

UGT



Servicios
Públicos
Madrid

Febrero de 2024



EQUIDAD

*“La igualdad es el alma de la libertad, de hecho,
no hay libertad sin ella”.*

Francis Wright

8M

2024

**Día Internacional
de las Mujeres**

**LIBRES Y UNIDAS,
CONQUISTANDO
IGUALDAD ♀**

8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres

Un año más con motivo del Día Internacional de las Mujeres, que se celebra el 8 de marzo, UGT y CCOO han publicado un manifiesto en el que repasan los avances que se han producido en el último año, denuncian las principales discriminaciones que sufren las mujeres, y reafirman su compromiso hasta conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Así, aunque hoy trabajan más mujeres que nunca (9,8 millones) subsiste una brecha de género en la tasa de actividad de las mujeres (10 puntos menos que la de los hombres) en el empleo (7 de cada 10 empleos a tiempo parcial lo desempeñan mujeres) y en el desempleo (6 de cada 10 personas en paro son mujeres). Brechas que se traducen también en la persistencia de la brecha salarial: las mujeres siguen percibiendo más de 5.000 euros menos al año que los hombres y 1 de cada 4 trabajadoras cobraba un salario igual o menor al SMI.

Pero si hay un dato alarmante es el que hace referencia a la violencia que sufren las mujeres. En 2023 fueron asesinadas por su pareja o expareja 58 mujeres (una cada seis días) y dos menores víctimas de la violencia vicaria. En el manifiesto se recuerda además que otros feminicidios se cobraron la vida de 47 mujeres, en el primer semestre de 2023.

El manifiesto recoge las principales reivindicaciones sindicales. Entre ellas, impulsar en la negociación colectiva medidas y planes de igualdad; seguir incrementando el SMI hasta el 60% de la media salarial; aumentar los salarios en los convenios y mejorar las políticas activas de empleo, para garantizar la inserción laboral de las mujeres y asegurar su permanencia en el mercado de trabajo, prestando especial atención a las que tienen mayores dificultades.

Otra cuestión fundamental es que todas las políticas tengan perspectiva de género, en todos los ámbitos, y especialmente en materia de cuidados. Se pide dignificar este sector y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva. Se reclaman que el permiso parental de 8 semanas sea retribuido en su totalidad y más recursos, infraestructuras y servicios relacionados con el cuidado (dependencia, mayores, sanidad, servicios sociales).

Se reiteran además la necesidad de acometer los aspectos pendientes del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el derecho efectivo a la negociación colectiva de las trabajadoras del hogar, y la plena implementación del Convenio 190 de la OIT ratificado por España, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se trata de conseguir que los espacios de trabajo y las relaciones laborales estén libres de violencia.

Por último, en el manifiesto se demanda impulsar una reforma educativa que integre la igualdad y el respeto a la diversidad y se pide extender las infraestructuras públicas para atender y cuidar a la población de 0 a 3 años.

► [2024 manifiesto conjunto UGT y CCOO](#)

CCOO y UGT llamamos a trabajadoras y trabajadores a su participación activa en los distintos actos, movilizaciones y manifestaciones unitarias que tendrán lugar el 8 de Marzo, DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES.



#8M



La UE rechaza que se despida a un trabajador con discapacidad sin realizar “ajustes razonables para conservar su empleo”

El Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha establecido que, pese a la legislación española, no se puede despedir a un trabajador que adquiere una discapacidad tras un accidente laboral sin que antes se realicen ‘ajustes razonables’ que permitan que ese empleado pueda seguir en activo.

De esta forma, en su fallo, la Justicia europea rechaza la normativa española que establece que el empresario puede poner fin al contrato de trabajo por hallarse el trabajador en situación de incapacidad permanente para ejecutar las tareas que le incumben en virtud de dicho contrato, debido a una discapacidad sobrevenida durante la relación laboral, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables con el fin de permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que esos ajustes constituirían una ‘carga excesiva’.

El pronunciamiento llega por el caso de un trabajador de Baleares de una empresa en la que desempeña la labor de conductor de un camión de recogida de residuos. En diciembre de 2016 fue víctima de un accidente laboral en el que se fracturó el pie derecho, lo que le provocó una incapacidad laboral temporal. El 18 de febrero de 2018, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) declaró el fin de su incapacidad temporal y reconoció su derecho a una indemnización de 3.120 euros por ‘lesión permanente no invalidante’. Sin embargo, mediante esa resolución, el INSS se negó a reconocer al trabajador una incapacidad laboral permanente.

