,9%. Sin embargo de las contrataciones indefinidas, sólo el 45,7% fue para mujeres.

En cuanto a los de duración indeterminada, para los trabajadores fue el 54,3% y para las trabajadoras el 45.7%.

Estas cifras explicitan también la discriminación que el mercado laboral mantiene hacía las mujeres.

Comunidad Madrid CONTRATOS por Duración	AÑO 2009		
	T	Hombres	Mujeres
Total	1.660.387	865.272	795.115
< de 6 dias	257.801	122.556	135.245
	15,5%	47,5%	52,5%
6-15 dias	69.779	30.799	38.980
	4,2%	44,1%	55,9%
16-30 dias	79.193	33.432	45.761
	4,8%	42,2%	57,8%
31-60 dias	61.106	26.468	34.638
	3,7%	43,3%	56,7%

Comunidad Madrid CONTRATOS por Duración	AÑO 2009		
	T	Hombres	Mujeres
61-90 dias	133.120	68.706	64.414
	8,0%	51,6%	48,4%
91-180 dias	138.474	66.806	71.668
	8,3%	48,2%	51,8%
mas de 180	61.163	30.162	31.001
	3,7%	49,3%	50,7%
Indeterminado	597.468	343.809	253.659
	36,0%	57,5%	42,5%
Indefinido	262.283	142.534	119.749
	15,8%	54,3%	45,7%

Elaborado: Secretaría de Mujer. CCOO. Madrid
Fuente: Contratos Registrados 2009.ORE.Comunidad de Madrid

Contratos por nivel de estudios

De los contratos realizados a personas sin estudios durante 2009, corresponden a hombres el 60,4% y a mujeres el 39,6%. Con certificado de escolaridad obligatoria de nuevo el 61,7% fueron hombres el 38,3% mujeres.

En cuanto a titulación universitaria de grado medio, las contrataciones fueron en un 63,5% mujeres y un 36,5% hombres.

No parece muy lógico que si el grado de formación es mayor, el nivel medio de salarios sea menor.

Comunidad Madrid CONTRATOS por Nivel Estudios	AÑO 2009		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	1.657.294	863.780	793.514
		52,1%	47,9%
Sin Estudios	133.868	80.841	53.027
	8,1%	60,4%	39,6%
Estudios Primarios o Equivalente	93.153	49.604	43.549
	5,6%	53,3%	46,7%
Certificado De Escolaridad o Equivalente	127.504	78.677	48.827
	7,7%	61,7%	38,3%
Graduado Escolar o Equivalente	465.823	269.422	196.401
	28,1%	57,8%	42,2%

Comunidad Madrid CONTRATOS por Nivel Estudios	AÑO 2009		
	Total	Hombres	Mujeres
E.S.O. o Equivalente	429.957	204.485	225.472
	25,9%	47,6%	52,4%
F.P.1 o Equivalente	116.216	55.009	61.207
	7,0%	47,3%	52,7%
F.P.2 o Equivalente	72.877	36.985	35.892
	4,4%	50,7%	49,3%
Titulo Universitario De Grado Medio	76.532	27.914	48.618
	4,6%	36,5%	63,5%
Titulo Universitadio De Grado Superior	141.364	60.843	80.521
	8,5%	43,0%	57,0%

Elaborado: Secretaría de Mujer. CCOO. Madri
Fuente: Contratos Registrados 2009.ORE.Comunidad de Madrid

Extranjeras

En la comunidad de Madrid están empadronadas 524.935 mujeres extranjeras, de las que más de 400.000 están en edad de trabajar, pero también están empadronadas 76.865 mujeres de 0 a 15 años y 12.035 de 65 años y más.

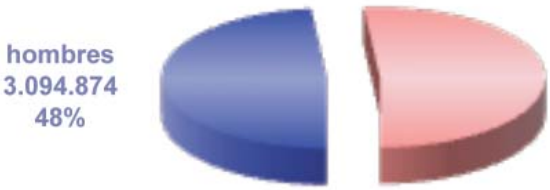
Es importante conocer estos datos, porque la población menor de 15 años y mayor de 65, son susceptibles de atención social, educativa y cultural y la previsión de su atención debe reflejarse en los presupuestos de la Comunidad de Madrid, no en concepto de ayudas, sino como atención a sujetos de derecho que viven en la Comunidad.

PADRON 2009	MUJERES EMPADRONADAS EN MADRID								
	TOTAL		0-15 años		16-64 años		65 y más		% de mujeres sobre total población
	nº	% del total mujeres	nº	% del grupo	nº	% del grupo	nº	% del grupo	
TOTAL MUJERES	3.292.058	100,0%	492.585	15,0%	2.252.126	68,4%	547.347	16,6%	51,5%
Españolas	2.767.123	84,1%	415.720	15,0%	1.816.091	65,6%	535.312	19,3%	52,0%
Extranjeras	524.935	15,9%	76.865	14,6%	436.035	83,1%	12.035	2,3%	49,3%
% P. Extranjeras	16,0		15,6		19,4		2,2		

Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid
Fuente: Padrón 2009. INE

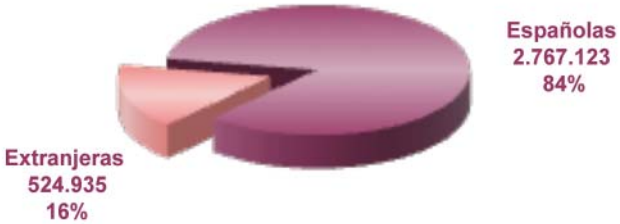
Las mujeres madrileñas suponen el 52% de la población, y las extranjeras son el 16%, la mayoría de ellas en edad fértil, son las extranjeras las que siguen manteniendo la natalidad en edad más temprana, frente a las madrileñas que retrasan la edad de su primer embarazo, que en el caso de éstas últimas tiende a ser único.

Población EMPADRONADA en Madrid



Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid Fuente: Padron 2009.

Mujeres EMPADRONADAS en Madrid

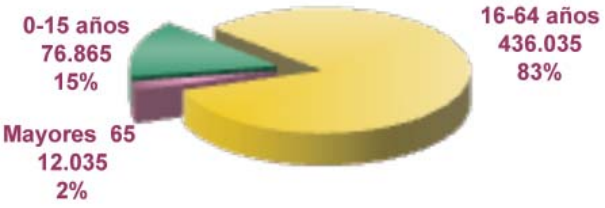


Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid Fuente: Padron 2009.

Españolas EMPADRONADAS en Madrid
grupos de edad

Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid Fuente: Padron 2009.

Extranjeras EMPADRONADAS en Madrid
grupos de edad



Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid Fuente: Padron 2009.

EPA	MADRID			
POBLACIÓN EXTRANJERA	IV TR 2009			% sobre total MUJERES
	TOTAL	Hombres	Mujeres	
POBLACIÓN Total	**5.252,7**	**2.520,4**	**2.732,3**	
		48,0%	52,0%	16,9%
Población Extranjera	911,5	450,3	461,2	
		49,4%	50,6%	
P. ACTIVA Total (16 años y más)	**3.396,3**	**1.830,1**	**1.566,2**	
		53,9%	46,1%	22,2%
Población Extranjera	743,4	395,3	348,1	
		53,2%	46,8%	
Tasa Actividad Extranj. (16 y más)	81,56	87,79	75,47	
P. OCUPADA Total (16 años y más)	**2.897,8**	**1.563,2**	**1.334,6**	
		53,9%	46,1%	21,8%
Población Extranjera	577,5	286,7	290,8	
		49,7%	50,3%	
Tasa Empl. Extranj. (16 y más)	63,36	63,68	63,05	
P. PARADA Total	**498,5**	**266,9**	**231,6**	
		53,5%	46,5%	24,7%
Población Extranjera	165,8	108,5	57,3	
		65,5%	34,5%	
Tasa de Paro Extranj. (16 y más)	22,31	27,46	16,46	

Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid
Fuente: EPA 4° Tr 2009. INE

La población de mujeres extranjeras suponen en Madrid el 16,9% de la población total de de madrileñas. Con respecto a la de hombres extranjeros, suponen el 50,6% y el 22% de ellas son población activa.

Su tasa de empleo es superior a la de las madrileñas, si bien ocupan trabajos más precarios. Hablamos en todo momento de empleo regular, las bolsas de trabajo informal no tienen una estimación numérica.

También acumulan una tasa de paro del 24,7% que para este colectivo de mujeres supone un problema añadido, al no tener soportes de apoyo familiar.

Para quienes son cabeza de familia que sostiene a las personas que dependen de ellas en el país de origen, al igual que para los hombres en esa circunstancia, supone una dificultad añadida, que afecta a la salud.

Discapacidad

Las personas con discapacidad también son parte de la ciudadanía madrileña, 434.900. De ellas, el 59% son mujeres, que añaden a las discriminaciones generales del resto, las específicas de su circunstancia, que puede ser de nacimiento, pero también sobrevenida por enfermedad, accidente u otras circunstancias, pero que son "sujeto de derecho" por sí mismas y no fuente de "ayuda" o subvención".

La edad es otro factor, más que de discapacidad de dependencia, y el grupo más numeroso es el comprendido entre 65 y 79 años, y el que está situado por encima de los 80.

Las mujeres viven más, pero su estado de salud es peor. El que las mujeres se estén incorporando al mercado laboral y dejen en parte las tareas del cuidado a su sola responsabilidad, pone de manifiesto las carencias sociales de un Estado que no ha previsto que ese trabajo no pagado deje de realizarse.

La aplicación o no de la Ley de Atención a Personas en Situación de Dependencia, tiene consecuencias sobre quienes necesitan las ayudas, pero también sobre las mujeres trabajadoras que tienen que afrontar ese trabajo de cuidado.

Las mujeres cuidan a lo largo de toda su vida, a quienes componen las unidades familiares, y cuando son ellas las necesitadas de esa atención, se les considera destinatarias de ayudas y no sujetos objetivos de derechos.

Situación laboral de las mujeres con discapacidad

La situación de éste colectivo es compleja, existe un 30% percibiendo pensiones contributivas y no contributivas, un 6% que no puede trabajar, un 22% de inactivas y sólo un 34% trabajando.

Las causas de la inactividad en éste caso, generalmente no es por ocuparse del cuidado, sino al contrario, por las barreras sociales de todo tipo, la sobreprotección y la presión social por no ajustarse a los modelos y prototipos que la organización patriarcal exige a las mujeres.

Las políticas sociales que plantean las Administraciones Públicas, pueden ser un factor de integración en el mercado laboral o de aislamiento de éste colectivo.

Las diferencias con respecto a los hombres con discapacidad, se centran en las mujeres inactivas, que como hemos analizado son 20.000 en la Comunidad de Madrid, frente a 6.200 hombres, esta diferencia no responde a circunstancias incapacitantes, sino sociales.

En el caso del empleo, también observamos una diferencia de 8.700 mujeres menos que hombres que estén trabajando.

Observamos también que a pesar de estar incapacitadas para trabajar un número mayor de mujeres que de hombres, el número de personas perceptoras de pensiones, está al 50%. Como vemos en éste caso el 50% no significa equilibrio ni paridad.

Mujeres con discapacidad asalariadas en Madrid

Existe un 12,98% de mujeres que trabajan en las Administraciones Públicas, como personal laboral o funcionariado y un 13,05% con contratos de carácter temporal, pero del 65,78% no se han elaborado datos por las Administraciones Públicas, lo que no nos permite analizar su situación laboral con la profundidad necesaria.

En la Comunidad de Madrid, las cifras con respecto a las nacionales, son desfavorables para las mujeres, respecto a los hombres con discapacidad, a pesar de existir la Ley 3/2007 de Medidas Efectivas para la Igualdad entre mujeres y hombres, pero también son peores comparadas con el resto del Estado.

Personas con Discapacidad benaficiadAs con medidas de Acceso al Empleo	AMBOS SEXOS		VARONES		MUJERES	
	C Madrid	Nacional	C Madrid	Nacional	C Madrid	Nacional
TOTAL MEDIDAS(1)	7.400	64.100	3.900	39.700	3.600	24.400
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector público	19,70%	22,14%	23,54%	18,65%	15,57%	27,82%
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector privado	12,23%	18,52%	11,94%	18,93%	12,53%	17,87%

Personas con Discapacidad benaficiadAs con medidas de Acceso al Empleo	AMBOS SEXOS		VARONES		MUJERES	
	C Madrid	Nacional	C Madrid	Nacional	C Madrid	Nacional
Contrato especifico para personas con discapacidad	52,56%	54,53%	76,65%	59,67%	26,59%	46,18%
Incentivos a la contratación, bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social	17,73%	21,20%	11,41%	17,28%	45,31%	27,59%
Otros (Enclaves laborales, empleos con apoyo…)	0,00%	9,32%	0,00%	9,61%	0,00%	8,85%
[(1)] Una persona puede haberse beneficiado de varias medidas de acceso						

Elaborado: Secretaría de Politica Social y Secretaria Mujer. CCOO Madrid
FUENTE: Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008. INE

La interrupción voluntaria del embarazo en la Comunidad de Madrid

Antes de analizar datos sobre interrupción voluntaria del embarazo, es decir, el aborto voluntario sin eufemismos lingüísticos, tenemos que manifestar la necesidad de que todas las personas que viven en Madrid, respeten la normativa vigente y las leyes que regulan en cada caso las actividades de las personas y de las y los trabajadores y trabajadoras que tienen derecho a ejercer su profesión, libres de presiones, morales, ideológicas y religiosas.

La Comunidad de Madrid tiene una cuando menos deficiente sino nula, política de educación sexual para infancia y adolescencia y política educativa sobre derechos sexuales y reproductivos, sin que se conozcan campañas de prevención, ni exista una Red adecuada de Centros de Planificación que dispensen la píldora del día después o medios anticonceptivos gratuitos.

Datos sobre aborto en la Comunidad de Madrid

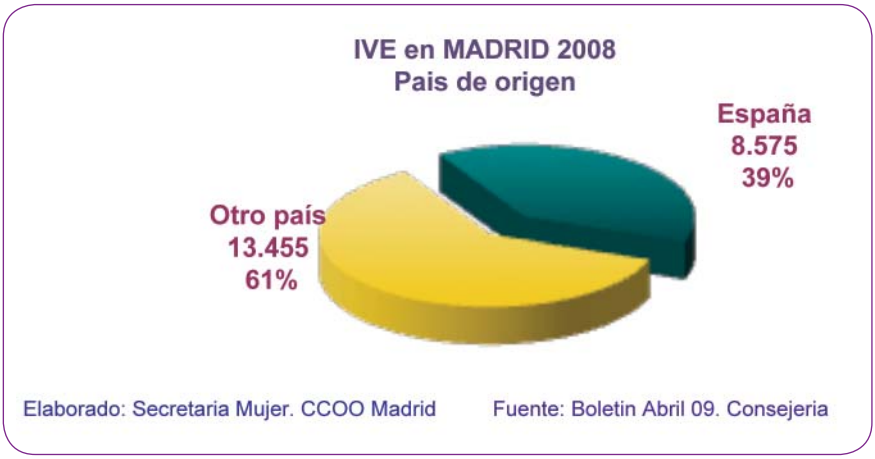
Las mujeres cuando interrumpen voluntariamente su embarazo, están ejerciendo un derecho amparado por la legislación vigente. La responsabilidad de los embarazos no deseados no es sólo de las mujeres, el embarazo es cosa de dos, sin embargo la presión social y religiosa recae sobre las mujeres.

Tasas anuales	Evolución del IVE 1998-2008										
	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Madrid (municipio)	8,43	10,11	10,32	11,78	12,79	13,14	13,67	14,55	16,32	18,81	17,75
Comunidad de Madrid	7,25	8,53	8,49	9,6	10,85	11,02	11,54	12,08	13,49	14,68	14,95
Tasas por mil mujeres en edad fértil de 15 a 44 años											

Elaborado: Secretaria Mujer. CCOO Madrid
Fuente: Boletin Abril 09. Consejería Sanidad de Madrid

La interrupción voluntaria del embarazo en la Comunidad de Madrid, se realiza en un 100% en centros privados, solo un 24% de ellos con financiación pública, a pesar de que la inmensa mayoría de las intervenciones están dentro de los supuestos legales.

