



# INFORME DE UGT MADRID SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA EN LA COMUNIDAD DE MADRID

## Introducción

Esta legislatura que termina se ha distinguido por cambios normativos fundamentales que van a posibilitar que la igualdad real entre hombres y mujeres se vaya alcanzando. Consideramos que las importantes leyes impulsadas en esta legislatura son la base para conseguir este importante objetivo por lo que en los próximos años la iniciativa política debe estar marcada por el signo de la mujer y desde la Unión General de Trabajadores de Madrid impulsaremos las iniciativas necesarias a favor de la mujer trabajadora madrileña.

La Ley de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia cuando su desarrollo y aplicación se dé por igual en todas las Comunidades Autónomas, va a mejorar la vida de muchas personas y mayoritariamente mujeres que van a ser receptoras del servicio y también prestadoras del mismo, porque son las mujeres, en un porcentaje muy elevado, las cuidadoras informales en nuestro país.

La Ley de Medidas de Protección Contra la Violencia de Género está impulsando un cambio en la sociedad y cambio en la percepción social del maltrato por violencia machista. Aunque es un hecho que las muertes de mujeres a manos de sus parejas no se han reducido en la medida que se esperaba sí que se ha dado un salto cualitativo al sacar el fenómeno de la violencia machista del ámbito de lo privado a lo público. La violencia de género para su erradicación necesita de la corresponsabilidad de toda la sociedad.

Es una realidad que la ley Orgánica 3/2007 Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres va a marcar un punto de inflexión en la "carrera" por la igualdad real entre mujeres y hombres que está pendiente en una sociedad democrática. El objetivo central de la ley es hacer efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación de las mujeres, para ello establece la integración del principio de igualdad en todos los ámbitos, entre ellos, el económico, el social y el político.



La ley de violencia de género y la ley de igualdad sitúa a nuestro país a la cabeza de la UE con la legislación mas avanzada en materia antidiscriminatoria por razón de sexo, pero a pesar del avance legislativo, la desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo aun muy importante, **desigualdad en el mundo laboral, la no corresponsabilidad en los cuidados de las personas dependientes, los casos de violencia contra las mujeres a manos de sus parejas** etc. Son temas que van a marcar la agenda del trabajo en la Unión General de Trabajadores de Madrid para los próximos años.

En lo relativo a la situación de la mujer en el mercado de trabajo ha mejorado en los últimos años se siguen dando situaciones de profunda desigualdad y discriminación. Es un hecho que con la aprobación y puesta en marcha de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres se han abierto muchas expectativas, tanto para el fomento de la competitividad de las empresas como para las trabajadoras y trabajadores que verán consolidado su derecho a la igualdad de oportunidades, esta ley constituye una herramienta para combatir las discriminaciones por razón de sexo

Avanzamos en igualdad, pero el avance tiene que ser en la igualdad real, el avance en la conciliación de la vida laboral y familiar, la igualdad salarial, la superación de la segregación vertical y horizontal, la representación de las mujeres en puestos de decisión, contribuirá a superar el déficit en igualdad y, a conseguir una sociedad más justa y cohesionada.

## **1.- MUJER Y MERCADO DE TRABAJO**

	mujeres	varones	diferencia
ocupados	1.375.000	1.698.700	- 323.700
parados	113.300	96.100	+ 17.200
Tasa temporalidad	27,1	22,1	+ 5
Tasa contratación a tiempo parcial	19,1	3,4	+ 15,7

Epa 4º trimestre de 2007 Comunidad de Madrid

- Ante la falta de oportunidades, la propensión de la mujer a la actividad es mucho menor que la del hombre. Así mientras **la tasa de actividad** (la suma de las personas ocupadas y paradas) de hombres en la Comunidad de Madrid es del 72,6 mientras que la tasa de actividad de la mujer es solo del



48,3%, lo que supone casi 24 puntos de diferencia. La Mujer trabajadora tiene la misma tasa de actividad en la Comunidad de Madrid que en el año 2003.

- **La tasa de ocupación** de la mujer es 51,5% mientras que la del hombre es del 68,7 es decir, casi 17 puntos de diferencia. **Existen 323.700 mujeres menos ocupadas que hombres.**
- La temporalidad afecta en mayor grado a la mujer. La **tasa de temporalidad** de la mujer es del 27,1% (es decir, el porcentaje de mujeres con contrato temporal sobre el total de mujeres asalariadas) mientras que la de los hombres es del 22,1%. Esto supone que una de cada cuatro mujeres que trabajan en la Comunidad de Madrid tiene un contrato temporal. Esta situación se agrava, cada vez más, con la **nueva contratación**, ya que más del 86% de los contratos que se hacen son temporales.
- A pesar de que el número de mujeres activas es mucho menor, **la tasa de paro** femenina (paradas en relación con el total de activas) es mucho mayor que la masculina, un 7,6% en la mujer frente al 5,0% en los hombres. Existen 17.200 mujeres paradas más que hombres según los datos de la EPA, o 28.024 si utilizamos los datos del INEM.