El trabajador recurrió judicialmente esta resolución por entender que se debía reconocer su situación de incapacidad permanente. Antes de que quedara resuelta esta demanda judicial contra la resolución de 18 de febrero de 2018, el trabajador acordó con la empresa un cambio de puesto de trabajo adaptado a las secuelas del accidente. Así, en lugar de conducir camiones pesados, pasó a trabajar con un vehículo de más sencillo manejo y que requería menor esfuerzo físico y menor tiempo de conducción, compatible con sus limitaciones físicas.

El 2 de marzo de 2020 se dictó sentencia en relación con la mencionada demanda. En dicha sentencia se reconoció que el trabajador estaba en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de conductor de camión de recogida de residuos, y se precisó que, al margen de que el trabajador hubiera sido reubicado por la empresa en otro puesto y estuviera prestando servicios, el estado en que había quedado su pie le impedía conducir un vehículo pesado de forma continuada, lo cual le colocaba objetivamente en la mencionada situación. La sentencia reconoció la situación de incapacidad total con efectos a partir de 8 de junio de 2018 y el derecho a percibir desde esa fecha una pensión mensual.



La incapacidad no es una causa de despido para Europa

El 13 de marzo de 2020, la empresa comunicó al trabajador la extinción de su relación laboral por encontrarse en situación de incapacidad total para ejercer su profesión habitual. La empresa fundamentó su decisión en el Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador consideró que esto constituía un despido discriminatorio, por lo que acudió a los tribunales. Su demanda fue desestimada en primera instancia porque se entendió que el reconocimiento de la situación de incapacidad total para la profesión habitual conlleva la baja en la empresa, sin que exista obligación legal por parte de esta de reubicarlo en otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa.

El trabajador recurrió ante el Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares, que señaló, en primer lugar, que el Derecho español permite el despido automático de un trabajador que se halle en situación de incapacidad permanente total, sin exigir a los empresarios que lleven a cabo ajustes razonables para adaptarse a las condiciones del trabajador.

Pero el tribunal balear tenía dudas sobre la compatibilidad del Derecho español con la obligación de realizar ajustes razonables, prevista en la Directiva, y con la prohibición de discriminación contra las personas con discapacidad, por lo que decidió dirigirse con carácter prejudicial al TJUE.

Así las cosas, el TJUE señala que el concepto de “ajustes razonables” implica que un trabajador que, debido a su discapacidad, ha sido declarado no apto para las funciones esenciales del puesto que ocupa sea reubicado en otro puesto para el que disponga de las competencias, las capacidades y la disponibilidad exigidas, siempre que esa medida no suponga una carga excesiva para su empresario.

“Ese cambio de puesto permite al trabajador conservar su empleo, garantizando su participación plena y efectiva en la vida profesional con arreglo al principio de igualdad con los demás trabajadores”, según el TJUE.

Asimismo, la Justicia europea subraya que una normativa nacional en materia de seguridad social no puede convertir la discapacidad del trabajador en una causa de despido, sin que el empresario esté obligado, con carácter previo, a prever o mantener ajustes razonables para permitir a dicho trabajador conservar su empleo, ni a demostrar, en su caso, que esos ajustes constituirían una carga excesiva para él.

Finalmente, aclara que el hecho de que el empleado tenga reconocida una prestación por su incapacidad no implica que no pueda desempeñar otras funciones laboralmente, como ya había sucedido en el citado caso, ya que la propia empresa en un primer momento lo reubicó para que condujera un vehículo menos pesado y menos horas.



► FUENTE: www.20minutos.es



El 12 de febrero, se han cumplido 136 años del nacimiento en Madrid de Clara Campoamor. Clara Campoamor fue una política española, pionera de la militancia feminista. Procedente de una familia modesta, estudió la carrera de derecho al mismo tiempo que trabajaba, y se licenció en la Universidad de Madrid en 1924. Al tiempo que ejercía su actividad como abogada, sus inquietudes políticas le llevaron a aproximarse a los socialistas y a fundar una Asociación Femenina Universitaria.