Las españolas que han interrumpido voluntariamente su embarazo en Madrid, suponen el 39% y el 61% son procedentes de otros países. Si analizamos las culturas de las mujeres inmigrantes, vemos que la mayoría son católicas, ya que en Madrid, predominan las latinoamericanas, no es muy aventurado decir que como ellas vienen a trabajar, deben tener una tremenda presión económica y social para tener que interrumpir su embarazo.

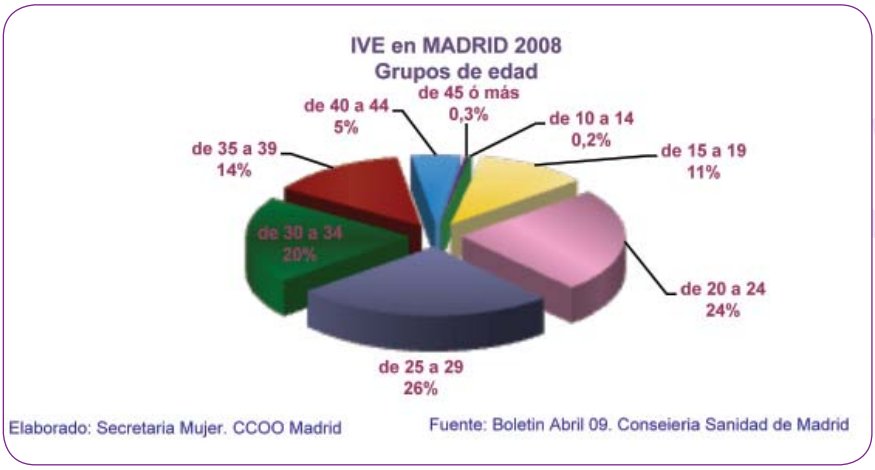


Este análisis se refuerza si observamos que el 51% de las mujeres en esta circunstancia no tiene pareja.

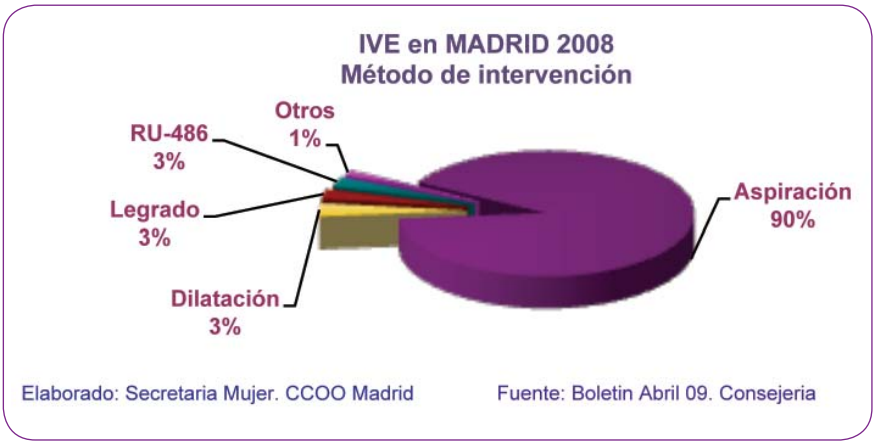
En algún momento esperamos ver un gráfico donde se hable de la responsabilidad no asumida de los hombres que han causado el embarazo no deseado y cuya culpabilización social recae con todo su peso, solamente sobre las mujeres.

La formación en derechos sexuales y reproductivos, o mejor dicho, la falta de ella es un facto determinante, más que la edad. Como observamos en los gráficos, el 63% de las mujeres que han interrumpido su embarazo tienen formación de primer grado y hay un 11% de mujeres entre los 15 y 19 años.

Las Administraciones Públicas deben arbitrar medidas para que las mujeres puedan ejercer sus derechos sexuales y reproductivos con libertad, con medios y sin presión social.



La mujeres que deciden abortar, se enfrenta a una decisión difícil para ellas, nadie lo hace por gusto o como medida anticonceptiva, pero la crisis económica también afecta a las mujeres que a veces no tienen fácil el acceso a los métodos anticonceptivos, ni el respaldo suficiente para seguir adelante con su embarazo. También existe una parte de decisión personal para no tener hijos o hijas no deseados que está legislado en Madrid, en España y en toda Europa.



En la Comunidad de Madrid, desde 1998, las interrupciones voluntarias del embarazo han crecido de un 7,25% a un 14,95%, en mujeres en edad fértil de 16 a 44 años.

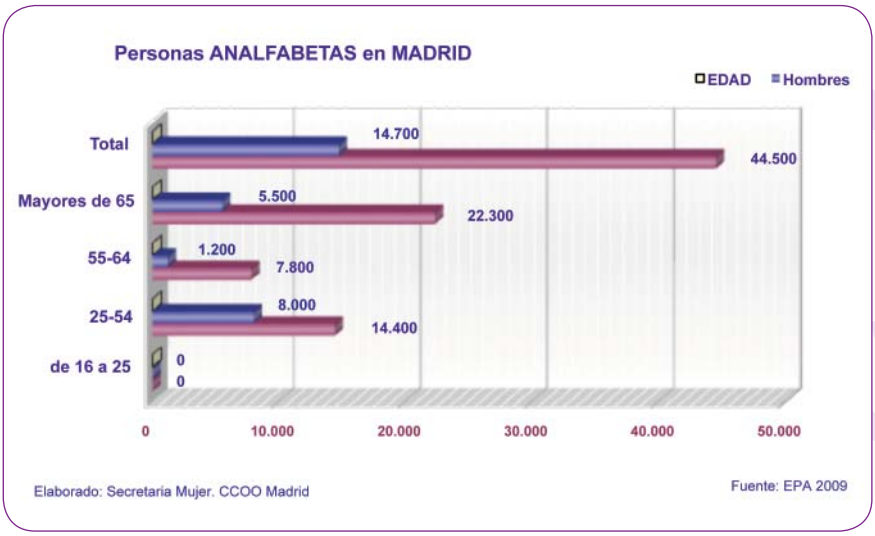
Analfabetismo en la Comunidad de Madrid

En nuestra Comunidad se considera erradicado el analfabetismo para las personas menores de 25 años, sin embargo siguen existiendo entre 25 y 54 años 8.000 hombres analfabetos y 14.400 mujeres.

También permanecen en ésta situación 5.500 hombres de más de 65 años y 22.300 mujeres.

En total existen 59.200 personas analfabetas en Madrid de las que un 75% son mujeres.

Población Analfabeta en Madrid									
EDAD	16-25	25-54	%	55-64	%	> 65	%	total	%
Hombres	0	8.000	35,7%	1.200	13,3%	5.500	19,8%	14.700	33,0%
Mujeres	0	14.400	64,3%	7.800	86,7%	22.300	80,2%	44.500	75,2%
		22.400		9.000		27.800		59.200	



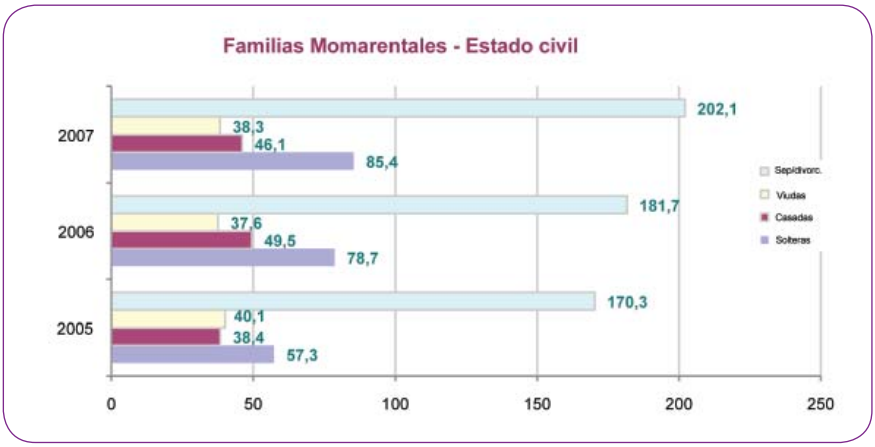
Algo falla en una sociedad que considerándose desarrollada no ha solucionado el acceso a un derecho fundamental como supone el saber leer y escribir y que no supondría un esfuerzo presupuestario muy considerable.

Familias Monomarentales

Según fuentes del INE (Instituto Nacional de Estadística) del IV trimestre de 2007, la mayor cantidad de mujeres solas con cargas familiares se da entre mujeres separadas y divorciadas, seguidas de las solteras y viudas, siendo éstas últimas, las únicas que no han aumentado de 2002 a 2007, siendo en todos los demás casos un aumento considerable.

	2005	2006	2007
Total	306,2	347,4	371,8
Solteras	57,3	78,7	85,4
Casadas	38,4	49,5	46,1
Viudas	40,1	37,6	38,3
Sep/Divorc.	170,3	181,7	202,1

Fuente INE. Elaboración Secretaría de la Mujer CC.OO.-Madrid

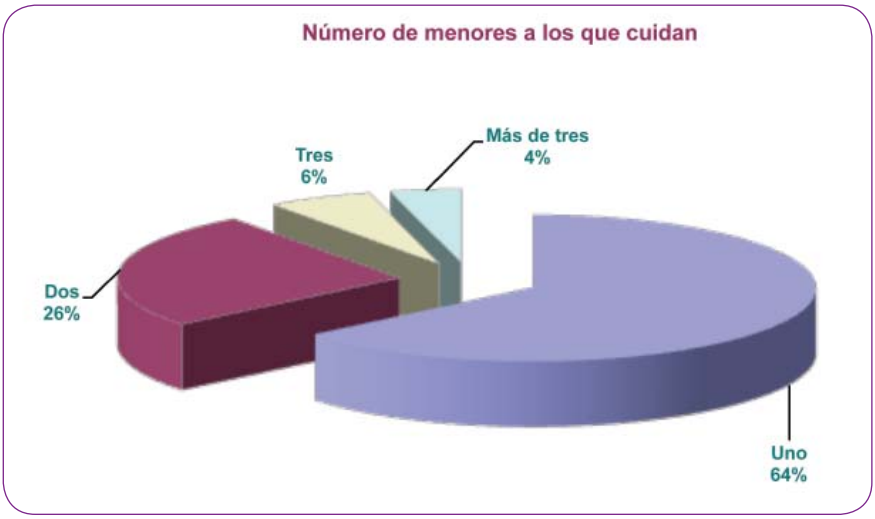


Fuente INE. Elaboración Secretaría de la Mujer CCOO-Madrid

Las abuelas como recurso para conciliar la vida personal, laboral y familiar

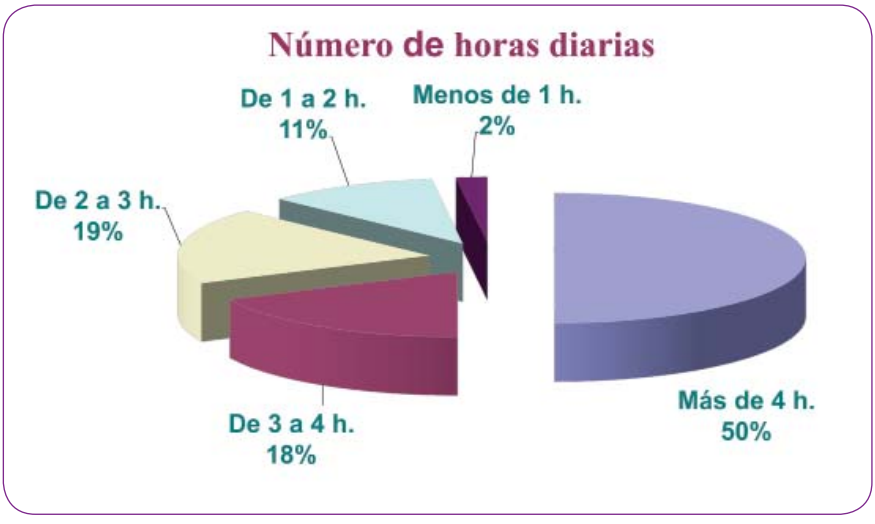
Debido a la concepción que se tiene del valor del trabajo de las mujeres en éste modelo de sociedad, éstas cuando han dejado la edad fértil asumen de nuevo el "cuidado", ahora de los nietos y nietas, ya que el gobierno de la Comunidad de Madrid, no tiene infraestructura pública ni suficiente para atender a los niños y niñas madrileños, no sólo a los de 0 a 3 años, donde la demanda es mucho mayor que la oferta, eso unido a que más del 48% de los y las madrileñas tienen salarios mileuristas e incluso por debajo de esa cifra, se entiende que las abuelas tengan que hacerse cargo del cuidado de los nietos y nietas, para ayudar a sus hijas e hijos, y no por placer sino por obligación como constatan los datos obtenidos en el estudio de Lourdes Ortiz, presentado en el Instituto de la Mujer.

El 64% de las abuelas cuidadoras lo son de un menor, el 26% de dos, el 6% de tres y el 4% de más de tres.



Fuente INE. Elaboración Secretaría de la Mujer CCOO-Madrid

Este cuidado lo realizan en el 50% de los casos, durante más de 4 horas diarias, y de 3 a 4 horas el 18%. Se realiza mayoritariamente por la tarde y por la noche, lo que nos indica también que los horarios de las y los trabajadores en la Comunidad de Madrid, no están adecuados a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.



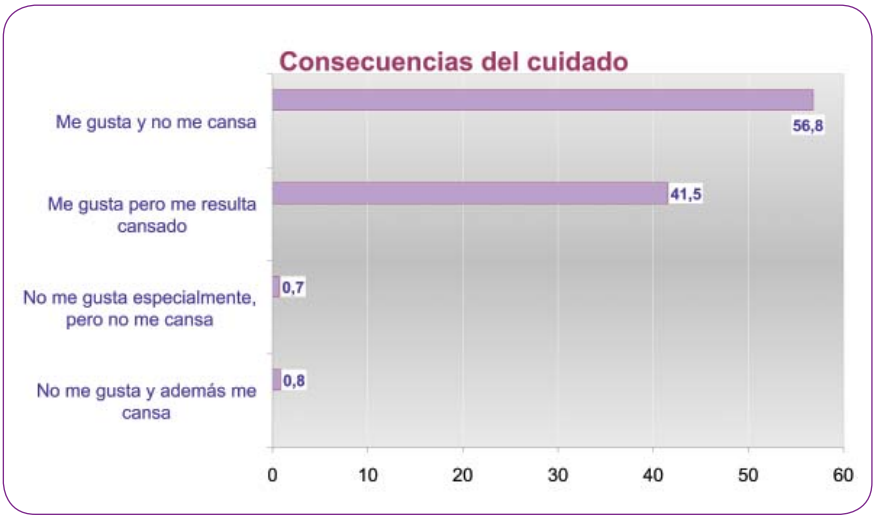
Fuente INE. Elaboración Secretaría de la Mujer CCOO-Madrid

La distancia que deben recorrer los y las niñas para llegar al domicilio de las abuelas o en caso contrario las abuelas están lejos en un 19% de los casos, por lo que el 66% de las abuelas cuidadoras, realiza ese trabajo no remunerado en su casa, no en la del niño o niña, sin embargo un 16% de estas mujeres se desplaza al domicilio de los hijos e hijas, con lo que también entran en la necesidad de la movilidad para seguir realizando un trabajo invisible.

Fuente INE. Elaboración Secretaría de la Mujer CCOO-Madrid

La cifra más apabullante es la del motivo de realizar esta actividad, el 84% de las abuelas lo hace por los horarios de los padres y madres, es decir que las jornadas no están adecuadas a los horarios de los hijos e hijas o/y que el salario bajo o los gastos altos, obligan a prolongar jornadas o tener más de un empleo.