#### **A.- La mujer trabaja mayoritariamente en el sector de servicios, el más precarizado**

Las posibilidades de empleo de la mujer en la Comunidad de Madrid están vinculadas al sector servicios. **Este sector es el que presenta los índices más altos de precarización y las peores condiciones laborales**, ya que está vinculado a actividades -como comercio, hostelería, etc.- que mantienen un comportamiento claramente estacional y, por tanto, una **contratación más eventual, con mayor rotación laboral y con un alto porcentaje de contratos a tiempo parcial.**

#### **B.- La discriminación de la mujer se produce de forma acusada en el sector privado de la economía pero también en la administración pública.**

**Las mujeres son discriminadas en la empresa privada:**

- **El sector privado es reacio a contratar mujeres.** En el sector privado de la economía trabajan 277.000 mujeres menos que hombres.
- **La temporalidad afecta más a las mujeres.** En el sector privado el 20% de los hombres están contratados de forma temporal frente al 26,5% de las mujeres (más de 6 puntos de diferencia).

**En la administración pública también se discrimina a las mujeres:**

- En la administración pública trabajan 16.000 mujeres más que hombres, sin embargo, el incremento de la temporalidad en los últimos años está acercando los niveles a los del sector privado, provocando una situación de clara discriminación hacia la mujer. Así mientras el porcentaje de hombres con contrato temporal en la administración pública es del 9,5% en el caso



de las mujeres esta cifra asciende al 20,4%, es decir la temporalidad en las mujeres es más del doble que en los hombres.

### **C.- Las mujeres son las más afectadas por el paro de larga duración.**

Además de que hay más mujeres que hombres desempleados, estas permanecen más tiempo en el paro. **El paro de larga duración** (*más de un año en situación de desempleo*) afecta a casi el 37% de las mujeres desempleadas mientras que en el caso de los hombres afecta al 26%.

Y es que el colectivo de parados de larga duración está formado mayoritariamente por mujeres: dos de cada tres personas que llevan más de un año desempleadas son mujeres.

En el **paro de muy larga duración** (más de dos años en situación de desempleo) las diferencias se acentúan todavía más. El 75% de las personas que se encuentran en esta situación son mujeres frente a un 25% de hombres.

Este es uno de los datos más preocupantes por cuanto refleja la ausencia de oportunidades que existen para las mujeres. **A más tiempo de permanencia en el paro más dificultad para encontrar un nuevo puesto de trabajo y mayor riesgo de dependencia económica, pobreza y exclusión social.**

### **D.- Las mujeres son menos contratadas que los hombres y en condiciones más precarias.**

La contratación se realiza en condiciones más precarias. No sólo la temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres, **la contratación a tiempo parcial** se aplica mayoritariamente al colectivo femenino. Dos de cada tres contratos a tiempo parcial están firmados por mujeres.

En la Comunidad de Madrid, en 2007, el 19,1 por ciento de las mujeres trabajadoras tenían un contrato a tiempo parcial, es decir, una de cada 5 trabajadoras, frente al 3,4% de los hombres.

A pesar de que el contrato a tiempo parcial se nos ha “vendido” como una modalidad que ayuda a la conciliación de la vida familiar y laboral, la realidad es bien distinta. La aplicación actual del contrato a tiempo parcial desregula el mercado de trabajo y flexibiliza al máximo las condiciones de trabajo. Este contrato permite una distribución irregular de la jornada y de los días de trabajo, por lo que imposibilita una organización estable de la vida personal y familiar, dificultando su compatibilidad con cualquier otra actividad.



La menor contratación, el mayor índice de temporalidad y rotación de contratos, los largos periodos de permanencia en el paro y el mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial, además de reflejar la situación de desigualdad que sufre la mujer en el mercado laboral, son factores que repercuten directamente en su economía.

Influye, no sólo en el salario, sino también en las prestaciones sociales, ya sea por desempleo o por jubilación, -ya que muchas veces no logran cotizar lo suficiente- manteniendo de esta forma las desigualdades de género tanto en la vida laboral, como una vez finalizada ésta.

#### **E.- La mujer sufre en Madrid una fuerte discriminación salarial.**

**Las trabajadoras madrileñas cobran, como media, un 32% menos que los varones de esta Comunidad.** La razón de esta discriminación se explica por varios motivos, entre los que destacan que la mujer ocupa trabajos de menor valor añadido (sector servicios), con contrataciones más precarias, con mayor peso de la contratación a tiempo parcial y por discriminaciones salariales en trabajos de igual valor que los hombres.

#### **F.- Las madrileñas cobran menos que los hombres en prestaciones por desempleo.**

**Las mujeres cobran un 14% menos en prestaciones por desempleo.** A pesar de que el desempleo femenino es mayor que el de los hombres, a la hora de recibir las prestaciones, el número de mujeres que cobran es inferior al de los hombres. Además el importe de la prestación es, como media, un 14% inferior.