► [Clara Campoamor: su vida, su época.](#)

Poderosas': el proyecto de arte y sororidad para canalizar el horror de la trata premiado por la Fundación La Caixa

Las mujeres víctimas de trata con fines de explotación sexual sufren tantas violencias que llegan a olvidar sus sueños y a perder sus voces. El proyecto 'Poderosas' persigue reparar, fortalecer y empoderar a las supervivientes de este crimen atroz a través del arte y de la sororidad entre iguales.

La trata "destroza la vida". Desde que una mujer es captada por los tratantes y sale engañada de un país de África rumbo a Europa, sufre violencia tras violencia, tras violencia. Tantas que llegan a olvidar sus sueños, explica a Efe Joy Ogbeide, superviviente nigeriana y mediadora cultural en 'Poderosas', un proyecto de Acción contra la Trata en Pamplona que recibió a primeros de febrero el premio Fundación La Caixa a la Innovación Social

"Es horroroso. Estamos hablando de mujeres que tienen baja autoestima, ataques de pánico, depresión. Tiene un gran impacto en su salud mental, ellas piensan que están juzgadas, estigmatizadas. Para quitar la culpa que sienten, ayuda mucho hacer orientaciones, formaciones para saber que no son responsables de lo que les pasa. Las mujeres se sienten culpables porque, si no, ¿por qué me siguen pasando estas violencias, una tras otra, tras otra?", afirma.

Arte para lidiar con el trauma

En 'Poderosas' trabajan con el trauma a través de la expresión artística para impulsar el relato sanador y promover el sentido de pertenencia de estas mujeres, que han estado muy aisladas, y su recuperación en un grupo de iguales. Atención psicosocial e integración en la comunidad a través del arte.

► [Ver artículo completo](#)



Día Internacional de la Mujer y la Niña en la ciencia



¿Por qué dedicamos un día a la mujer y la niña en la ciencia?

La igualdad de género ha sido siempre un tema central de las Naciones Unidas. La igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirán decisivamente no solo al desarrollo económico del mundo, sino también al progreso respecto de todos los objetivos y metas de la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#).

El 14 de marzo de 2011, la [Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer](#) aprobó el informe en su 55º período de sesiones, con las conclusiones convenidas sobre el acceso y la participación de la mujer y la niña en la educación, la capacitación y la ciencia y la tecnología, incluida la promoción de la igualdad de acceso de la mujer al pleno empleo y a un trabajo decente. El 20 de diciembre de 2013, la Asamblea General aprobó la resolución relativa a la ciencia, la tecnología y la innovación para el desarrollo, en que reconoció que el acceso y la participación plenos y en condiciones de igualdad en la ciencia, la tecnología y la innovación para las mujeres y las niñas de todas las edades eran imprescindibles para lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer y la niña.

► [Más información](#)

¿Sabías que...?

- **Las mujeres suelen recibir becas de investigación más modestas que sus colegas masculinos** y, aunque representan el 33,3% de todos los investigadores, sólo el 12% de los miembros de las academias científicas nacionales son mujeres.
- En campos de vanguardia como la inteligencia artificial, donde **solo uno de cada cinco profesionales (22%)** es una mujer.
- A pesar de la escasez de competencias en la mayoría de los campos tecnológicos que impulsan la Cuarta Revolución Industrial, las mujeres siguen representando **sólo el 28% de los licenciados en ingeniería** y el **40% de los licenciados en informática y computación**.
- **Las investigadoras suelen tener carreras más cortas y peor pagadas**. Su trabajo está poco representado en las revistas de alto nivel y a menudo no se las tiene en cuenta para los ascensos.

Podcast: Inteligencia artificial por un mundo mejor

Paola García es investigadora de telecomunicaciones en una de las universidades más prestigiosas del mundo, la Johns Hopkins. Allí, muchos de sus proyectos se centran en los bebés y su habla, una línea de investigación que la ha llevado a colaborar con UNICEF. Conoce su historia.

Convertirse en una persona de renombre no es tarea fácil, pero lo cierto es que en el caso de las mujeres científicas es todavía más complicado. A lo largo de la historia, muchas mujeres han visto silenciado su nombre e incluso cómo sus trabajos se atribuían a los hombres ocultando sus aportaciones al mundo. Esto es lo que se conoce como [Efecto Matilda](#).