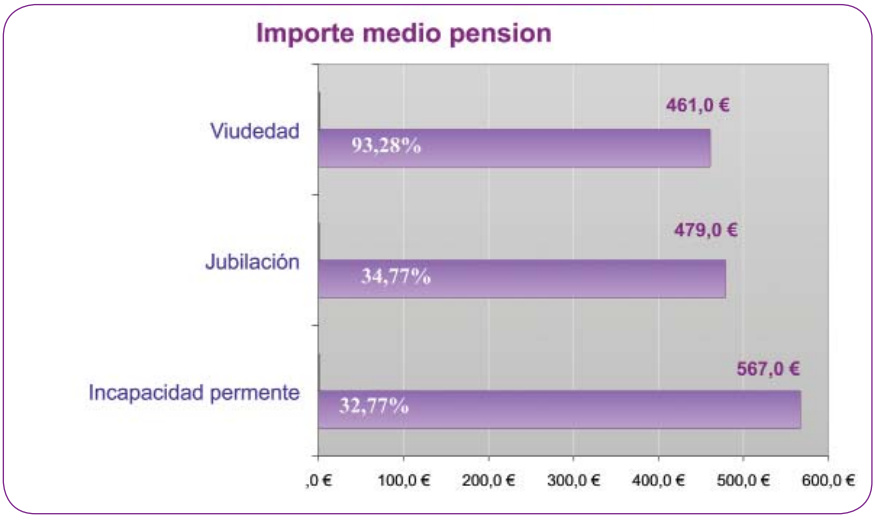
En cuanto a la respuesta de cómo afecta este trabajo invisible a las mujeres "inactivas" el 56,8 % responde que le gusta y no le cansa pero el 41,5% responde que aunque le gusta le cansa.



Fuente INE. Elaboración Secretaría de la Mujer CCOO-Madrid

Pensiones en la Comunidad de Madrid

Las mujeres acceden como vimos al principio en un porcentaje muy pequeño a pensiones de jubilación, porque aún no le ha llegado la edad de jubilación a las generaciones que se incorporaron al empleo de forma masiva en los años 60 y porque además en muchas ocasiones su empleo se ha realizado en el campo de la economía informal, o en el servicio del hogar, dónde no había contrato laboral y por lo tanto cotización para la jubilación.



Fuente INE. Elaboración Secretaría de la Mujer CCOO-Madrid

De las personas que cobran pensión de viudedad, el 93,28% son mujeres y la cuantía media es de 461€ mes. La de jubilación del 34,77% de mujeres que la perciben es de una media de 479€/mes y la de incapacidad permanente que perciben el 32,77% alcanza la media de 567€/mes.

Como vemos es imposible mantenerse con estas cantidades en la Comunidad de Madrid, con el nivel de carestía de bienes y servicios que sostenemos, de los mayores del Estado, sin rozar el umbral de la pobreza. Lo que nos hace reflexionar sobre la vida que tienen las mujeres mayores en la Comunidad de Madrid, teniendo en cuenta que la población envejece y que de los mayores de 80 años, un altísimo porcentaje son mujeres.

Personas con dependencia severa en la Comunidad de Madrid

El 63% de las personas dependientes, son mujeres con discapacidad, frente al 37% de los hombres.

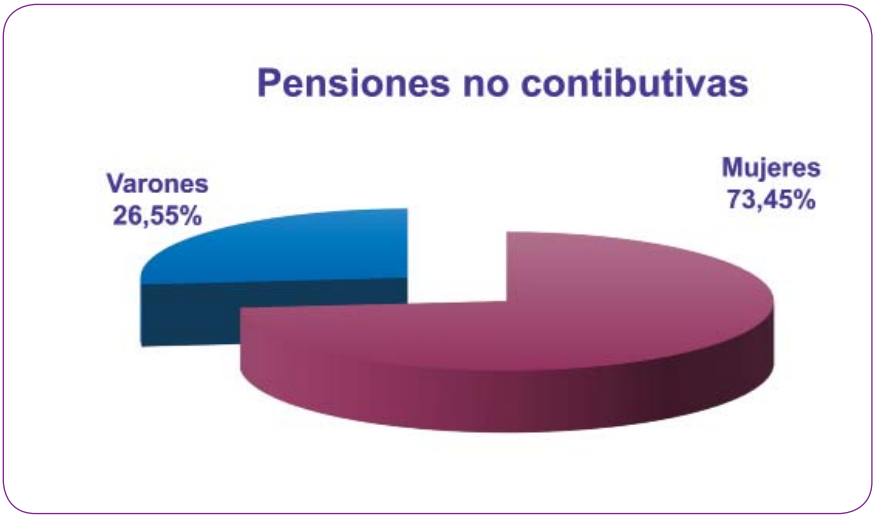
Fuente: Mujer con discapacidad y movimiento asociativo, QRM. Elaboración Secretaría de la Mujer CCOO-Madrid

Este dato está relacionado con la edad y el envejecimiento de la población, además de con la necesidad de que los sistemas de salud y atención tengan en cuenta la perspectiva de género para su planificación y prevención.

Pensiones no contributivas en la Comunidad de Madrid

Las personas que perciben pensiones no contributivas son mayoritariamente mujeres, en un 73,45% frente al 26,55% de varones.

La presencia femenina entre pensionistas mayores de 84años se acentúa más, llegando al 89,95%.

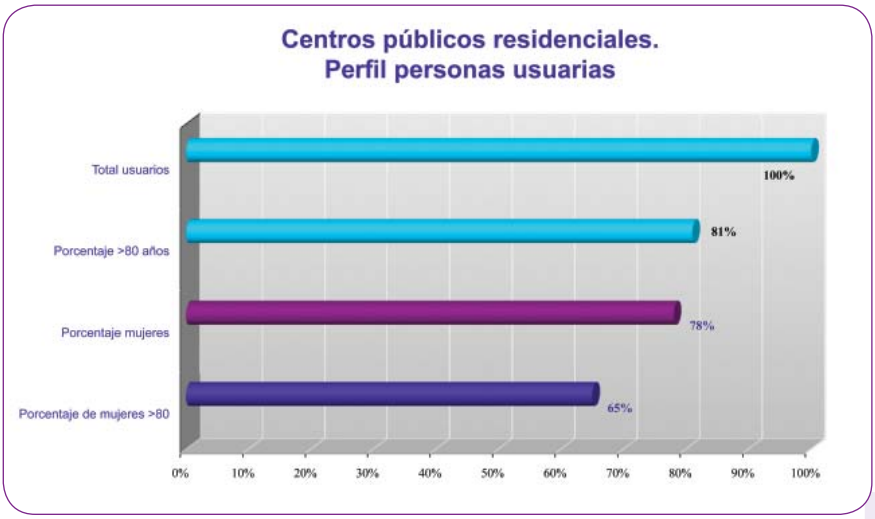


Fuente: Mapa de prestaciones no contributiva. Imserso. Elaboración Secretaria de la Mujer CCOO-Madrid

Centros públicos residenciales. Perfil de personas usuarias

La mayoría de las personas de más de 80 años en la Comunidad de Madrid son mujeres, que además son las usuarias de los centros residenciales públicos en un 65% y el 78% del total de las personas usuarias.

En la Comunidad de Madrid sólo existen 58 centros residenciales públicos frente a 558 privados, lo que unido a las variables que hemos analizado de percepción de las pensiones medias no contributivas, que no alcanzan los 600€/mes, nos sitúa a las mujeres mayores madrileñas en situación de no poder acceder al cuidado de calidad en la época de su vida que mas lo necesitan.

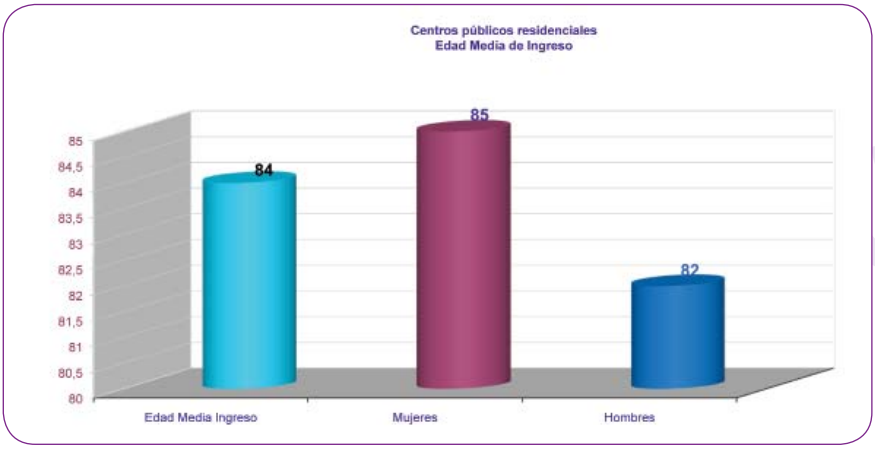


Fuente "Los mayores en España", Informe 2006 Elaboración: Secretaría de la Mujer CC.OO.-Madrid

El modelo de "Estado de Bienestar" tiene una deuda enorme con las mujeres, y con las mujeres mayores en mayor proporción.

Centros Públicos residenciales. Edad media de ingreso

Las mujeres ingresan más tarde en los centros residenciales, y en mayor proporción, mientras que los hombres lo hacen a los 82 años de media, las mujeres lo hacen a los 85.

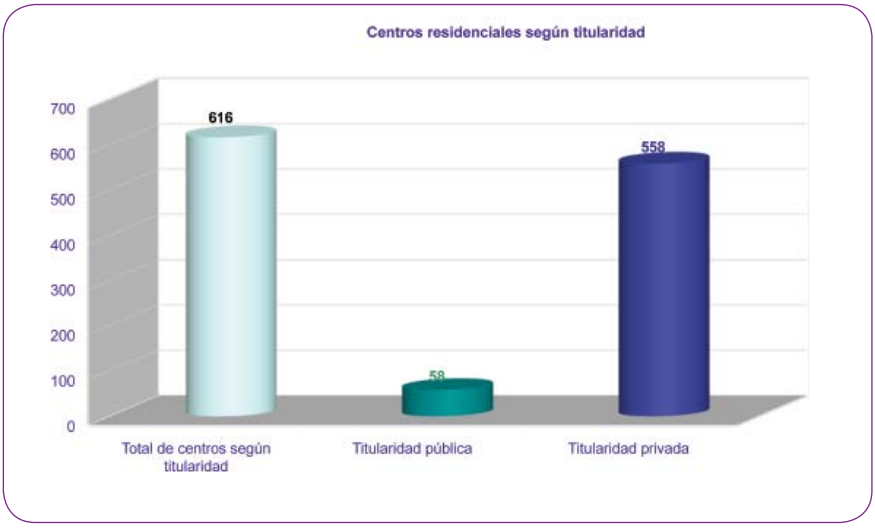


Fuente "Los mayores en España", Informe 2006 Elaboración: Secretaría de la Mujer CC.OO.-Madrid

Número de centros de atención, según titularidad

Este dato indica el desfase que existe en inversión para las personas mayores, que han dejado su vida en el trabajo y que están avocadas a la precariedad cuando les faltan los recursos económicos, y además incluso el desfase entre la oferta y la demanda existente en la Comunidad de Madrid.

Frente a 558 centros privados, existen solamente 58 públicos, quedando fuera de ésta estadística, todos aquellos que no cumplen con la normativa vigente y que saltan a la actualidad cada cierto tiempo, más que por inspecciones de la Comunidad por denuncias de personas usuarias o de parte de la ciudadanía.



Fuente "Los mayores en España", Informe 2006 Elaboración: Secretaría de la Mujer CCOO-Madrid

Violencia de Género

En este capítulo abordamos el informe del Consejo General del Poder Judicial, que arroja las cifras de la violencia de género, la directa sobre las víctimas, siendo conscientes que falta un enorme capítulo de todas aquellas formas de violencia que no terminan en denuncia.

La que sufren las mujeres por falta de acceso al empleo, por acoso sexual en el trabajo o por maltrato de su imagen en medios de comunicación, publicidad o en la violencia que supone tener que cumplir con unos patrones de belleza y medidas o la falta de igualdad en la propia escuela, obligándolas en el 90% de los centros escolares privados a vestir de una determinada manera, no pudiendo usar pantalones.

La violencia de género está condenada por la Ley, pero sólo la erradicaremos con una acción decidida de Tolerancia 0, de toda la sociedad.

Las cifras hablan por si mismas, sólo es necesario reflexionar sobre el drama humano que supone cada uno de los números plasmados en el informe.

Llamadas al 016 Datos del 3 sept 2007 a 30 de junio2009		
Llamadas al 016	ESPAÑA	
	Sep 2007 a Junio 2009	
	absolutos	%
Madrid	30.758	24,74%
Andalucia	20.037	16,11%
Cataluña	16.570	13,33%
Resto comunidades	56.974	45,82%
España	124.339	100,00%
Quien realiza la llamada	Sep 2007 a Junio 2009	
	absolutos	%
Victima	24.308	79,03%
Familiar/ allegados	5.707	18,55%
Otros	743	2,42%
Total	30.758	100,00%

Fuente: Mº Igualdad

Fuente: Mº Igualdad. Madrid. Octubres 2009.

MARZO • 2008
día internacional de la
mujer trabajadora
8
CCOO
Secretarías Mujer
Unión Sindical de Madrid Región
www.ccoomadrid.es
AHORA
igualdad
real con
memoria

Capítulo 6
Igualdad legal e igualdad real

El marco legislativo de la igualdad: internacional, europeo, español

En España hay numerosas referencias legislativas, de distinto calado. Antecedentes en legislación específica de igualdad encontramos:

- *Constitución Española, en los artículos 9 y 14 de 1978.*
- *Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar 39/1999.*
- *Ley de Valoración de Impacto de Género en las disposiciones del Gobierno.*
- *Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección para las víctimas de violencia de género.*
- *Ley Orgánica 3/2007 de Medidas para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.*

1. Marco internacional

- El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, está recogido en numerosa normativa tanto internacional como nacional, de la que podemos citar algunos ejemplos ilustrativos como:
- La Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979 de Naciones Unidas.
- La Declaración Internacional de Derechos Humanos.
- IV Conferencia de Beijing.
- Acta Constitutiva de la Confederación Sindical Internacional.
- Objetivos del Milenio. (Especialmente el tercero)
- Las Convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nº 100 y 111 de 1951 y 1958 respectivamente.

2. Marco europeo

- La Carta Social Europea de 1965.
- La Directiva de la CEE 2002/73 que modifica la 1976/207.
- Programas Optima.
- Programas NOW

Informe de la Comisión de las Comunidades Europeas al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones

(La igualdad entre hombres y mujeres. 2008)

Bruselas 23 de Enero 2008.

La tasa de desempleo de las mujeres europeas ha progresado todos los años hasta situarse en el 57,2% en 2006; 3,5 puntos por encima de las cifras de 2000.

Entre las personas trabajadoras de más de 55 años, la tasa de empleo femenino creció a u ritmo superior al de los hombres; alcanzó el 34,8% lo que representa 7,4 puntos más que en 2000. Las diferencias en el empleo se acentúan con la edad.

La tasa de desempleo de las mujeres alcanzó su nivel más bajo desde hace 10 años, situándose en el 9%.

En toda Europa las mujeres obtienen mejores resultados escolares que los varones y también mejores resultados universitarios.

Los indicadores de remuneración, segregación del mercado laboral y presencia de mujeres en puestos de responsabilidad no muestran ningún progreso significativo desde hace varios años.

Las diferencias de salarios permanecen estables desde en el 15% desde 2003.

La segregación sectorial y ocupacional por sexo no baja e incluso au-

menta en algunos países, lo que indica que las mujeres que han entrado recientemente en el mercado laboral, lo han hecho en sectores y profesiones tradicionalmente feminizados.

La presencia en puestos de dirección en las empresas se ha estancado en un 33% y progresa lentamente en política dónde solo un 23% de los diputados nacionales son mujeres y en diputados europeos el 33% son mujeres.

La tasa de empelo de las mujeres con hijos e hijas pequeños a cargo ha caído significativamente un promedio de 13,6 puntos, mientras que la de los hombres crece. La tasa de empleo de las mujeres con hijos no supera el 62,4% frente al 91,4% de los varones, lo que representa una diferencia de 29 puntos.

Más de las tres cuartas partes de las personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres (76,5%) lo que equivale a una de cada tres mujeres frente a menos de uno de cada diez hombres.