#### **G.- La mujer también mantiene una situación de desigualdad en materia de pensiones.**

**Las pensionistas madrileñas, una vez finalizada su vida laboral, se encuentran con una pensión de jubilación un 39% de media inferior a la del hombre.**

La persistente "invisibilidad" del trabajo reproductivo de las mujeres, -principalmente a efectos económicos-, unido a la mayor precariedad que sufren en el mercado laboral -dificultad en el acceso, mayor temporalidad, contratación a tiempo parcial sin olvidarnos de la discriminación salarial-, tiene como resultado esta diferencia en el cobro de pensiones.



## **2.- MUJER E IGUALDAD**

La ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, tiene como finalidad alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la discriminación por razón de sexo

La ley tiene una dimensión transversal, es decir, busca integrar el principio de igualdad y la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida y en particular en las esferas política (gobierno paritario), laboral planes de igualdad, civil, económica, social, cultural y artística.

### **Los avances de la ley de igualdad**

En el 2007 las mujeres españolas dimos pasos de gigantes en la igualdad formal ya que las leyes que velan por que las diferencias entre hombres y mujeres se vayan corrigiendo son de las más avanzadas de nuestro entorno; pero ahora ha llegado el momento de avanzar en la consolidación de derechos. Desde UGT tenemos la responsabilidad de velar por la consolidación de los mismos. La *Ley de Igualdad*, antes mencionada, nos ofrece herramientas tales como los *planes de igualdad*, que pueden suponer un gran cambio en las relaciones laborales. Si se hace un uso adecuado, Los planes de igualdad son una herramienta que se nos ofrece en la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de 22 de marzo del 2007, para implantar medidas que favorezcan e impulse la igualdad en las empresas

### **NUEVOS DERECHOS PARA TRABAJADORAS/ES DE LA LEY DE IGUALDAD**

- Los Planes de Igualdad en las empresas
- Poder reducir la jornada por un hijo menor de 8 años (antes 6 años)
- 13 días de permiso de paternidad
- Ampliación del periodo de baja maternal cuando el neonato precise por alguna condición clínica u hospitalización a partir del parto, por un periodo superior a 7 días, la suspensión se ampliara en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales
- Ampliación del periodo de lactancia en los casos de parto múltiple.
- Poder disfrutar el periodo vacacional fuera del año natural a que correspondiera su aplicación, cuando se coincida en el tiempo con una capacidad temporal derivada del embarazo, el parto, o la lactancia natural.
- 2 días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario



- Mejora de los requisitos para la cotización previa del derecho al cobro de prestación por embarazo:
- Madres menores de 21 años, no se exige cotización previa alguna. Siempre que estén afiliadas y en alta en el Régimen General de la SS
- Madres entre 21 y 26 años, se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento o acogida, 180 días en toda la vida laboral
- Madres mayores de 26 años, reexigen 180 días cotizados anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 360 días en toda la vida laboral.
- Cuando no existe cotización previa, subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM durante las 6 primeras semanas.(42 días naturales)
- Cuando existe riesgo durante el embarazo la cantidad equivalente al 100% de la base reguladora antes el 75%
- Se modifica la carga de la prueba antes tenía que ser la persona discriminada la que tenía que demostrar la situación, es presunto autor de los hechos el que ha de demostrar su no culpabilidad.

### **3.- MUJER Y POLÍTICAS DE APOYO A LA FAMILIA**

La excedencia por el cuidado de los hijos la solicitan y disfrutan mayoritariamente las madres en el 2000 en un 96,02%, 2001 en un 96,43%, 2002 en un 96,16%, en 2003 en un 96,38%, 2004 en un 96,34%, 2005 en un 95,23%, 2006 en un 95,33%. Y en el 2007 en un 94,06%, los datos reflejan un ligero decrecimiento.

Los permisos de maternidad/ paternidad, puede decirse que son de maternidad, en el 2000 el 99% lo disfrutaban las mujeres, 2001 el 98,69%, en el 2002 el 98,52%, 2004,2005, y 2006 el 98,35, podemos observar poca variación.

### **LAS PRESTACIONES Y PERMISOS POR TENER UN HIJO EN EL 2007 NO SE PODRIAN HABER DISFRUTADO HACE UN AÑO**

La SS ha reconocido durante 2007, **más** de medio millón de prestaciones a otros tantos trabajadores como consecuencia de haber sido padres. **El 35% de ellas no hubieran podido disfrutarlas porque el derecho a percibir las se creó con la Ley de Igualdad, que entró en vigor el 24 de Marzo de 2007**



PRESTACIÓN ORIGEN DEL PRESTACIONES DERECHO	Nº DE BENEFICIARIOS	COSTE DE LAS
MATERNIDAD (CONTRIBUTIVA) Existía	331.642	1.564 M€
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Existía (1)	2.653	20 M€
PERMISO DE PATERNIDAD Se crea con la L. Igualdad	173.161	123 M€
MATERNIDAD (NO CONTRIBUTIVA) (2) Se crea con la L. Igualdad	623	0,8 M€
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA Se crea con la L. Igualdad	165	1,2 M€
<b>TOTAL</b>	<b>508.244</b>	<b>1.709 M€</b>