► [Escuchar podcast](#)

Científicas olvidadas por la ciencia

Su labor, esfuerzo y persistencia les condujo a ofrecer grandes avances y descubrimientos al mundo. Sin embargo, la comunidad científica se olvidó de honrar y recordar a esas científicas importantes de la historia. A continuación, hacemos un merecido recordatorio de todas las grandes científicas olvidadas por la ciencia.

► [Grandes científicas olvidadas por la ciencia - Fundación Aquae \(www.fundacionaquae.org\)](http://www.fundacionaquae.org)

Alba Sánchez Montalbo

Esta científica española, experta en Inmunología Molecular y Celular, ha sido seleccionada para participar de una simulación de viaje a Marte por la Mars Society.

Como mínimo resulta paradójico o quizás sea apenas una casualidad, pero visto con retrospectiva, llama la atención. El 11 de febrero de 1902, en Bruselas, la policía reprimió a un grupo de mujeres que se manifestaban [por el voto femenino](#). Ese mismo día, pero 113 años después, la

Asamblea General de las Naciones Unidas declaró esa fecha como el [Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia](#).

Y es precisamente en Bruselas donde se encuentra **Alba Sánchez Montalvo**, máster en Investigación en Inmunología, actualmente terminando su doctorado en Ciencias Biomédicas en la Universidad Católica de Lovaina (Bélgica) y **parte del equipo seleccionado por la Mars Society para simular un viaje a Marte**.



Alba, nacida en Granada, en 1996 pasó la mayor parte de su infancia en Atarfe, se graduó en Biotecnología por la Universidad de Granada, completó un máster en Investigación y Avances en Inmunología Molecular y Celular y actualmente está terminando su doctorado en Ciencias Biomédicas y Farmacéuticas en Bruselas. Gracias a un proyecto entre su actual universidad y la Mars Society, **cada año ocho jóvenes que pasan un extenso proceso de selección, tienen la oportunidad de viajar a Utah (EEUU) y formar parte de una simulación del entorno marciano a lo largo de dos semanas**, desarrollando en ese lapso, diferentes estudios científicos.

“Desde pequeña he sido muy curiosa – nos confiesa - y hacía muchas preguntas. Tuve suerte porque siempre estaba mi madre que, aunque no se dedica profesionalmente a la ciencia, sabe muchísimo de medicina y de anatomía, en su día hizo formación de auxiliar de enfermería. **Ella me contaba las cosas de un modo tan atractivo y que podía comprender**, que cada vez me gustaba más. Por desgracia tuve un familiar que falleció de cáncer de mama después de luchar muchos años. Crecer con eso me influyó. Quería comprender qué había pasado, cómo podía contribuir. Inicialmente, pensaba en medicina, pero me di cuenta de que quería algo más de laboratorio, de investigación. Creo que la forma en la que mi madre me contó todo, el que haya estimulado mi curiosidad con su disponibilidad para las respuestas, ha sido el principal motivo que alimentó mi curiosidad”.

Si bien sus inicios fueron claros gracias a que se alimentó su curiosidad, **también se encontró con obstáculos**, algunos por el propio sistema de educación y otros sencillamente por ser mujer. Y ambas son formas de matar la curiosidad y la vocación científica.

“A mí me ha pasado, yo sigo con la misma curiosidad, sigo buscando curiosidades, ideas y por ejemplo en mi doctorado tengo que estar al día de todo lo que ocurre y si voy a alguien de mi laboratorio, a mis superiores y **no me dan pie a compartir esta idea, es bastante triste** – añade Sánchez Montalvo -. Si yo fuera más joven y estuviera buscando alguien para que me dé un poco de luz y no encontrara quién, la verdad sería muy desmotivante”.

A esto se añade las dificultades por ser mujer. Por ejemplo, cuenta la anécdota de su participación en congresos y las diferencias entre el trato a ella y a sus colegas de la misma edad. “En algunos congresos científicos, yo estoy explicando una cosa de mi propia investigación, de algo que yo he demostrado y **me lo han intentado rebatir o poner en duda** y luego al lado mío otro hombre explica algo suyo y no se pone en duda, aunque teníamos la misma edad. Y esto ha sido por ser mujer”, confirma.