El paro de larga duración sigue siendo mucho más frecuente entre las mujeres.

Las carreras profesionales son más cortas y más lentas y están pero remuneradas, lo que incide también en el riesgo de pobreza, particularmente entre las mujeres mayores de 65 años.

Como Conclusiones, con el fin de conseguir una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en términos cuantitativos y cualitativos, se invita al Consejo Europeo a Exhortar con firmeza a los Estados Miembros a que hagan frente a los desafíos que se describen a continuación con los interlocutores sociales y la sociedad civil.

A la luz del informe presentado convenimos:

- El aumento cuantitativo y cualitativo del empleo de las mujeres en el nuevo ciclo de la Estrategia Europea para el Crecimiento y el empleo.
- La necesidad de la integración de perspectiva de género en todas las dimensiones de la calidad del trabajo.
- La necesidad del desarrollo tanto de la oferta, como de la calidad de los servicios que permiten conciliar la vida personal, laboral y familiar tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.
- La lucha contra los estereotipos en la educación, el empleo y los medios de comunicación, y el impulso del papel de los hombres en el fomento de la igualdad.
- El desarrollo de los instrumentos de evaluación del impacto de las políticas en una perspectiva de género.

3. Marco nacional

En España también encontramos numerosas referencias legislativas,

Conclusiones de Bruselas

Con el fin de conseguir una verdadera igualdad entre hombres y mujeres en términos cuantitativos y cualitativo, se invita al Consejo Europeo a exhortar con firmeza a los Estados Miembros a que hagan frente a los desafíos que se describen a continuación con los interlocutores sociales y la sociedad:

- ***El aumento cuantitativo y cualitativo del empleo de las mujeres** en el nuevo ciclo de la Estrategia Europea para el crecimiento y el empleo.*
- *La necesidad de **la integración de perspectiva de género en todas las dimensiones** de la calidad del trabajo.*
- *La necesidad del **desarrollo tanto de la oferta, como de la calidad de los servicios que permiten conciliar** la vida personal, laboral y familiar tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.*
- ***La lucha contra los estereotipos en la educación, el empleo y los medios de comunicación,** y el impulso del papel de los hombres en el fomento de la igualdad.*
- *El desarrollo de los **instrumentos de evaluación del impacto de las políticas** en una perspectiva de género.*

de distinto calado, además de los antecedentes en legislación laboral general, entre la específica de igualdad encontramos:

- Constitución Española, en los artículos 9 y 14.de 1978.
- Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar 39/1999.
- Ley de Valoración de Impacto de Género en las disposiciones del Gobierno.
- Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección para las victimas de violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007 de Medidas para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Todas ellas han ido marcando la evolución de las reivindicaciones de las mujeres y sus organizaciones, especialmente de CC.OO, muchas de cuyas aportaciones se han recogido en la norma y que supondrán una modificación sustancial de la negociación colectiva.

Son herramientas que se basan en principios teóricos y prácticos tales como la Acción Positiva, el Impacto de género y la Transversalidad, con-

ceptos que se complementan para lograr la erradicación de la discriminación de género, tanto directa, como indirecta, intentando equiparar a mujeres y hombres en igualdad de trato y oportunidades.

LA ACCIÓN POSITIVA

según Teresa Pérez del Río es la adopción de medidas especiales, de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en otras palabras, se trata de establecer estrategias para conseguir la igualdad real, apoyándose en la igualdad legal o formal.

LA TRANSVERSALIDAD

supone impregnar todas las actuaciones que se lleven a cabo en cualquier ámbito desde la perspectiva de género, también en las políticas públicas, en las organizaciones, y en la redacción de convenios o normas, este principio fue introducido en la normativa a través de la Ley de Impacto de Género 30/2003.

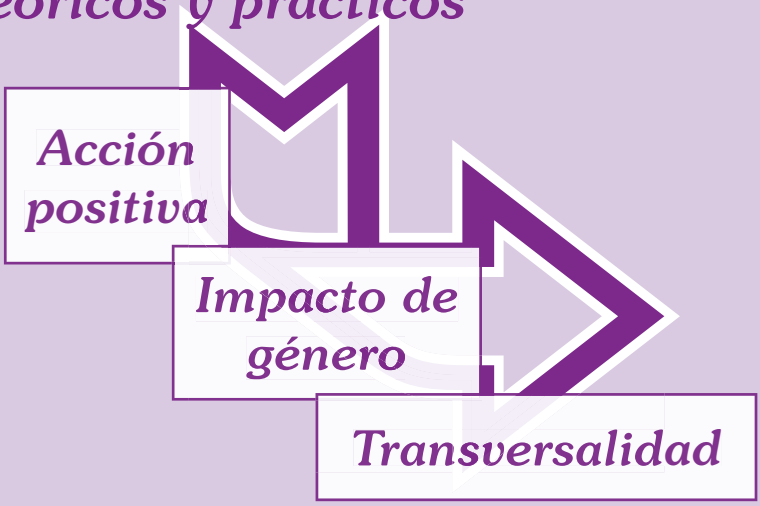
Acción positiva y Transversalidad son aspectos complementarios y no excluyentes, para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, que aprovechan la normativa para caminar hacía la igualdad real y que en el caso de las medidas de acción positiva deben tener un carácter temporal es decir, que se agotarán con la consecución del objetivo que persiguen, y que por tanto deben ser medibles.

La evolución de la legislación ha sido progresiva en España y complementada con algunas normas Autonómicas que no han tenido un desarrollo homogéneo, pero la realidad es que la Leyes Orgánicas afectan a toda la ciudadanía y fijan principios que son de obligado cumplimiento, lo que supone avances sustanciales.

Como resumen, la evolución ha sido importante, la Ley de Igualdad define el "deber de negociar", modifica 28 normas, desde el Estatuto de los Trabajadores a la Ley de Seguridad Social, y define expresamente la prohibición de discriminar directa e indirectamente, además de tener el Titulo VI completo dedicado al empleo y gran parte del IV a la negociación colectiva y a los Planes de Igualdad.

Podemos afirmar que estamos cerca de la igualdad formal (habría que insistir en políticas económicas, salariales, de infraestructuras de "cuidado") y para la igualdad real, tenemos instrumentos también en el marco legislativo.

Estas leyes son herramientas que se basan en principios teóricos y prácticos



Acción positiva **Transversalidad**

Son aspectos complementarios y no excluyentes, para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, que aprovechan la normativa para caminar hacia la igualdad real

Las medidas de acción positiva deben tener un carácter temporal se agotarán con la consecución del objetivo que persiguen, por tanto deben ser medibles

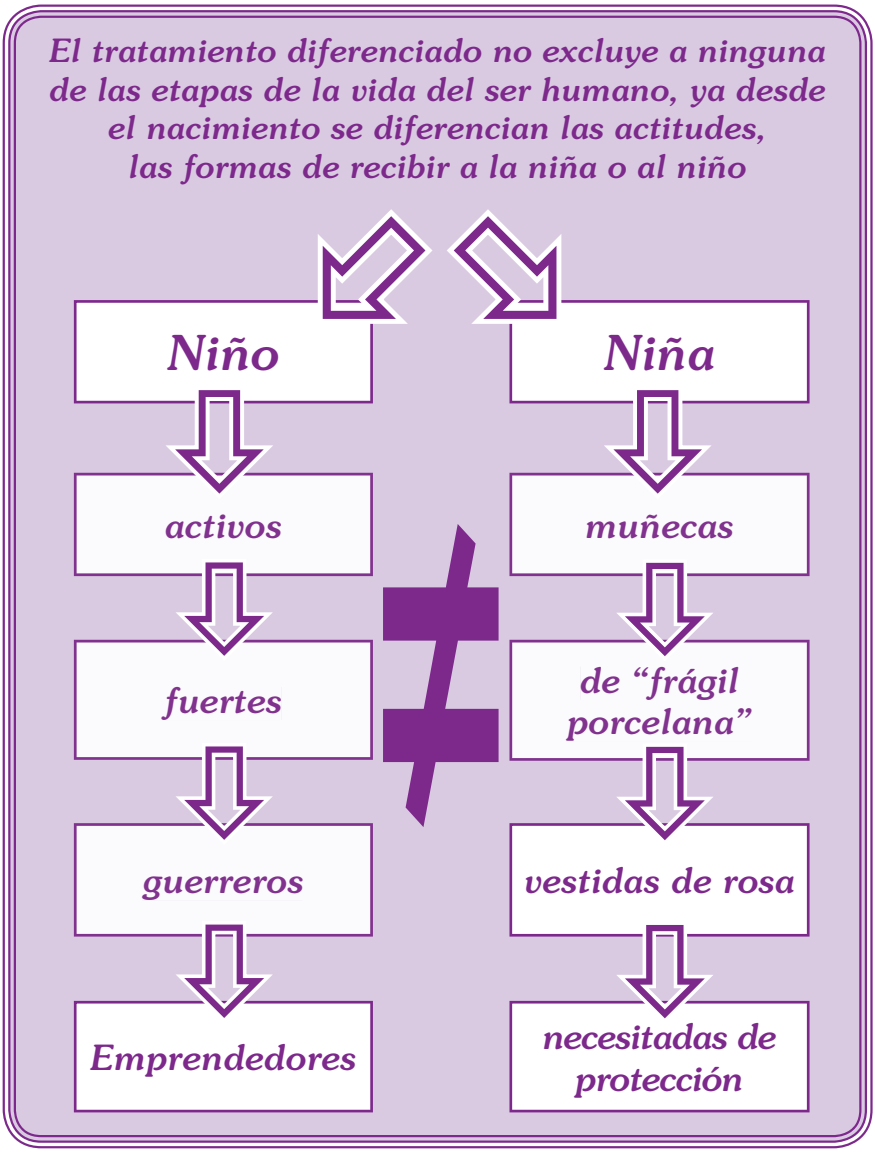
Carmen Blanco Ureña

Capítulo 7
Imagen de las mujeres en la publicidad

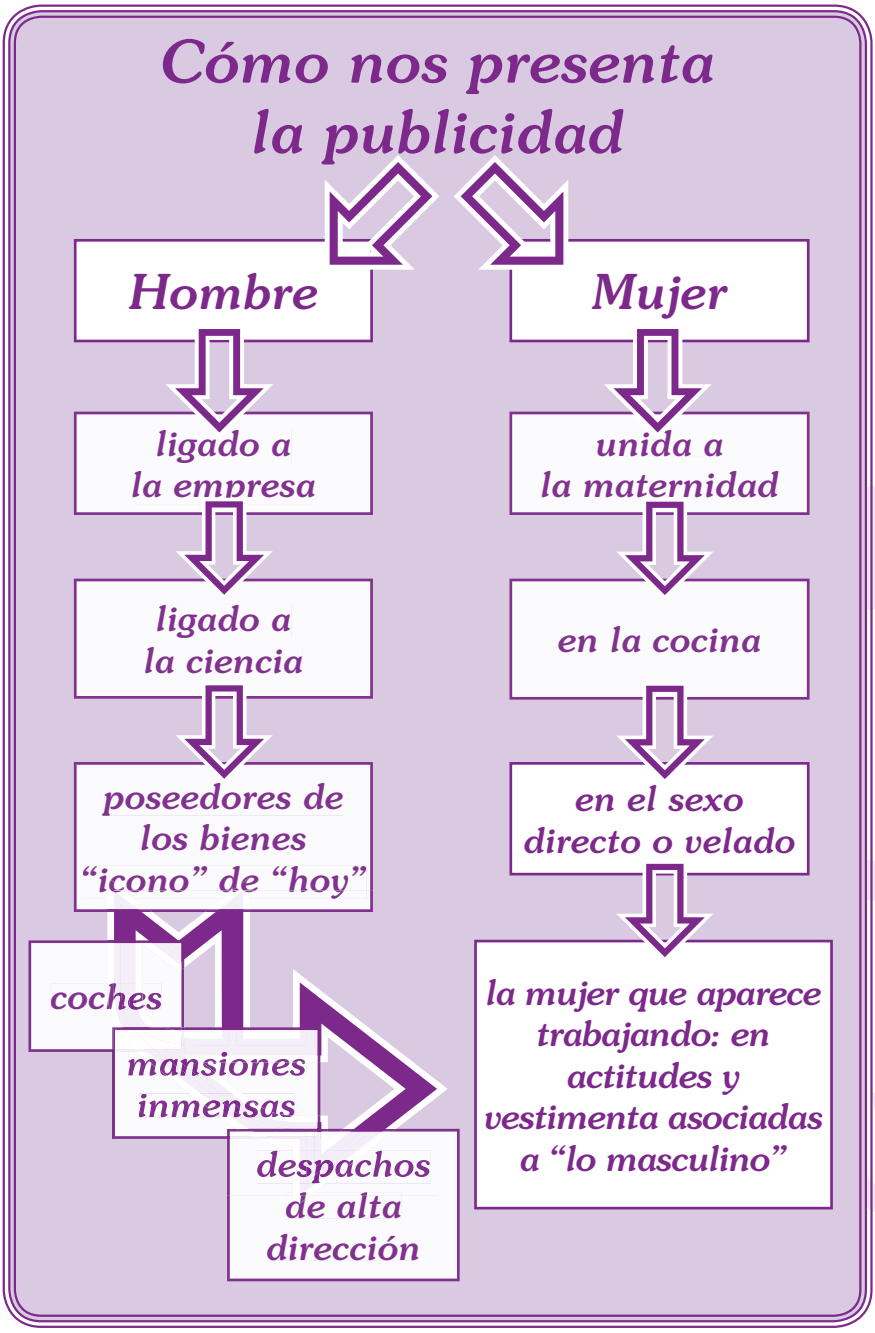
Una de las discriminaciones directas más evidentes a que se ven sometidas las mujeres, es sin duda, la esclavitud de la imagen que según el modelo de sociedad imperante debe tener y los procesos lesivos a que tiene que someterse para ajustarse al prototipo que se le ha asignado por el mercado de consumo.

Las mujeres deben permanecer jóvenes a cualquier precio, delgadísimas, etéreas, sumisas, sonrientes, repitiéndo mensajes a veces sutiles, pero casi siempre claros y directos de que su puesto en la sociedad, en el hogar, en la empresa, está condicionado por la calidad de su pelo, de su cutis, por lo bien que huelen o por lo eficaz que es comprando detergente.

La educación de las personas no se hace solo en la escuela, esto es una obviedad, pero si nos paramos a pensar un instante en cuáles son los mensajes, las imágenes y modelos que se transmiten a la infancia, adolescencia y juventud o en como utilizamos el lenguaje verbal y no verbal; o simplemente reflexionamos sobre como están colocados los maniquís en los escaparates, la forma de sus rostros o sus posturas, nos daremos cuenta de que se produce un bombardeo constante que dirige los deseos y las metas de la población diana, hacía la perpetuación de los estereotipos.



Cuando hablamos de cómo se utiliza la imagen de las mujeres en diferentes ámbitos, nos topamos con una realidad bien distinta a lo que dice la legislación e incluso a lo que dice la Constitución Española o la Declaración Universal de los Derechos Humanos, porque las mujeres se presentan ante la sociedad como objetos estereotipados, diferenciándose el tratamiento de su imagen de la de los varones.


Cómo nos presenta la publicidad
Hombre
Mujer
ligado a la empresa
ligado a la ciencia
poseedores de los bienes "icono" de "hoy"
coches
mansiones inmensas
despachos de alta dirección
unida a la maternidad
en la cocina
en el sexo directo o velado
la mujer que aparece trabajando: en actitudes y vestimenta asociadas a "lo masculino"

El hombre se representa habitualmente ligado a la ciencia, la empresa, el poseedor de los bienes iconográficos de nuestro tiempo tales como coches espectaculares, mansiones inmensas o despachos de alta dirección; a las mujeres se las suele presentar unidas a la maternidad, la cocina o el sexo directo o velado. Si en alguna ocasión aparece una mujer trabajando, se la presenta adoptando vestimenta o actitudes que se asocian con "lo masculino".