**(1) Ley de Igualdad ha ampliado su cuantía al 100% de la base de cotización**

**(2) La prestación por maternidad no contributiva, aprobada en la Ley de Igualdad, va destinada a: Aquellas trabajadoras que **no alcanzan la cotización mínima** exigida para optar a la maternidad contributiva y consiste en un subsidio del 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) durante 42 días... Entre Abril y Diciembre de 2007, 623 mujeres han disfrutado de la nueva prestación.**

A estas nuevas ayudas creadas por la Ley de Igualdad que ya disfrutaban las familias, hay que sumar también la nueva prestación universal de 2.500 euros que reciben, por cada nacimiento o adopción. Desde su entrada en vigor, en Julio de 2007, cerca de **200.000 familias** se han beneficiado de este nuevo derecho, en España., destacar el nº de prestaciones que se han cobrado en la CM

## PATERNIDAD

- La prestación, al igual que la de maternidad, consiste en que el trabajador **cobra su salario íntegro**, durante la duración del permiso.
- Al nuevo permiso de paternidad, de **13 días**, se puede añadir **además** –por ser compatible– la parte del permiso de **maternidad** que decidan los interesados.
- Prácticamente **la mitad** del total de los permisos de paternidad concedidos desde marzo a diciembre de 2007 han sido **solicitados y disfrutados** por trabajadores residentes en las Comunidades Autónomas de **Cataluña, Andalucía y Madrid**.



## MATERNIDAD

- El gasto total en prestaciones por maternidad, durante 2007 ha sido de **1.564 M€**, un **10% más** que en 2006
- Por número de beneficiarias, las **4 Comunidades Autónomas a la cabeza** de estas prestaciones son Cataluña, Andalucía, Madrid y la Comunidad Valenciana.

## CONCILIACIÓN

La incorporación de las mujeres al empleo está generando una situación en la que las dificultades para compaginar el trabajo y la vida personal afectan a la mayoría de las familias. Pero la conciliación no es un tema que concierne únicamente a los individuos y a las familias, es un problema complejo en el que, para avanzar, se hace necesario la colaboración de todos los agentes sociales implicados, tales como empresarios, instituciones públicas y sindicatos, entre otros.

Por un lado, las familias tienen que alcanzar repartos más equitativos de las responsabilidades familiares; por otro, las administraciones públicas deben de proporcionar servicios para el cuidado de las personas dependientes y, por último, las empresas deben jugar un papel importante a la hora de introducir medidas que favorezcan y facilite a los trabajadores compatibilizar la vida laboral y familiar. Estas actuaciones, reportarán beneficios importantes para la sociedad en general ya que mejorarán la salud de las personas implicadas, disminuyendo los cuadros de stress y depresiones y, por lo tanto, las bajas y el absentismo laboral.

Reseñar como, la mejora de la salud de los trabajadores/as repercute en una mayor productividad y en un mejor clima de las relaciones laborales. A su vez, la facilidad en acceder a los servicios públicos de proximidad y atención a las personas dependientes contribuirá a mejorar la situación laboral de las mujeres y a fomentar las relaciones personales y laborales, siendo beneficiada toda la sociedad.

Actualmente, tal y como el profesor Rodríguez Cabrero, Universidad de Alcalá de Henares, indica en algunos de sus estudios sobre cómo se reparten las tareas del bienestar en nuestro país: *"Un 80% de estas tareas las realizan las familias; un 4,4 % las asistentes; un 3,2% los servicios sociales y un 2,4 % los vecinos y amigos. Destacando que del 80% que realizan las familias, un 85% lo realizan las mujeres"*. Los cambios que se están produciendo en nuestra sociedad nos indican que esta situación no puede seguir manteniéndose por mucho tiempo. La mayoría de los estudios demuestran que faltan medios pero no recursos: es en la distribución de los recursos donde hay que poner el acento.



Sin embargo, la legislación aún siendo necesaria, no es suficiente. Para lograr la conciliación no basta con la ley, que puede facilitarla o promoverla, sino que es imprescindible un cambio social y estructural: un cambio de mentalidad y una implicación directa de los hombres y las mujeres para lograr ese cambio cultural. Para avanzar en la conciliación es imprescindible el esfuerzo de toda la sociedad.

Las empresas tienen que ser socialmente responsables si quieren ser competitivas, según algunos expertos las empresas tienen que comenzar a darle más importancia a las medidas de conciliación que a otras, como por ejemplo, a la responsabilidad social corporativa, responsabilidad social con su Capital Humano.

#### **4.- MUJER TRABAJADORA INMIGRANTE**

Hay que destacar la doble vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes, por el hecho de ser mujer y por su condición de inmigrante, es imprescindible integrar la perspectiva de género en todas las políticas migratorias.