Las mujeres han avanzado de forma importante si miramos atrás solamente cuarenta años, en que incluso trabajar fuera del hogar se consideraba incorrecto, prueba de ello es el reconocimiento en lo formal del ***derecho a ser iguales***, pero eso no se traduce en un trato igualitario para ambos géneros en el mundo de la publicidad y por tanto de su consideración como generadores de riqueza o como objetos de consumo.

Este tratamiento diferenciado no excluye a ninguna de las etapas de la vida del ser humano, ya desde el nacimiento se diferencian las actitudes, las formas de recibir a la niña o al niño, incluso se diseñan pañales diferentes, mostrando a los niños como activos, fuertes, emprendedores, guerreros y a las niñas como muñecas de frágil porcelana vestidas de rosa y necesitadas de protección.

Las mujeres adolescentes se ven abocadas a cumplir con unos cánones de belleza que nada tienen que ver con la realidad, ni con el paso de los años, o con el desarrollo de la vida profesional. No hay término medio, o son supermodelos, o son fregonas.

La corresponsabilidad no existe en la publicidad, las mujeres tienen arrugas, los hombres marcas de experiencia y madurez, ellas tienen almorranas y dentadura postiza, ellos hacen deporte en todas las edades. Ellas acompañan a los niños y niñas ellos llegan de fuera o cuando se están acostando.

La publicidad no tiene porque ser perjudicial, ni anunciar productos asociados a los metros de piel que enseñen las personas que anuncian un producto, es también una forma de transmitir pensamiento y valores

La esclavitud de la imagen

Una de las ***discriminaciones directas más evidentes*** *a que se ven sometidas las mujeres, es sin duda, la esclavitud de la imagen que debe tener según el modelo de sociedad imperante, y* ***los procesos lesivos a que tiene que someterse*** *para ajustarse al prototipo que se le ha asignado por el mercado de consumo*

que debería autorregularse para no tener que vulnerar el derecho a la libre expresión.

Quienes controlan el mundo de la tecnología y la imagen, saben perfectamente qué mensaje emiten para conseguir un resultado determinado, incluso para anunciar un mismo producto no se trata la imagen de las mujeres con los mismos cánones que las de los hombres. Todo eso comienza en los diseños de los pañales, de los juguetes, de los libros de texto y de los anuncios publicitarios tengan el soporte que tengan.

La infancia tiene derecho a recibir una formación de la sociedad que erradique los estereotipos que han conducido a las personas, pero sobre todo a la juventud, a vivir corriendo siempre tras unas medidas, un peso y una actitud vital que les divide en dos mundos paralelos, con anhelos y metas distintas y será muy difícil asumir en la edad adulta que es más justo ser tolerante, solidarizarse con las demás personas y que nadie vale más o menos por el modelo de coche que posee o si luce a su lado una mujer como un mero objeto.

La educación de las personas no se hace sólo en la escuela

Cuáles son los mensajes, las imágenes modelos que se transmiten a la infancia, la adolescencia y a la juventud

Cómo utilizamos el lenguaje verbal y no verbal

cómo están colocados los maniquís en los escaparates, la forma de sus rostros o sus posturas

nos damos cuenta de que se produce un bombardeo constante que dirige los deseos y las metas de la población hacia la perpetuación de los estereotipos

Julia Berzosa

Capítulo 8
Lenguaje no sexista

El lenguaje como transmisión de pensamiento

El lenguaje es un sistema de signos que utilizamos para comunicarnos y expresar pensamientos e ideas. Es una construcción social que transmite la cultura de la sociedad que lo utiliza y está regido por normas y reglas. El lenguaje no permanece estático sino que evoluciona y se modifica según los usos de las sociedades que lo utilizan. No se expresa igual una persona del año 2010 que una del 1500 ni como lo hará una del año 3000.

No existe una única forma de lenguaje, puede ser **verbal,** utilizando diferentes combinaciones de fonemas (sonoros) o escrito, **visual,** principalmente a través de imágenes, utilizadas en los medios de comunicación, la publicidad y las expresiones artísticas, de **signos,** utilizado por personas con limitación auditiva, y también existen usos específicos de colectivos que denominamos jergas y que sólo comprenden las personas pertenecientes a esos grupos.

La finalidad fundamental del lenguaje es la comunicación entre personas y grupos para emitir un mensaje, pero también es la transmisión de la cultura predominante y la conservación de la misma, a través de textos literarios, históricos, religiosos, etcétera.

Al igual que distinguimos el lenguaje médico, periodístico, literario también afirmamos que existe un uso sexista del lenguaje, discriminatorio para las mujeres, que están en el mejor de los casos invisibilizadas

por el mismo, cuando no directamente mal tratadas, ajustándose el lenguaje a los estereotipos de roles sexuales que la sociedad ha asignado a las mujeres.

Uso sexista del lenguaje

El lenguaje por sí mismo no es sexista, sino el uso que se hace del mismo, con la finalidad consciente o inconsciente de mantener sometido a un grupo humano a otro, que generalmente en todas las sociedades hoy conocidas, suelen ser las mujeres.

El sexismo lingüístico emplea vocablos que debido a la forma de expresión escogida por la persona que habla y no a otra razón, resultan discriminatorios por razón de sexo.

Ejemplos de usos sexistas del lenguaje

Tratamientos asimétricos de cortesía

Señor/ Señora o señorita. A los hombres no se les suele preguntar si son solteros o casados, a las mujeres sí, no se dice "señorito" más que si es utilizando un tono despectivo, en cambio a las mujeres se les adjudica el "señorita" fundamentalmente si son jóvenes, porque pasada una edad se supone que deben estar casadas, es su "rol" social.

Usos incorrectos de los "Pares"

Varón / hembra.

El trato de varón, está aceptado como género masculino del hombre, pero su equivalente sería mujer, si aludimos a su sexo y en el caso de

hembra su equivalente correspondería al macho de la especie, en cambio normalmente se utiliza incorrectamente.

Duales aparentes

Son términos que adquieren significados diferentes según el sexo al que se refieren. Habitualmente, la acepción femenina corresponde a una cualidad considerada negativa, o un grado de subordinación respecto al hombre o contiene un matiz sexual, por ejemplo.

zorro / zorra.

un cualquiera / una cualquiera.

golfo / golfa.

hombre público / mujer pública.

cuarentón/cuarentona.

soltero/solterona.

Genérico masculino

Se utiliza tanto para referirse a hombres como a mujeres. Ofrece una descripción parcial de la realidad porque oculta a las mujeres. Ejemplos de ello encontramos en numerosas acepciones del Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española:

Reinar: Regir un rey o príncipe un Estado.

Fratricida: Persona que mata a su hermano.

Tripulación: Conjunto de hombres

Asimetrías lingüísticas

Aludir a los varones por el apellido y a las mujeres por el nombre de pila: *"Gutiérrez y Pilar son muy eficaces en el trabajo"*.

Añadir el artículo delante del apellido cuando se trata de mujeres: *"La Caballé"*.

Vacíos léxicos

Es una palabra que solo puede aplicarse a uno de los dos sexos. Aplicado al masculino tienen un valor positivo, aplicado al femenino es algo desvalorizado o negativo.

Arpía,	*Caballerosidad,*
Marisabidilla.	*Hombría*
Prostituta.	*Hidalguía.*
Marimacho.	*Machote.*
Maruja.	*Mujeriego*
Parienta.	*Don Juan.*
Feminista.	

Chistes y refranes

El recurso al humor es una de las formas encubiertas de uso sexista del lenguaje que más difícil es de erradicar, porque se suele dar en un ambiente relajado, festivo, en el que a nadie le apetece ser aguafiestas, pero detrás de algunos refranes y chistes, se ocultan justificaciones de actitudes y acciones que casi nadie aceptaría en otro contexto.

Todas las personas conocemos algún chiste sexista que denigra a las mujeres y que no vamos a reproducir en éste texto.

En cuanto a los refranes, tenemos numerosos ejemplos que reflejan además comportamientos inaceptables en la sociedad actual, tales como:

"La mujer honrada, en casa con la pata quebrada".

"A la mujer y la burra cada día una zurra".

" La cruz en los pechos, el diablo en los hechos".

"Diez mujeres, cien pareceres".

"La mujer y el vino, engañan al más fino".

"La mujer y la mar no son de fiar"

Propuestas de uso correcto

Al utilizar el lenguaje de forma sexista, estamos presentando a los hombres y a lo masculino como la expresión del ser humano en general, estableciendo una perspectiva que excluye a las mujeres que representan al 52% de la población y que por lo tanto deja obsoleto el argumento de que el masculino se emplea porque abarca ambos sexos al ser mayoritario.

El sexismo en el lenguaje establece una jerarquía de lo masculino sobre lo femenino, mantiene a las mujeres en un estadio inferior que se reflejará en su estatus social, cultural, económico, de empleo, en definitiva en todos los ámbitos de la vida.

El lenguaje (escrito, hablado, imagen) no hace sino reflejar de modo fiel nuestro pensamiento, nuestra imagen mental de los hechos, situaciones o sentimientos; es el instrumento que utilizamos para ello.

Si este lenguaje solo habla en masculino, es un **lenguaje sexista.** Lo que quiere decir que las mujeres y hombres no están representados en condiciones de igualdad.

Algunas alternativas para hacer un uso no sexista del lenguaje son:

Uso de genéricos que incluyan a ambos sexos, en lugar de nombrar solo en masculino, tales como: persona, gente, población, infancia, niñez, profesorado, alumnado, pueblo vasco, ser humano, funcionariado, ciudadanía…

Frases correctas e incluyentes:

Los niños deben dormir 10 horas.

En la infancia se debe dormir 10 horas.

Los vascos son conocidos por….

El pueblo vasco es conocido por…

Los alumnos se dirigirán al director

El alumnado se dirigirá a la dirección.

Uso de nombres neutros en lugar de la fórmula exclusivamente masculina:

"asesoría", "tutoría", "dirección", "jefatura", "titulación", "licenciatura", "abogacía", "judicatura"…

Se necesitan titulados superiores en química

Se necesita personal con titulación superior (licenciatura) en químicas.

Si necesita invertir venga a consultar con nuestro asesor.

Si necesita invertir venga a nuestro servicio de asesoría.

Uso de las formas personales de los verbos y uso de pronombres:

El hombre necesita descansar

El ser humano necesita descansar.

Como vemos es posible utilizar el lenguaje sin distorsionarlo o alargar innecesariamente las frases o convertir los textos en reiterativos, pero no debemos olvidar que el uso no sexista del lenguaje también tiene un aspecto reivindicativo, sensibilizador y de transformación social, por tanto no debe preocuparnos nombrar a mujeres y hombres siempre que sea necesario, procurando evitar los estereotipos y expresiones sexistas.

Si somos lo que pensamos y nuestros pensamientos se expresan fundamentalmente a través de las distintas formas de lenguaje, el hacer un uso no sexista del mismo, estará contribuyendo a construir la igualdad entre mujeres y hombres.

Glosario

Androcentrismo

El hombre es la medida de todas las cosas, en cualquier estudio, análisis o investigación, se considera únicamente, y se utilizan con posterioridad, los resultados como válidos para la generalidad de los individuos, hombres y mujeres.

Patriarcado

Estructura social basada en el poder del padre elevado a la categoría política y económica generalizada a todos los ámbitos por ampliación o analogía de ese dominio masculino sobre las mujeres a la sociedad en general.

Sexismo

Toda actitud en la que se produce un comportamiento distinto, jerárquico y discriminatorio respecto a una persona por el hecho de ser hombre o mujer. El sexismo suele coincidir con el machismo.

Igualdad

Derecho fundamental en las sociedades democráticas, por el cual las personas son iguales ante la ley y tienen igualdad de trato y de oportunidades.

Igualdad de oportunidades

Situación en la que hombres y mujeres pueden optar y participar libremente en todas las esferas, sociales, políticas, laborales con la misma visibilidad y autonomía.

Sexo

Diferencia biológica entre mujeres y hombres, no determinante necesariamente de comportamientos.

Género

Construcción cultural interesada del patriarcado, independiente de las características biológicas.

Roles

Conjunto de tareas, funciones y expectativas de comportamiento, exigidas y derivadas de la situación en un grupo social. Existen roles tradicionales femeninos y masculinos, relacionados con el ámbito doméstico y el ámbito público.

Estereotipo de género

Ideas preconcebidas o creencias consensuadas de cómo han de ser los hombres y las mujeres en su comportamiento social y privado.

Coeducación

Educación de las personas en función de su singularidad al margen del género, es decir al margen del rol atribuido socialmente, tratando de eliminar posturas sexistas.

Violencia de género

Cualquier daño físico, sexual o psicológico, así como cualquier tipo de discriminación, abuso o privación de libertad personal que la mujer sufre, normalmente a manos del varón, por el sólo hecho de serlo. Tiene su origen en las desiguales relaciones de poder que establece la sociedad,

organizada en el androcentrismo, machismo y patriarcado.

Accion positiva

Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres con respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

Acoso sexual

Toda acción no deseada que se realiza sobre una persona, tanto de posición superior como del mismo nivel, con connotación sexual. Se viene ejerciendo mayoritariamente sobre las mujeres, en el ámbito laboral como forma de coacción y de dominio de los hombres.

Doble jornada

El sobreesfuerzo que desarrolla una mujer al realizar mayoritariamente las tareas de "cuidado" tras finalizar su jornada laboral.

Techo de cristal

Obstáculos visibles o invisibilizados que mantienen a las mujeres fuera de los ascensos profesionales o de las tareas de dirección en las empresas y en las organizaciones sociales, políticas y sindicales.

Suelo pegajoso

Conjunto de situaciones que mantienen a las mujeres en posición de desigualdad en las empresas, sin que puedan promocionarse, por falta de tiempo al tener que asumir en solitario la crianza de los hijos e hijas y las tareas del cuidado.

Discriminación directa

Tratamiento desfavorable a las personas en función de su pertenencia a un grupo o sexo, por el sólo motivo de su pertenencia a él.

Discriminación indirecta

Establecimiento de normas, condiciones formalmente neutras que de forma encubierta, producen resultados perjudiciales para a las mujeres

Feminismo

Doctrina filosófica y social de comportamiento que contempla la acción personal o colectiva de lucha por la desaparición de la división sexista de la sociedad y que considera justa la igualdad entre mujeres y hombres y la transformación de la cultura patriarcal.

Plan de igualdad

Conjunto ordenado de medidas temporales, formuladas tras un diagnóstico de la situación de igualdad en las empresas, para conseguir unos objetivos determinados que se evaluarán periódicamente. Debe ser negociado y en su caso acordado entre empresariado y representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Ley de igualdad 3/2007

Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres,

promulgada en España en el año 2007.

Perspectiva de género

Consiste en el compromiso institucional para modificar la condición y posición de las mujeres y lograr así una sociedad con equidad de género.

Equidad

Trato igualitario para todas las personas que componen la sociedad.

Vindicación

Reivindicación de las mujeres, específica sobre sus derechos.

Trabajo decente

Trabajo remunerado, en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres y con garantías laborales.

Trabajo productivo

Aquel que se realiza en el ámbito público, remunerado, valorado socialmente y que produce beneficio económico a quien lo encarga y a quien lo realiza.

Trabajo reproductivo

Aquel que se realiza en el ámbito de lo privado, principalmente por mujeres, sin remuneración alguna y sin consideración social.

Parar la violencia de género es cosa de todos y todas

Actúa

CCOO

comisiones obreras de Madrid
secretarías de la mujer

25 noviembre 2009

día internacional contra la violencia de género

Julia B. Milla

Capítulo 9
Violencia de género
Una lacra social
Por la tolerancia 0

Conocer la violencia de género, primer paso para combatirla

A. Definición de la violencia de género

"Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico de las mujeres, inclusive las amenazas, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada". Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas (1994)

B. Cómo se puede manifestar

Tiene numerosas facetas; no es sólo la muerte o la agresión física, sino todas aquellas circunstancias que mantienen a la mujer en situación de desigualdad y puede manifestarse de diferentes maneras, tanto físicas como psicológicas.