Estos movimientos migratorios actuales, se caracterizan, por una importante presencia de mujeres. Los cambios acaecidos en la situación familiar junto con la movilidad y flexibilidad del mercado de trabajo han creado unas demandas laborales que están siendo cubiertas por el colectivo femenino. Inmigrante, Trabajos que sería muy difícil su realización si no contásemos con estas trabajadoras

De manera general en Europa, la fuerte tendencia de polarización del mercado de trabajo sitúa a los inmigrantes en sectores específicos de empleo y repercute más duramente en las mujeres que encontrarán **trabajos peor remunerados o no regulados** - en el sector doméstico y agrícola entre otros- o en actividades que atentan contra la dignidad y los derechos humanos, como es el de la prostitución forzosa

Las mujeres que migran, por el hecho de ser mujeres, están más expuestas a sufrir abusos añadidos a su condición de mujer, no solo físicos sino también psicológicos, se hace imprescindible incidir en campañas de sensibilización, para potenciar la integración de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos de actuación.

De manera general en Europa, específicamente en la CM, la polarización del mercado de trabajo sitúa a los inmigrantes en sectores específicos de empleo y repercute más duramente en las mujeres que encontrarán **trabajos peor remunerados o no regulados** en el sector doméstico y agrícola entre otros- o en actividades que atentan contra la dignidad y los derechos humanos, como es el de la prostitución forzosa



El paro en las personas inmigrantes se da con mayor dureza, y en consecuentemente también en las mujeres en nuestro país.

El incremento del número de desempleados extranjeros vuelve a ser significativo, a pesar de poseer tasas de actividad y de ocupación más elevadas que los españoles, sus tasas de paro son más altas también.

Por otra parte, es de justicia resaltar la contribución positiva que ejercen las mujeres inmigrantes a las economías de su país de origen y acogida, en la CM, la contribución se centra en sectores muy concretos: servicio doméstico, hostelería, limpieza y atención a personas dependientes.

Desde UGT-Madrid, pensamos que hay que promover la inserción y participación de las mujeres inmigrantes, en los movimientos asociativos, culturales y sindicales, creando redes de apoyo que propiciaran la convivencia de todos los trabajadores y trabajadoras en igualdad de derechos, reconociendo la aportación y el trabajo realizado por muchas mujeres procedentes de otros países, prioritariamente en el cuidado de las personas y dependientes.

Tenemos que resaltar algunos datos que reflejan la situación de las mujeres inmigrantes:

**Un alto porcentaje de las mujeres inmigrantes en situación de irregularidad se dedica al trabajo doméstico.** Su misma condición de trabajadora irregular, les hace depender exclusivamente de sus empleadores.

**Total Residentes Legales en Madrid: 712.011 de los que un 48.52% son mujeres**

**Total empadronados en Madrid: 866.910 de los que un 49,71% son mujeres**

#### **AFILIADOS A LA SS:**

- 146.317..... Régimen General
- 42.527.....Empleadas de Hogar
- 9842.....Autónomas



## **5.- VIOLENCIA DE GÉNERO**

“La violencia contra las mujeres no esta basada en características biológicas o problemas psicológicos de las personas, sino en factores culturales relacionados con la desigualdad entre géneros” Luis Bonino director del Centro de condición masculina hay que recordar que la violencia sobre las mujeres se sustenta como el símbolo más brutal de desigualdad existente en nuestra sociedad.

Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los mas mínimos derechos de libertad, respeto y capacidad de decisión en un intento de perpetuar la posición de inferioridad de las mujeres una sociedad “civilizada” no se puede seguir permitiendo que mueran tantas mujeres a mano **de sus parejas y exparejas**.

En 2007 en la CM fueron asesinadas 10 mujeres, siendo la comunidad autónoma con el número más alto de muertas. Las cifras de este año no van por mejor camino, desde UGT- Madrid, creemos que se han hecho muchos esfuerzos y se ha desarrollado muchas medidas, pero no es suficiente. Hay que seguir incidiendo en la sensibilización y prevención, reforzando las medidas de protección policial y judicial a las víctimas de violencia de género

La violencia de género manifiesta la desigualdad de poder que existe entre hombres y mujeres.

Es evidente que en estos tres años de aplicación de la ley Integral se han hecho muchos avances y se han destinado para la puesta en marcha de la ley y su desarrollo nuevos medios para combatir la violencia de genero mas eficazmente, se han creado 452 juzgados de violencia domestica Y **92 fiscales especializados**. Pero también hay que reseñar que los recursos destinados por el Gobierno de España, no siempre se les ha dado el uso correcto en todas la Comunidades Autónomas, hay comunidades autónomas que han devuelto parte de los fondos que el gobierno central ha destinado para combatir la violencia de genero, y entre ellas se encuentra la CM .Una sociedad “civilizada” no se puede seguir permitiendo que mueran tantas mujeres a mano **de sus parejas y exparejas**, Como en el 2007. Las cifras de este año no van por mejor camino, **17 mujeres muertas a manos de sus parejas**

Desde UGT- Madrid creemos que se han hecho muchos esfuerzos y se ha desarrollado muchas medidas, pero no es suficiente, que hay que incidir y seguir insistiendo en la importancia de presentar denuncias, las denuncias



en muchos casos ejercen un efecto disuasorio en el maltratado, en las últimas muertes ninguna de las asesinadas había interpuesto denuncia

Hay que instar a las administraciones públicas para que arbitren medidas y destinen todos los fondos y recursos necesarios para terminar con esta lacra social, una sociedad democrática y civilizada tiene que establecer mecanismos para erradicar estos actos tan atroces de violencia contra las mujeres.

## **6.- MUJER MAYOR**

El aumento de la esperanza de vida, la disminución de la tasa de natalidad y la mejora de las condiciones sanitarias en nuestra sociedad, genera un crecimiento espectacular de la población de personas mayores, siendo las mujeres, las más numerosas.

La CM de Madrid sufre un proceso de envejecimiento constante, según datos del INE Los mayores de 65 años suman un total de 870.077 personas, de las cuales el 59,7% son mujeres., del total de mayores de 65 años un 26% lo son mayores de 80, de los cuales el 60% son mujeres

Los factores sociales y demográficos van a influir en el medio plazo en una reducción de los cuidadores informales,

Las personas mayores en 1970 en España Vivían en hogares unipersonales un 10% mientras que un 19% lo hacían con su cónyuge, la inmensa mayoría vivía en el modelo de familia extensa, un 71% Vivían con hijos u otros familiares.

Actualmente el cambio es radical, el 22% de personas viven solas, en su inmensa mayoría mujeres. Hay más de un millón de mujeres mayores de 65 años que viven solas, un 49% con cónyuge, pareja o hijo no emancipado y solo un 16 % lo hace en el modelo de familia extensa.

Un 33 % de las cuidadoras que trabajan se ven obligadas a reducir la cantidad de horas dedicadas al trabajo para proporcionar cuidado a un ser querido con una enfermedad crónica; un 16% dejaron sus trabajos y un 13% se jubilaron antes de lo inicialmente planeado.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres se dan en una mayor proporción en las mujas mayores, observando los datos según INE, las mujeres que viven solas tiene el riesgo de pobreza mas alto.

Las mujeres mayores necesitan de la atención de los servicios públicos y no siempre se les da la atención necesaria.



## Recursos no residenciales de atención a mayores

El objetivo de los recursos no residenciales es mantener al mayor en su entorno, al estar compuesto el colectivo de mayores en nuestra comunidad en una proporción muy alta por mujeres, podemos deducir que son servicios mayoritariamente para mujeres mayores.

Las mujeres mayores en la CM constituyen un porcentaje muy alto de la población mayor

- En el intervalo de 65-69 el 54% son mujeres
- En el intervalo de 70-74 el 56% son mujeres
- En el intervalo de 75-79 el 59,8 son mujeres
- En el intervalo de 80-84 el 64,4 son mujeres
- En el intervalo de 85 y más el 59,7

Resaltar que a mas edad mas mujeres, por ello los servicios de proximidad tienen que diseñarse con perspectiva de genero, para cubrir las necesidades de las demandantes.

Los Centros Día son un recurso muy demandado por los mayores, tan solo cubren **a una persona mayor por cada 260**

El nivel de cobertura en la ayuda a domicilio, un servicio fundamental para el mantenimiento del mayor en su entorno, siempre que este servicio se dé en unas condiciones optimas, y con un nº de horas adecuado, resaltar que este servicio ni se presta en condiciones adecuadas, ni con el horario necesario, en la CM la cobertura de este servicio solo alcanza a un **6,29%**

## La mujer y la ley de la dependencia.

La Ley de Autonomía personal y Atención a la Dependencia, tiene por objeto regular las condiciones de autonomía personal y de atención a las personas dependientes mediante la creación de un *Sistema Nacional de Dependencia*. El mencionado Sistema será creado con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y mediante la garantía, por parte de la Administración General del Estado, de un Contenido Básico Común de Derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio nacional. La ley establece un derecho universal y subjetivo y se inspira en los principios de **universalidad, equidad e igualdad y en la participación.**



## Situación y desarrollo de la ley

A partir de 2007, todos los españoles que lo soliciten serán evaluados para determinar tanto su grado y nivel de dependencia como la cuantía de las prestaciones que tienen derecho a percibir. Se iniciará la atención con 200.000 personas con un grado de dependencia severa.

La *Ley de Promoción de Autonomía Personal y de Atención a la Dependencia* establece criterios de estabilidad, suficiencia y sostenibilidad financiera a largo plazo y garantiza cobertura universal y suficiencia en la atención para todos los ciudadanos que lo necesiten. Cabe resaltar que la sostenibilidad financiera del sistema garantizará a largo plazo el acceso a los servicios. Como ya ha sido mencionado, pero para que esto se dé con eficacia es necesario **que cada Comunidad Autónoma se comprometa con su cuota correspondiente**. La CM como ha sido una de las Comunidades Autónomas que más impedimento ha puesto para la aplicación de la ley

Esta Ley nació con el consenso de las diferentes fuerzas políticas, asociaciones de mayores y agentes sociales; éste acuerdo ha sido posible, principalmente, a la voluntad del Gobierno Socialista de hacer avanzar a la sociedad española en una dirección muy concreta: establecer en España un nuevo derecho que garantice atención y cuidados a las personas dependientes que no puedan valerse por sí mismas, en su mayoría ancianos. La atención a estas personas se viene realizando, sobre todo, en el ámbito familiar y su peso recae, especialmente, en las mujeres ya que, como las estadísticas muestran, el 85% de los cuidados familiares son realizados por mujeres.