C. Causas por las que se produce

Son multifactoriales, pero en líneas generales se puede afirmar que la violencia ejercida contra las mujeres es la manifestación de un poder que está sancionado y amparado por

el orden establecido en las sociedades patriarcales, el cual, además de incitar más o menos veladamente al ejercicio de esa violencia, actúa como corrector de los comportamientos femeninos que se salgan de las normas y valores que regulan ese patriarcado. Es la manifestación más visible de la dominación de un sexo sobre el otro.

Al ser un fenómeno generalizado, que está determinado por las relaciones de poder que se establecen en la sociedad, trasciende los comportamientos individuales, se reproduce a través de patrones culturales y religiosos y determina otros tipos de relaciones sociales, como las familiares, laborales, de convivencia y ciudadanas.

D. Distintos tipos de violencia

La violencia que se ejerce sobre la mujer, por el hecho de serlo, puede adoptar numerosas manifestaciones

Como coacción
Psicológica
Física
Económica

E. Diferencia entre la violencia de género y otros tipos de violencia

Frente a otras formas de violencia social, se caracteriza por dos factores fundamentales: su carácter cíclico y su intensidad creciente. Y a ello hay que añadir una dimensión universal, internacional e interclasista.

F. El ciclo de la violencia de género

Cuando un hombre utiliza violencia de género contra una mujer sigue una pauta cíclica que repite una y otra vez.

Este ciclo consta de tres fases

Acumulación de tensión: Inicio de una sucesión de situaciones entre los miembros de la pareja que genera un incremento constante de ansiedad y hostilidad.

Explosión violenta: Descarga incontrolada de la tensión acumulada en la primera fase, desembocando en episodios de violencia física contra la mujer.

Arrepentimiento o "luna de miel". El agresor se arrepiente, reconoce su responsabilidad, promete no repetirlo y la mujer perdona.

G. Las etapas de la violencia

Hay que saber que las agresiones experimentan un aumento en su intensidad, por eso se clasifican en cinco etapas:

1. Inicio: amenazas, roturas de objetos, silencios, ironías, burlas.
2. Moderado: empujar, agarrar.
3. Grave: abofetear, pinchar, dar patadas.
4. Muy grave: ahogar, agredir con objetos contundentes, violar, uso de armas, quemar, flagelar.
5. Fatal: todos aquellos que conllevan la muerte de la mujer.

Distintos tipos de violencia de género

La violencia que se ejerce sobre la mujer, por le hecho de serlo, puede adoptar numerosas manifestaciones

Coacción	*Mediante el chantaje se impide u obliga a la víctima a una actuación determinada*
Psicológica	*Se trata de perturbar y denigrar la imagen de la víctima ante el entorno social, familiar*
Física	*Todo contacto físico llevado a cabo con el ánimo de dañar, herir, amedrentar o "marcar"*
Económica	*La mayor dificultad de acceso a un puesto de trabajo, más precariedad en el empleo, un salario inferior al del hombre, el techo de cristal sitúa a la mujer en un plano de inferioridad injustificada respecto al hombre*
Cultural	*Todas las acciones que denigran y lesionan a la mujer y su imagen en la educación, el arte y la comunicación*

Se puede detectar

Principales indicadores de la violencia

Físicos

- Magulladuras, laceraciones, quemaduras, marcas de mordedura humana, fracturas (especialmente de nariz, dientes, mandíbula …)
- Daños durante el embarazo, maltrato físico o/y psíquico a los hijos/as.

Sanitarios

- Tensión (dolores crónicos de cabeza, espalda, desordenes gastrointestinales, del sueño, agotamiento…).
- Inquietud (arritmias, hiperventilación, ataques de pánico …)
- Depresión, intentos de suicidio.
- Alcoholismo y otras drogodependencias

Laborales

- Baja productividad.
- Retrasos habituales y absentismo crónico
- Pérdida sistemática de empleo.

Víctima y agresor

Perfil de un maltratador

Aunque pertenecen a todas las clases y grupos sociales, tienen algunos rasgos en común.

- Son expertos manipuladores sociales.
- Tienen actitudes sexistas y creencias esteriotipadas de las mujeres a cerca de lo que son y cual es su papel. Buscan ejercer su autoridad sobre ellas y creen que la razón está de su parte.
- Representan una imagen social opuesta a la que manifiestan en el ámbito privado.
- Son emocionalmente inestables. Aparentan tener una autoestima muy alta, pero en realidad son muy débiles ya que necesitan, dependen para sentirse superiores, convertir en inferiores quienes les rodean, empezando por el ámbito familiar.
- Critican constantemente para crear inseguridad y fomentar la dependencia de la víctima.
- No asumen la responsabilidad de sus actos violentos. Justifican su conducta y la minimizan. Culpan de su comportamiento a la víctima, así invierten los papeles y el maltratador adopta el papel de víctima de la situación culpabilizando de la misma a la pareja, el trabajo, …
- Tienen, generalmente, antecedentes de violencia en su familia.
- Repiten su conducta violenta con todas las relaciones que mantienen.

El amor no puede cambiar al maltratador

Lo primero que hay que tener en cuenta es que si alguien maltrata a

una mujer NO LA QUIERE, por mucho que lo diga y sea encantador en ocasiones.

Aspectos que hay que conocer

- No se golpea a una mujer por ser alta o baja, gorda o flaca, más o menos inteligente, licenciada o analfabeta; se la golpea simplemente por ser mujer.
- Ocurre en todos los grupos sociales sin distinción de edad, clase social, religión o raza.
- Los maltratadores no solo proceden de sectores marginales, pueden ser abogados, periodistas, policías, jueces, médicos, políticos, funcionarios, militares …
- El hombre que golpea a la mujer utiliza la violencia como un comportamiento eficaz para dominar e infundir temor.
- El maltratador tiene fuertemente interiorizados los valores tradicionales de la superioridad masculina.
- La violencia es, en muchos casos, un intento desesperado por tener poder en el sitio donde puede ejercerlo.
- El maltratador está convencido de que la víctima le pertenece y puede hacer con ella lo que quiera.
- El maltratador tratará de justificar su conducta violenta atribuyéndola a un comportamiento inadecuado de su víctima (no respeta sus deseos, no le presta la atención que él reclama…).
- El maltratador intenta "educar" y "corregir" a su víctima para que cumpla con el papel que él quiere. Es un proceso similar a la doma de un animal.
- Llega un momento en el que la víctima vive pendiente de cuando se va a producir un ataque de ira y de violencia.
- Todos los intentos de la víctima por salvar y reconducir la relación son inútiles.
- La víctima NUNCA TIENE LA CULPA, sólo es quien sufre las frustraciones e inseguridades del agresor.

Mitos a deshacer

La violencia de género no tiene justificación alguna , no se puede minimizar, disfrazar a través de mitos que no se sostienen y que se deben erradicar, citamos algunos ejemplos:

"El maltrato a las mujeres es algo raro y aislado"

Cada 18 segundos una mujer es maltratada en el mundo. Es la primera causa de muerte de las mujeres entre 16 y 44 años.

"Si a las mujeres no les gustase el abuso se marcharían"

A ninguna mujer le gusta que la degraden y humillen, si mantienen la situación es porque creen que no pueden hacer otra cosa. En muchas ocasiones no tienen a donde ir, ni

recursos económicos con los que mantenerse.

"Los malos tratos se dan en familias de bajos ingresos, de inmigrantes y etnias diferentes".

La violencia de género no excluye a nadie por su raza, clase o nivel cultural. Los datos de los Servicios Sociales aluden mayoritariamente a mujeres de bajos ingresos porque las víctimas de clases medias y altas acuden a los servicios privados.

"No se puede romper con las relaciones abusivas"

Las mujeres pueden liberarse cuando descubren sus propias fuerzas y se valen de los recursos comunitarios que ofrecen ambientes seguros.

"Las agresiones psíquicas son menos preocupantes que las físicas"

La coacción psicológica incapacita para el funcionamiento habitual de la mujer de una forma tan contundente como la agresión física.

"La violencia dentro de la casa es un asunto de la familia y no debe salir fuera"

Ningún acto que dañe a una persona física, psicológica o sexualmente pude ser considerado privado, sino que debe entenderse como falta o delito y así lo contempla la ley.

"Cuando se tienen hijos es mejor aguantar"

Cuando una mujer es maltratada, sus hijos/as se convierten en testigos y en ocasiones en víctimas directas. Esta situación les pude provocar graves trastornos de conducta, salud y aprendizaje.

"El agresor es una persona ejemplar, debe haberse vuelto loco"

Ninguna buena persona ejerce la violencia de género y prácticamente en ningún caso los agresores sufren enfermedad mental alguna. Lo que si es cierto es que este tipo de agresores mantiene una actitud muy diferente dentro y fuera de su rol de esposo y padre.

El hombre que golpea a la mujer utiliza la violencia para dominar e infundir temor y daño, de forma voluntaria y consciente

Los avances legislativos son positivos pero deben ir acompañados de

de dotación presupuestaria

compromiso de todos los agentes implicados

medidas de sensibilización

Como agentes sociales la representación de las trabajadoras y trabajadores de la Comunidad de Madrid tienen un papel activo importante, sobre todo en el ámbito laboral, para erradicar esta lacra social

Se puede actuar

La violencia contra la mujer es un problema de todos y todas y no sólo de quien la padece. El entorno en sus distintas acepciones (familiar, laboral, sindical, social, religioso, educativo…) debe partir de una posición de "tolerancia cero" ante todas las formas de malos tratos hacia las mujeres y consecuentemente combatir activamente cualquier tipo o indicio de dicha violencia, amparando y apoyando a sus víctimas y rechazando firmemente al agresor.

La coeducación es fundamental para combatirla desde la infancia. Educar a niños y niñas en la igualdad, la tolerancia y el respeto es la mejor garantía para que asuman esos valores en la edad adulta y no acepten la superioridad o inferioridad por razón de sexo como algo natural.

1. Si se es la víctima

Si se ha sufrido una agresión física se debe acudir a un centro de salud o servicio de urgencias para ser atendida y solicitar un parte de lesiones.

Para presentar una denuncia se puede acudir a una comisaría de Policía Nacional (Servicio de Atención a la

Mujer), a la Policía Local, a un cuartel de la Guardia Civil (Equipo Mujer y Menor) o al Juzgado de Guardia de cualquier localidad. Se debe pedir una copia de la denuncia y es conveniente avisarlo antes de formularla. También se puede solicitar una orden de protección.

Hay que procurar identificar al agresor con la mayor precisión. Es necesario explicar lo más claramente posible, cómo fue la agresión (lugar, hora, si hubo o no testigos….), presentar el parte de lesiones y si no es la primera vez que ocurre, hay que indicarlo. No se debe firmar la denuncia hasta haberla leído con atención y estar segura que refleja el relato con rigor.

Es más que aconsejable acudir a los Servicios Sociales y a las Asociaciones de Mujeres.

NO SE PIERDE NINGUN DERECHO aunque se salga del domicilio conyugal y la pareja interponga una denuncia por abandono de hogar, ya que ésta queda automáticamente invalidada cuando se presente la denuncia o simplemente se plantee la demanda de separación.

2. Si se es testigo

- Si se sospecha que alguien está siendo agredido y se oyen con frecuencia gritos y golpes, hay que llamar a la Policía.
- Si una persona presencia una agresión, debe prestarse como testigo de la víctima.
- Si se es familiar de una mujer que sufre malos tratos, se puede pedir la orden de protección para la víctima.

Desde los centros de trabajo hay mucho camino que recorrer

Dotar a las mujeres y a sus representantes de herramientas que les faciliten la prevención

Herramientas para la detección de los casos de violencia que puedan darse en la empresa

Conocer en profundidad los recursos con que se cuenta en la Comunidad de Madrid para la defensa de las mujeres afectadas

Facilitar a la comunidad laboral orientación e información que posibilite su recuperación psíquica y social

- Si se es amigo de una mujer maltratada no hay que presionarla si no quiere tomar medidas legales, pero sí es muy importante que sepa que no está sola y, sobre todo, que NO TIENE LA CULPA de la situación que vive.
- Si en la empresa se detecta que una mujer sufre acoso sexual, mobbing o malos tratos, se debe acudir al comité de salud laboral y/o a la representación sindical porque serán quienes mejor puedan orientar sobre los pasos a seguir para ayudarle.

Algunas cífras

- El 20% de las mujeres víctimas de la violencia pierde definitivamente el empleo.
- El 53% de los hombres que maltrató a su pareja o ex pareja también abuso sexualmente de sus hijas.
- El 35% de las mujeres que ingresó en urgencias lo hizo por temas relacionados con violencia de género.
- El 80% de las jóvenes y el 75% de los chicos no relacionan el maltrato con la falta de amor.
- El 32'1% de los chicos y el 14'4% de las chicas, consideran normal que un chico obligue a su novia a mantener relaciones sexuales con él en alguna ocasión.
- El 75% de las mujeres violadas por familiares no lo denuncian.
- El 74% de las agresiones se produce en el domicilio familiar.
- El alcoholismo, junto a la drogadicción, sólo concurren en una de cada cinco agresiones.
- El 40% de las mujeres con discapacidades ha sido víctima de malos tratos, agresiones o violaciones.

La violencia de género en el mundo

- Una de cada tres mujeres en todo el mundo ha sufrido violencia física, coacción sexual u otro tipo de abuso.
- Cada 18 segundos una mujer es maltratada en el mundo.
- No existe ni un solo país en el que hombres y mujeres tengan el mismo estatus ni las mismas oportunidades.
- El 70% de las mujeres asesinadas en el mundo lo es a manos de su pareja o ex pareja.
- Según datos de UNICEF, se estima que entre el 20% y el 50% de las mujeres han experimentado violencia física por parte de su pareja, ex pareja o algún familiar.

Marco nacional

- Ley Orgánica 1/2004, de 8 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.
- La Constitución Española (1978) recoge una serie de Derechos Fundamentales (arts. 1, 9.2, 10, 14

y 15) que regulan el derecho a la integridad física y psíquica de las personas.

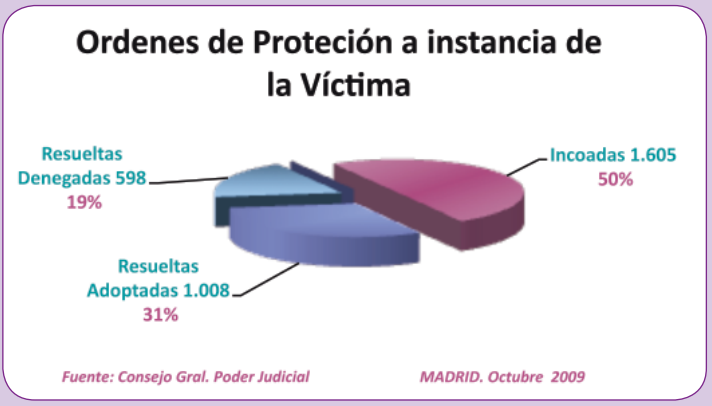
- Ley de Enjuiciamiento Criminal (arts. 13, 544 bis)
- Ley de Enjuiciamiento Civil (arts. 771, 772, 773 y 774).
- Ley 35/1995, de 11 de diciembre de ayuda y asistencia a las víctimas de los delitos violentos y contra la libertad sexual (Cap. 1 Ayudas Públicas y Cap. 2 Asistencia a las víctimas).

Normativa internacional

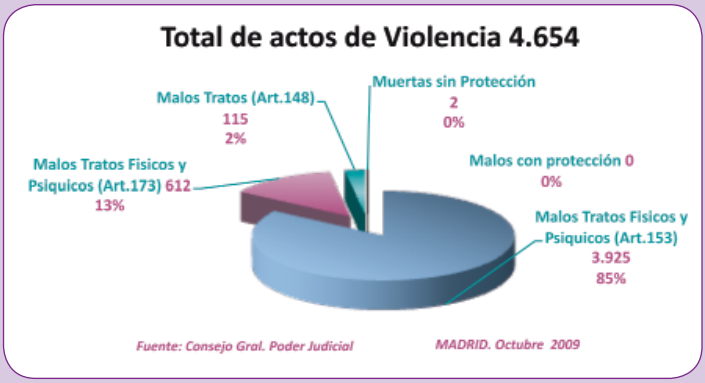
- Declaración sobre la eliminación de la Violencia contra la Mujer de Naciones Unidas (1979).
- Resolución A-44/86 sobre agresiones a la mujer del Parlamento Europeo (1986)
- Declaración 48/104 sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas (1993)
- Resolución A-0349/94 sobre las violaciones de las libertades y los derechos fundamentales de las mujeres del Parlamento Europeo (1994).
- Resolución A4-0250/97, de tolerancia cero ante la violencia contra las mujeres del Parlamento Europeo (1997).

Una lacra social en cifras

octubre 2009



Órdenes de protección a instancia de las víctimas

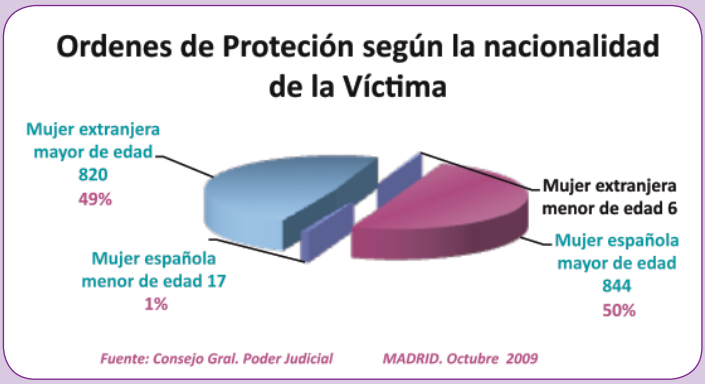


Actos de violencia de género denunciados

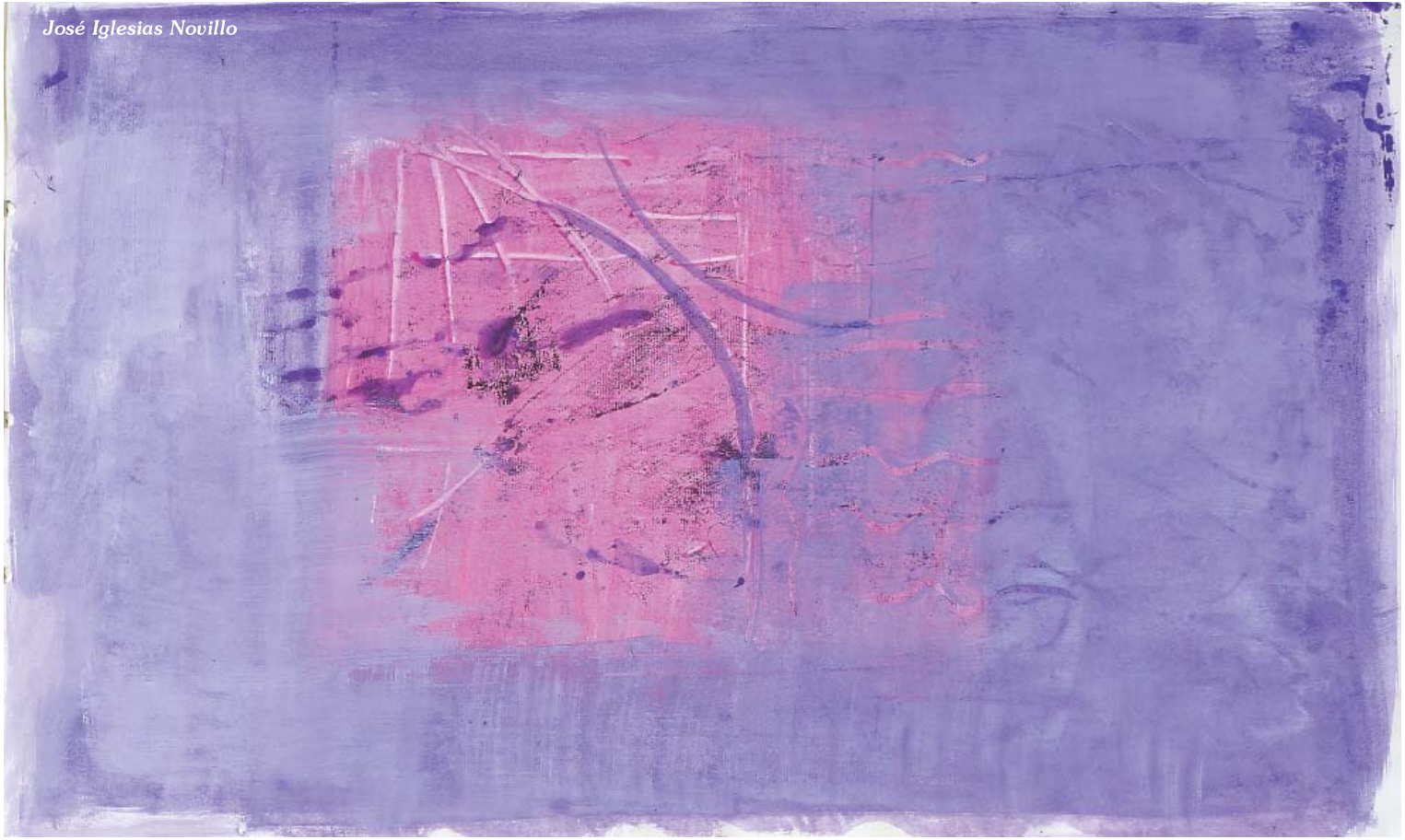
Relación víctima / agresor

Número de juicios que llegan al Juzgado de lo Penal

Tipos de delitos ingresados



Órdenes de protección por sexo y nacionalidad


José Iglesias Novillo

Capítulo 10
Análisis de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, 3/2007

Introducción

La Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres 3/2007 de 22 de marzo, tiene un carácter integral y distintos ámbitos de aplicación, resultando oportuno y necesario, debatir y divulgar las implicaciones que se derivan del nuevo marco legal, sobre todo en los aspectos más complejos como pueden ser los que afectan a las relaciones laborales, u otros como las nuevas prestaciones de la Seguridad Social.

Es el ámbito del empleo donde la ley puede contribuir más a la eliminación de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, que como veremos más adelante son patentes y notables tanto en el Estado Español como en la Comunidad de Madrid.

La norma viene a reconocer que aún existiendo la igualdad formal ante la ley, éste viene a ser insuficiente. La persistencia de la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones, la todavía escasa presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad política, social, económica y por tanto el acceso desigual a los servicios y los bienes de consumo, ha puesto de manifiesto la necesidad de una ley específica que lleve a los diferentes actores que intervienen en todos esos parámetros a poner remedio a la situación amparados por una ley específica.

La definición de discriminación directa e indirecta, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, las medidas sancionadoras en el caso de incumplimiento de la ley o el nuevo permiso de paternidad, son novedades en el ordenamiento jurídico que

ya estaban avanzados en numerosos convenios colectivos y en no pocas sentencias provenientes de la judicialización que las mujeres han tenido que realizar para avanzar en derechos.

Nuestra organización no es ajena a esas reivindicaciones, y está acogiendo "el deber de negociar" que enuncia la ley, con no poca ilusión y con responsabilidad, conscientes de que el peso de su aplicación va a recaer sobre la representación sindical.

Es un nuevo reto que va a permitir llevar a la negociación colectiva la prevención de la desigualdad, la erradicación en los convenios colectivos de las malas prácticas empresariales y el avance hacia la igualdad real de mujeres y hombres.

Datos sobre la situación de las mujeres en la Comunidad de Madrid en el 2009

La Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, recientemente aprobada, reconoce expresamente que las mujeres están en situación de desigualdad respecto a los varones en cuanto a salario por trabajos de igual valor, acceso a bienes y servicios, carga de trabajo en el cuidado de personas dependientes y también en formación, pensiones y posibilidades de promoción.

Está situación es también constatada en la Comunidad de Madrid, y ha sido denunciada año tras año por Comisiones Obreras en sus análisis periódicos sobre el estado del empleo, de la precariedad o de la aplicación de la ley de Conciliación de la vida laboral y personal.

Han sido fundamentalmente las trabajadoras quienes con sus denuncias reiteradas, unas veces individualmente, otras a través de sus representantes legales y también en la negociación colectiva, las que han avanzado el camino que hoy pretende recorrer la ley de igualdad.

Para ilustrar la situación en que se encuentran las mujeres en nuestra Comunidad, aportamos los datos siguientes:

- Las mujeres constituyen en la Comunidad de Madrid el 52% de la población total
- El 16,6% de la población femenina tiene más de 65 años
- El 68,6% de la población mayor de 80 años son mujeres
- Entre la población de más de 65 años que presenta alguna discapacidad, más del 65% son mujeres.
- **El 57% de las mujeres que viven solas tienen una edad superior a 65 años.**
- Donde es menor la matriculación de mujeres, es en las carreras de ingenierías técnicas.
- La salud de las mujeres presenta peor estado que el de los hombres y hay una importante laguna en cuanto a la relación de enfermedades profesionales que en el caso de las mujeres no se reconocen como tales.
- Las jóvenes madrileñas manifiestan una deficiente educación respecto a las prácticas sexuales de riesgo,

como la interrupción voluntaria del embarazo (IVE) y de la anticoncepción de emergencia (AE) sobre todo en las edades comprendidas entre los 15 y los 24 años, con una notable diferencia con el resto del estado.

- El porcentaje de mujeres maltratadas en la CM ha crecido mientras que ha disminuido en el resto del estado.
- Los delitos de violencia muestran una tendencia creciente.
- La convergencia entre hombres y mujeres se reduce a una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral.
- **A mayor nivel de estudios mayor nivel de ocupación: 1º ciclo el 55,2% del total de ocupados; el 2º ciclo el 44,3% son mujeres y de ocupación total el 46%.**
- **Por sectores las mujeres son: 4% en la agricultura; 28,5 en la industria; 1,2 en construcción; 51,7% en servicios. Del total de población ocupada el 46% son mujeres.**
- **La diferencia salarial de las trabajadoras madrileñas permanece entre un 15% y un 30% por debajo de los trabajadores. Siendo la media anual de las mujeres de 8.597 euros menos por trabajos de igual valor.**

Tasa de Actividad	mujeres	57,32
	Varones	72,61
Tasa de Empleo	mujeres	60,68
	Varones	72,38
Tasa de Paro	mujeres	14,79
	Varones	14,58
Tiempo parcial	mujeres	25,68
	Varones	6,17
Paro larga duración	mujeres	41,77
	Varones	28,59
Tasa primer empleo	mujeres	7,89
	Varones	6,62
Tasa labor hogar	mujeres	48,40
	Varones	3,60

Referencias a normas e iniciativas anteriores a la Ley de Igualdad

Directiva Europea 73 /2002.

Cuya transposición debería haberse hecho al ordenamiento jurídico español en el año 2006 y que modifica la Directiva 76/207 del Parlamento Europeo y del Consejo y que trata de la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

IV Conferencia de Beijing.

Convenio 111 de la OIT.

Objetivos del milenio. El III.

Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo.

La Constitución Española. Art. 14. y 9

Documentos de la Central Sindical Mundial.

Programas Optima.

Programas Now.

Proyectos EQUAL.

Medidas de Acción Positiva.

Aspectos generales

La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 23 de Marzo de 2007 (en adelante LOI), es una ley compleja y sociopolítica, que dedica una gran parte a las relaciones laborales y que insta a las empresas, administraciones y representantes de trabajadores y trabajadoras a negociar.

La LOI, no parte de cero, ni ha salido de la nada, ni siquiera de la voluntad de quien legisla, sino que tiene una serie de antecedentes, tanto en la legislación nacional, como en la europea y en la internacional, así como numerosos ejemplos en la negociación colectiva.

La entrada en vigor de la Ley va a suponer un esfuerzo formativo para la representación sindical y para las empresas, pero no mayor que el que hemos desarrollado con la Ley de Conciliación de la vida Laboral y Familiar o con la de Prevención de Riesgos Laborales, lo que sí es cierto es que se está menos acostumbrados a negociar temas de género. La LOI indica claramente que se "TIENE EL DEBER DE NEGOCIAR", y por lo tanto el conocer la ley, llevarla a cabo de forma eficiente y conseguir su implantación es una tarea de las organizaciones sindicales, sobre todo porque aún perviven en algunos convenios colectivos, discriminaciones directas como la definición de categorías profesionales en "femenino y masculino" y también indirectas como en los casos de complementos y pluses.

Encontramos también en los convenios meras declaraciones de intenciones que no se materializan en cambios sustanciales para la consecución de la igualdad real.

Es necesario establecer una estrategia, para que el discurso y las actuaciones sean homogéneos aunque no uniformes ya que el desarrollo de las medidas de igualdad no están todas las organizaciones en las mismas cotas, habiendo unos convenios colectivos mucho más avanzados que otros.

No supone la solución a todos los problemas de desigualdad de las mujeres, pero si supone un avance y no puede tampoco convertirse en una ley para las mujeres, porque afecta a mujeres y hombres, ni puede acabar como un catálogo de permisos que sean moneda de cambio en la negociación colectiva.

Tiene dificultades, lagunas, carencias y aún le falta el desarrollo reglamentario y la memoria económica, dos aspectos fundamentales para su aplicación, pero también está cargada de oportunidades y avances.

La LOI define por primera vez en un texto de ésta envergadura las discriminaciones directas e indirectas, ambos conceptos van a marcar de forma esencial la negociación colectiva.

Riesgos de la Ley

No supone la solución a todos los problemas de desigualdad de las mujeres

No puede tampoco convertirse en una ley para las mujeres

No puede acabar como un catálogo de permisos que sean moneda de cambio en la negociación colectiva

La LOI defiende por primera vez en un texto de ésta envergadura las discriminaciones directas, ambos conceptos van a marcar de forma esencial la negociación colectiva

Su aspecto social se centra en varios ámbitos:

Educativo

Poniendo en valor la necesidad de implantar los valores de igualdad en los contenidos académicos y en los materiales educativos que habrán de ser revisados.

Ley electoral

Regulando la paridad en las listas electorales y su aplicación efectiva, no permitiendo prácticas que bordeando la legalidad puedan relegar a las mujeres a los puestos finales de candidaturas.

Salud

Estableciendo medidas contra el Acoso Sexual y el Acoso por razón del Sexo, con consecuencias en la negociación colectiva puesto que se puede llegar incluso al despido.

Incluso habrá que estudiar en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como afecta la aplicación de la LOI a su aplicación en los convenios.

Servicios

El artículo 22 de la LOI plantea que la Administración Local, podrá intervenir en la organización del tiempo de la ciudad, pero eso supone que los y las empleados públicos que atienden esos servicios tienen jornadas y condiciones de trabajo que habrá que negociar con los representantes sindicales para conciliar los derechos de todos y todas.

Vivienda

También plantea la LOI, que habrá que facilitar el derecho de las mujeres a acceder a una vivienda digna, compensando las desigualdades que tienen por tener menor poder adquisitivo y por las circunstancias sociales que rodean a muchos grupos de mujeres, tales y especialmente como las victimas de violencia de género.

Oportunidad de la LOI

La Ley Orgánica 3/2007 de 2 de Marzo, en adelante LOI, es una norma jurídica necesaria y acorde con la Constitución Española.

> ***La promulgación de la LOI supone reconocer el hecho de que las mujeres en nuestro país, aún no han alcanzado la igualdad real, y por tanto ni la igualdad de trato ni la igualdad de oportunidades. Reconociéndose además la necesidad de fijar medidas legales que revisen y reformulen el marco jurídico existente de forma transversal y multidisciplinar.***

Desde el ámbito que nos es propio, abordamos la ley desde la perspectiva de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, que ya tiene rango de ley, pero que ahora se ve reforzada en el camino de la igualdad por una ley orgánica que

habrá que desarrollar reglamentariamente y abordarse desde la dotación presupuestaria de las Administraciones Autonómicas, Estatales y desde el mundo de la empresa.

El espíritu de la ley es más que sancionador, preventivo para evitar las situaciones discriminatorias y corregir las existentes históricamente que datan, tras la revolución industrial, del sistema capitalista que legitima la teoría de la domesticidad, según la cual a los hombres les corresponden las tareas productivas y a las mujeres las reproductivas. Se genera así una división sexual del trabajo, la segregación del mercado por razón de género, que se hace tanto desde una perspectiva vertical como horizontal.