Hay datos muy contundentes con relación del cuidado de personas dependientes, el 85% de las cuidadoras son mujeres, y en una proporción muy alta son mujeres mayores, mujeres que han tenido dificultad en el mercado laboral y/o han tenido que abandonarlo parcial o totalmente. Mujeres que por su edad necesitarían ellas mismas de algún servicio de proximidad, mejorar esta situación es uno de los objetivos fundamentales de la ley de Dependencia.

Un 33 % de las cuidadoras que trabajan se ven obligadas a reducir la cantidad de horas dedicadas al trabajo para proporcionar cuidado a un ser querido con una enfermedad crónica; un 16% dejaron sus trabajos y un 13% se jubilaron antes de lo inicialmente planeado. Las mujeres cuidadoras sufren una fuerte discriminación con respecto al resto de mujeres, ya que les es muy difícil, su inserción en el mercado laboral.



Destacar el esfuerzo que se ha hecho en esta legislatura en el tema de las pensiones mínimas, estas han subido entre un 28% y un 36%, los pensionistas no contributivos, que viven de alquiler van a recibir una ayuda complementaria de 350 euros

Las pensiones mínimas han subido entre un 28% y un 36% en esta legislatura. Los pensionistas no contributivos, que viven de alquiler reciben una ayuda complementaria de 350 euros, De estas medidas las mayores beneficiadas van a ser mujeres mayores por su bajo nivel de renta.

## **7.- POLÍTICAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID A FAVOR DE LA MUJER**

Se está demostrando por los datos recogidos y una observación directa de la realidad, las dificultades de las mujeres madrileñas para conciliar su vida laboral y familiar, la baja inversión de la CM en servicios de proximidad, el no desarrollar programas que lo faciliten, poca inversión en sensibilización y prevención.

	mujeres	varones	diferencia
ocupados	1.375.000	1.698.700	- 323.700
parados	113.300	96.100	+ 17.200
Tasa temporalidad	27,1	22,1	+ 5
Tasa contratación a tiempo parcial	19,1	3,4	+ 15,7

Epa 4º trimestre de 2007 Comunidad de Madrid

### **Contratos por sector de actividad en Diciembre 2007**

	Ambos sexos	hombres	Mujeres
Servicios	154.507	66.883	87.624
Construcción	13.874	12.837	1.037
Industria	7.768	5.266	2.502
Agricultura	1085	727	358

### **Contratos temporales en la CM , datos Diciembre 2007**

Total	Hombres	Mujeres
146.266	69.700	76.566



Pasamos a enumerar algunas dificultades detectadas en las políticas de Igualdad en la CM:

Tomando como referencia a la CM, que mientras el salario medio en esta comunidad está en 2000 euros, una cuarta parte de los asalariados cobran entre 540 y 1081 euros esta cifra representa a 771.662 personas y un 22,9% de asalariados madrileños, 704,108 cobran por debajo del salario mínimo.

Reseñar la poca inversión en el presupuesto para el año 2008 en programas de promoción de la igualdad de la mujer, se constata tras un análisis de los datos que los fondos previstos decrecen. Al no aplicársele ni la subida del IPC.

En el tema de la violencia de género, destacar que los recursos destinados por el Gobierno de España, no siempre se les ha dado el uso correcto en todas las Comunidades Autónomas, hay comunidades autónomas que han devuelto parte de los fondos que el gobierno central ha destinado para combatir la violencia de género, y entre ellas se encuentra la Comunidad de Madrid.

Desde UGT-Madrid pensamos que es imprescindible la inversión en servicios de proximidad, con el objeto de facilitar la vida familiar y laboral, con respecto a las guarderías públicas en la CM, 25.000 niños se quedaron sin plaza en una guardería pública en este curso.

Educación invierte cerca de 25 millones anuales en subvencionar parte del gasto de los padres que apuntan a sus hijos a centros privados

En los últimos 4 años en la CM las plazas privadas han aumentado el doble que las públicas

Por otra parte el nivel de cualificación es superior el de las mujeres pero contrasta con mayores tasas de temporalidad y mayor tasa de desempleo de larga duración.

Madrid es la segunda comunidad autónoma donde la prestación por paternidad ha sido más alta, esto es un logro de las medidas del Gobierno de España.

La lista de espera para obtener una plaza en las residencias públicas de la comunidad es de 20.000 mayores.



Sin embargo, el número de plazas residenciales no llega a 22.000 y en los tres últimos años las plazas públicas sólo han aumentado un 11,5%, frente al 166% de las Concertadas.

Otro impedimento para avanzar en la igualdad de oportunidades de las mujeres madrileñas, es la no puesta en marcha de la ley de dependencia, según análisis cualitativos, solo se han valorado grandes dependientes en plaza residencial.

Para concluir este punto, destacar que en la CM se hace muy difícil el conciliar la vida laboral y familiar, por la poca inversión en programas concretos que lo faciliten, el no desarrollar programas de sensibilización y el no invertir en recursos que lo facilitarían y también el no desarrollar la ley de dependencia, ley que con su puesta en marcha de una manera eficaz, va a facilitar la vida de muchas familias.

También que los avances que se han dado en camino hacia la Igualdad entre mujeres y hombres en la CM, en un porcentaje muy alto ha sido por las leyes del Gobierno de la Nación y por los fondos destinados a ello.

## **8.- LAS PROPUESTAS PARA LA IGUALDAD REAL**

Está claro que la igualdad formal es un hecho, ya nadie se atreve a negar el derecho de las mujeres a participar en todas las esferas de la sociedad; pero también es cierto que **la discriminación indirecta** se sigue dando con demasiada frecuencia. Desde UGT, sindicato que ha trabajado y trabaja por una sociedad más justa e igualitaria, sabemos que tenemos que ser muy exigentes en la 'tarea de la igualdad', exigentes para que las discriminaciones por razón de sexo vayan desapareciendo, para que la brecha salarial se vaya reduciendo y para que los contratos a tiempo parcial y temporales no estén unidos tan frecuentemente a la condición de ser mujer.

Desde UGT-Madrid vamos a seguir trabajando por el aumento de la población activa, la tasa de ocupación femenina, por la disminución del desempleo, vamos a seguir impulsando medidas para erradicar las discriminaciones existentes en el mercado laboral, discriminaciones que tratan de perpetuar las desigualdades históricas entre mujeres y hombres.

Es evidente que nos queda mucho por recorrer hasta que la utopía de la igualdad sea una realidad, pero estamos convencidos que con el esfuerzo de todas y todos y con el trabajo que desde UGT hemos hecho, hacemos y



haremos, la consolidación de los derechos de las mujeres en un futuro inmediato será una realidad.

Asimismo, es importante señalar el debate renacido en nuestra sociedad en las últimas semanas '*por el derecho de las mujeres a decidir si proseguir o no con el proceso de gestación*'. El mencionado debate ha aflorado como consecuencia de las citaciones que algunos miembros de la judicatura han cursado a muchas mujeres por el ejercicio del derecho al aborto dentro de la legislación vigente. Desde nuestro sindicato apoyamos el derecho de las mujeres a decidir e instamos a una revisión de la *ley de aborto*, para que las mujeres puedan interrumpir voluntariamente su embarazo dentro del marco legislativo y de la sanidad pública.

Desde nuestro sindicato vamos a incorporar en la negociación colectiva las medidas contenidas en el protocolo de actuación para los casos de trabajadoras víctimas de violencia de género, cuando su empleo se ponga en peligro.

También aplicaremos la Ley de Igualdad, estableciendo un marco de garantía de mínimos, para asegurar el cumplimiento de la ley en este año, con tres ejes, eliminar las discriminaciones salariales, a igual trabajo e igual calificación, superar la subrepresentación de la mujer en bastantes sectores y erradicar las discriminaciones que obstaculicen la promoción profesional de la mujer trabajadora en las empresas, que todavía de una manera indirecta se están dando con demasiada frecuencia

Vamos a seguir reclamando los servicios de proximidad públicos, para facilitar la conciliación de la Vida laboral y familiar desde UGT-Madrid pensamos de la importancia de la ley de Igualdad en el tema de la protección de las bajas de maternidad, desde UGT-Madrid exigimos el mismo tratamiento para las bajas de enfermedad común, que los despidos que se den por estar el trabajador/a de baja por enfermedad, en lugar de despido improcedente, como últimamente ha ocurrido, sea considerado

El incremento del nº de desempleados extranjeros vuelve a ser significativo, a pesar de poseer tasas de actividad y de ocupación más elevadas que los españoles, sus tasas de paro son más altas también, por lo tanto hay que arbitrar medidas que faciliten su integración en el mercado laboral, en igualdad de oportunidades, con el resto de trabajadoras/es

Las mejoras deben ir encaminadas a mejorar la formación, la integración de colectivos desfavorecidos políticas de igualdad, con la puesta en práctica de los planes de igualdad y la inclusión en los convenios colectivos el compromiso de la empresa a negociar el Plan de Igualdad y a crear una comisión paritaria entre empresa y sindicatos. Par impulsar medidas que



fomenten la conciliación de la vida laboral y familiar insistiendo en medidas que fomenten la asunción de responsabilidades familiares en los hombres...

A pesar del notable aumento de la contratación indefinida, aun existe una excesiva temporalidad de los contratos, en el promedio de 2007, de cada 100 contratos, cerca de 12 fueron indefinidos. Las medidas de política del mercado de trabajo en España deben de ser coherentes con la situación de crecimiento del país. Además de atender las situaciones de protección por la pérdida de empleo, UGT apuesta por un aumento del gasto y mejora de las políticas activas de protección.

Desde nuestro sindicato, creemos firmemente en el dialogo social, dialogo social que en la Comunidad de Madrid podría representar un elemento muy importante para mejorar la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras. Y para que las desigualdades por razón de sexo vayan desapareciendo.

Madrid, marzo 2008