Se manifiesta ésta segregación en los sectores de actividad que se consideran masculinos y en los que siguen estando ocupados mayoritariamente por mujeres, menos cualificados, peor considerados socialmente y peor pagados.

Junto con el llamado techo de cristal que en palabras de la OIT se define como: "la existencia de obstáculos artificiales e invisibles, pero existentes, que siendo consecuencia de la tradición y prejuicios sociales dificultan e impiden que la mujer acceda a esos puestos de mayor responsabilidad".

La LOI no debe entenderse como asunto de mujeres sino como una oportunidad sindical para corregir una situación injusta para el 51 % de la población

La acción sindical puede contribuir a evitar que las mujeres tengan que llevar a los tribunales esa reclamación de sus derechos

Como todas las leyes es una ley de mínimos que puede mejorar por los convenios colectivos

Involucra a sujetos públicos y sujetos privados

los poderes públicos por si solos no son suficientes para aplicar la nueva ley y debemos tener claro además que la Negociación colectiva tiene Rango de Ley, reconocido por la Constitución Española

Estructura de la LOI

La LOI tiene una estructura conformada por:

- Un Título Preliminar
- 8 Títulos (divididos en capítulos)
- 28 disposiciones adicionales
- 11 disposiciones transitorias
- 1 disposición derogatoria
- 7 disposiciones finales.

La parte que tiene una repercusión mayor en la negociación colectiva y por tanto en la acción sindical, es la referida a la igualdad de trato y de oportunidades en la empresa, y se ubica en el **Título IV,** sobre todo los artículos **42 al 50,** donde también se contemplan los Planes de Igualdad que trataremos con más detenimiento.

No debe entenderse la LOI como asunto de mujeres, sino como una oportunidad sindical para corregir una situación injusta para el 52% de la población. Con la acción sindical podremos contribuir a evitar que las mujeres tengan que llevar a los tribunales la reclamación de sus derechos. Como todas las leyes es una ley de mínimos que puede ser mejorada por los convenios colectivos.

Propone nuevas metas e involucra a sujetos públicos y sujetos privados, los poderes públicos por si solos no son suficientes para aplicar la nueva ley y debemos tener claro además que la Negociación colectiva tiene Rango de Ley, reconocido por la Constitución Española.

Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad que deberá adoptarse en las empresas, debe tener unas características específicas para que sea eficaz, completo y útil. Debe quedarnos claro que el Plan ha de ser negociado con la representación de las plantillas, estar formulado por escrito, incluirse en el convenio colectivo y no confundirlo con éste.

Deberá definirse si es obligatorio o voluntario, su duración, contenido, evaluación, medidas que contiene y debe emanar de un diagnostico de la situación real de la igualdad en la empresa.

La LOI define el Plan de Igualdad como:

*"**Conjunto ordenado de medidas,** adoptadas después de realizar un **diagnóstico** de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la **igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar** la discriminación por razón de sexo; los planes de igualdad fijarán los **concretos objetivos** de igualdad a alcanzar, las **estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces **de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados**".*

El Art. 45 recuerda que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Se dice que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Es un **CONJUNTO ORDENADO DE MEDIDAS.** En el Art. 46, debe ser un todo con coherencia interna. No puede ser ajeno a la situación real de la empresa en que se va a aplicar.

Fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces para su seguimiento y evaluación.

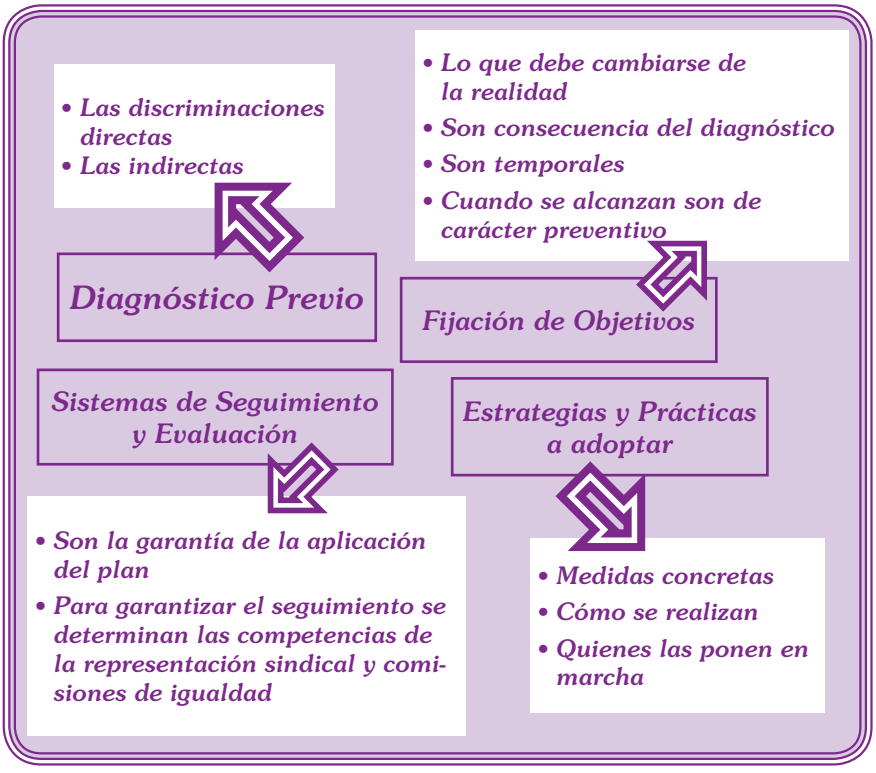
Su FINALIDAD será conseguir la igualdad real, por lo tanto deben ser temporales, sino, no habrán conseguido su objetivo y quedarán como propuestas estáticas que finalmente pueden quedar obsoletas.

Se deben adoptar de forma colectiva, negociar y en su caso acordar con los representantes de los trabajadores.

Que se negocie de forma negociada tiene una excepción en la ley, referida a los supuestos en los que la obligación de adoptar un plan de igualdad se impone por la autoridad laboral competente como sanción accesoria.

Si tras las negociaciones no se alcanza un acuerdo, se podrá asimismo adoptar un plan de igualdad, con la previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Debe ser pues: Un conjunto integrado de medidas con unidad y coherencia interna; ajustado a la realidad de la empresa, a esas situaciones discriminatorias que pone de relieve el diagnostico realizado, que se adopta con el objetivo claro de alcanzar la igualdad real de oportunidades y de trato, erradicando la discriminación y que se negocia colectivamente con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.



Supuestos de obligatoriedad de elaborar un Plan de Igualdad

Empresas legalmente obligadas:

- Las que según el artículo 45.4 LOI, por incumplimiento reiterado de la empresa a cumplir la obligación de "no discriminar", serán determinadas por la autoridad laboral competente.

Los términos y plazos en los que se producirán no resultan claros a día de hoy, están aún pendientes de desarrollo reglamentario. También puede devenir por solicitud de la empresa de adoptarlo en lugar de cumplir con las sanciones impuestas por incumplimientos de la empresa.

- Empresas de más de 250 trabajadores, que deberá negociarse con los representantes de los trabajadores. Es condición el tamaño de la empresa, no el del Centro de trabajo, porque puede estar formada por más de un centro y a efectos de la ley se considera como una sola plantilla.

Tampoco diferencia la LOI a efectos cuantitativos entre trabajadores temporales o indefinidos.

En caso de que la empresa no tuviera representantes de los trabajadores, la LOI en el Art. 49 anuncia que el Gobierno establecerá medidas de fomento de la igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

Aunque el Plan de Igualdad debe ser negociado con los representantes de los trabajadores/as, puede que fructifique en acuerdo o no, en caso de que no se llegue a acuerdo, la empresa podrá establecerlo unilateralmente con el requisito previo de hacer consultas a la parte social.

El instrumento idóneo para contener el Plan de Igualdad es el Convenio Colectivo.

Momento de la adopción del Plan de Igualdad

La Disposición Transitoria Cuarta de la LOI prevé que la adopción de los planes de igualdad por la negociación colectiva "será de aplicación en la negociación colectiva subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma".

Pueden adoptarse como convenio de empresa o como convenio supra empresarial.

Fases de la elaboración de un Plan de Igualdad

Las medidas que se adopten como tal denominación deben poder identificarse claramente como tales.

Diagnóstico previo. Considerando las discriminaciones directas y las indirectas.

Fijación de Objetivos, prácticas y seguimiento. Art. 46.1. Los objetivos determinan "los deberes" que deben llevarse a cabo, indican qué es

lo que debe cambiarse de la realidad y en qué sentido; son causa y consecuencia del diagnóstico y deben ser temporales y cesar en el momento que se alcancen para pasar a tener carácter preventivo.

Estrategias y prácticas a adoptar. Son el conjunto de medidas que deben contemplarse en el propio plan en aras a lograr los objetivos desde una perspectiva material y no sólo formal.

El Art. 43 de la LOI, bajo el título de promoción de la igualdad plantea que "de acuerdo con lo establecido legalmente, mediante negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres."

En este mismo artículo se plantea que las estrategias, deben contener todo lo legalmente necesario para avanzar los objetivos definidos y respetar las condiciones que establece el **Tribunal Constitucional para no vulnerar los derechos de otros colectivos, en este caso, los hombres. Para ello las medidas que se adopten deben:**

- Tener por finalidad la erradicación de la discriminación desde una perspectiva grupal.
- Deben respetar el criterio de la adecuabilidad e idoneidad, es decir ajustarse al fin a alcanzar.
- NO PODRÁN CONTRAVENIR LOS PRINCIPIOS DE MÉRITO Y CAPACIDAD DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.
- Deben responder a un fin promocional.
- Deben tener carácter temporal.
- Deben ser razonables y proporcionales y tener por objeto la erradicación de la discriminación.

Sistemas de seguimiento y evaluación

Se trata de garantizar que el plan de igualdad no va a ser ignorado una vez acordado, para lo que la representación sindical supone una garantía en el seguimiento y aplicación del mismo.

El artículo 47 de la LOI exige que la empresa informe a la representación legal de los trabajadores o en su defecto a la plantilla misma del contenido del plan de igualdad.

El seguimiento puede articularse de formas diversas siempre que garanticen la eficacia, y es en este marco donde caben las Comisiones Paritarias, con competencias especificas de igualdad, los delegados/as de igualdad o la ampliación de competencias a los delegados/as elegidos.

Leyes que modifica la Ley de Igualdad

- Ley Orgánica de Régimen Electoral General. - Disposición Adic. 2ª.
- Ley Orgánica del Poder Judicial. - Disp. Adic. 4ª.
- Ley de Enjuiciamiento Civil. - Disp. Adic. 5ª.

- Ley Reguladora de Jurisdicción del Contencioso Administrativo. - Disp. Adic. 6ª.
- Ley General de Sanidad. - Disp. Adic. 8ª
- Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud. Disp. Adic. 9ª.
- Fondo en Materia de Sociedad de Información. - Disp. Adic. 10ª.
- Estatuto de los Trabajadores. Disp. Adic. 11ª.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales. - Dip. Adic. 12ª.
- Ley Procedimiento Laboral. Disp. Adic. 13ª
- Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social (LISOS). - Disp. Adic. 14ª.
- Real Decreto sobre bonificaciones a cuotas de la Seguridad Social. - Disp. Adic. 15ª.
- Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo. Disp. Adic. 16ª
- Ley de Empleo. - Disp. Adic. 17ª.
- Ley de Seguridad Social. - Disp. Adi. 18ª.

Algunas dificultades que pueden encontrarse las personas negociadoras

- La primera dificultad puede ser la negativa del empresariado a reconocer la existencia de la discriminación tanto directa como indirecta.
- La falta de intervención de la autoridad laboral en el caso del desacuerdo.
- Que no haya convenio colectivo propio en la empresa.
- La falta del desarrollo reglamentario de la norma.
- La falta de interés de la parte social.
- La falta de conocimiento de las posibilidades de la ley.
- Que sea utilizada como moneda de cambio para conseguir otras reivindicaciones.
- Que se convierta en un catálogo de permisos.
- Que no se impliquen los compañeros varones.
- Que se generalice la idea de que es una ley de “mujeres”.

Las medidas que se adopten para no vulnerar a otros colectivos deben

- *Tener por finalidad la erradicación de la discriminación desde una perspectiva grupal*
- *Deben respetar el criterio de la adecuabilidad ideneidad , es decir ajustarse al fin a alcanzar*
- *No podrán contravenir los principios de mérito y capacidad de acceso a función pública*
- *Deben tener carácter temporal*
- *Deben ser razonables y proporcionales y tener por objeto la erradicación de la discriminación*

Conclusión

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo. Disposición final quinta. Planes de igualdad y negociación colectiva.

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de

la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Disposición final sexta. Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

Bibliografia para el módulo

Roig, Mercedes: *"La Mujer en la Historia"*. Serie Estudios. Ministerio Asuntos Sociales, Madrid, 1989.

Fabregat Monfort, Gemma: *"Los Planes de Igualdad como obligación empresarial"*. Básicos de derechos social. Ed. Bomarzo. Albacete, 2007.

Gianini Belotti, Elena *"A favor de las niñas"*. Monte Ávila Editores. Caracas, 1992.

Trabajadora, varios autores y autoras: "Tres décadas de acción sindical por la igualdad de género (1977-2007). Fundación 1° de Mayo/ Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO Madrid. 2007.

Eisler, Riane: *"El Cáliz y la Espada"*. Ed. Cuatro Vientos. Santiago de Chile, 2006. 2007.

García Meseguer, Álvaro: *"¿Es sexista la lengua española? Papeles de Comunicación.* Ed. Paidós, Barcelona, Buenos Aires, Méjico.1994.

Serrano García, Juana María: *"La participación en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres"*. Ed. Albatán, Albacete.

Campillo Álvarez, José Enrique: *"La cadera de Eva"*. Ed. Drakontos Bolsillo. Barcelona. 2007.

Lousada Arochena, José Fernando: *"El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva"*. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Informes y Estudios, Relaciones Laborales. Madrid. 2008.

Rodrigáñez Bustos, Casilda: *"Asalto al Hades"* Virus Editorial. Barcelona.2007.

Forum de Política Feminista: *"Aplicación de la Ley de Igualdad en las Administraciones Públicas"*. Agrupación Madrid Forum Política Feminista. 2008.

Lousada Arochena, José Fernando: *"El principio de transversalidad de la dimensión de género"*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Estudios. Madrid.2007.

Rivas, Carmen: *"Palabra de Mujer"*.Ed. GPS. Madrid.2009.

Consejo de la Mujer: *"100 Mujeres del Siglo XX que abrieron el camino a la Igualdad"*. Consejería Cultura de la Comunidad de Madrid. Madrid 2001.

Turin, Adela: *"Los cuentos siguen contando"*. Ed. Horas y horas. Madrid 1995.

Secretaría Confederal de la mujer: *"Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista, en la negociación colectiva"*. Guía. CC.OO. Madrid.2008.

Guerrero Martín , Charo y Lledó Cunill, Eulalia: *"Hablamos de Leyes"*. Serie Lenguaje, en femenino y en masculino, número 6. Ministerio de Igualdad, Gobierno de España. Madrid. 2008.

Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO, varias autoras: *"Guía para el diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad"*. Manual para delegadas y delegados. Secretaría de la Mujer CC.OO Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 2007.

Napoleoni, Loretta *"Economía Canalla"*. Paidós. Barcelona.2008.

Laufer Jacqueline, Marry Catherine y Maruani Margaret: *"El Trabajo del Género. Las Ciencias Sociales ante el reto de las diferencias de sexo"*. Germanía. Valencia. 2005.

Ruiz Pérez, Esther (coordinadora): *"Mujer y Trabajo"*. Bomarzo. Valencia. 2003.

Bernardo Zaragoza, Patricia: *"Guía no sexista sobre ocupaciones"*. Edita Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid. Madrid. 2007.

Lucie-Smith, Edward: *"La sexualidad en el arte occidental"*.Ediciones Destino. Barcelona.1992.