► [Ver artículo completo](#)

Mujeres que dedican su sabiduría y su tiempo a mejorar la vida de los demás



AVANZADORAS

Mujeres que luchan contra las desigualdades; mujeres cuyo impacto en la sociedad repercute en un mundo más justo para todos; mujeres **Avanzadoras** que **20minutos** y **Oxfam Intermón** llevan diez años premiando para visibilizar su labor.

En esta X edición de los **Premios Avanzadoras**, por su carácter especial, se ha galardonado a cuatro mujeres excepcionales, además de reconocer la dilatada labor social de la modelo de proyección internacional **Judit Mascó**.

La galardonada de 2024 han sido, en la categoría de 'Acción Social', **Pilar García de la Granja**, fundadora y presidenta de **Fundación Querer**, una organización sin ánimo de lucro que ayuda en la educación de niños con necesidades especiales derivadas de enfermedades neurológicas y trastornos del lenguaje.

Al conocerse ganadora en esta décima edición, García de la Granja ha asegurado que “es un honor” recibir un reconocimiento de dos instituciones a las que admira, **20minutos** y **Oxfam**. Y ha destacado que gracias a este premio “el trabajo incansable de las mujeres por alcanzar la visibilidad ya da sus frutos”, aunque “queda luchar por la equidad y por aquellos que son más vulnerables, los más pequeños con discapacidad intelectual. La neurología y la salud mental son el gran reto. Gracias por reconocer que **trabajando con los vulnerables otro mundo es posible**”.

Las finalistas de esta décima edición en Acción Social han sido Noelia Torres, de Asociación Factoría F5, y Pax Dettony, del Teatro de Conciencia. En Emprendedora de Impacto, Claudia Tecqlen, de Convives con Espasticidad, y Eva Mour, de la RED Internacional de Yoga Oncológico. Para la categoría de Joven Avanzadora, las finalistas han sido Saray Manero, de Con un Libro Cambiamos la Historia, y Alazne Urquijo, por Cambiadores Inclusivos. Por último, las finalistas de Lucha contra las Desigualdades han sido, Helga Flamtermesky, de Mujer Diáspora, y María Guerrero, por Acción por la Música (AxM).

► [Artículo completo \(www.20minutos.es\)](http://www.20minutos.es)

Fortalecer los Servicios Públicos para garantizar la igualdad salarial



22 DE FEBRERO. DÍA POR LA IGUALDAD SALARIAL

Los avances en materia de igualdad retributiva son lentos, en la actualidad la brecha salarial es del 25,5%, un 3% menos con respecto al año anterior que era del 28,6% según el informe de Gestha, Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda.

En este mismo informe en las actividades relacionadas con los servicios públicos, tales como educación, actividades sanitarias y servicios sociales, administración pública, entre otras, la brecha en 2023, es del 22%. Es decir, las mujeres deberían cobrar de media 5.438 euros más para garantizar la igualdad salarial. La brecha salarial es una de las discriminaciones más persistentes en el ámbito laboral. En el [IMPRESINDIBLES de Febrero de 2022](#) abordamos los múltiples factores que la determinan, tales como la división sexual del trabajo que hacen que se conciban los trabajos desarrollados por las mujeres como de segunda clase.

Debido a los estereotipos sexistas existentes en nuestra sociedad la presencia de mujeres y hombres en las diferentes áreas de conocimiento es desigual y ello a su vez tiene consecuencias en el mercado laboral provocando que en aquellos sectores donde tienen mayor presencia las mujeres el trabajo tiene un menor valor social, y esto SE traduce en precariedad, peores sueldos, más temporalidad y menores porcentajes de contratos a tiempo completo. Así pasa por ejemplo con los trabajos vinculados a los cuidados. A pesar de que la pandemia nos demostró que dichos trabajos son esenciales para garantizar el bienestar, sistemáticamente se ha producido una desvalorización de los mismos que acarrea malas condiciones labores y bajas retribuciones.

**Trabajadoras de los Servicios Públicos
VISIBLES Y ESENCIALES**



LA REALIDAD EN CIFRAS

Datos para conocer y reflexionar

Trabajar para garantizar la igualdad salarial pasa por implementar medidas tanto en el mundo del trabajo como en los cuidados. A continuación compartimos una serie de datos que nos permiten dimensionar que ocurre en ambas esferas de la vida.



Según el informe **#YoTrabajoGratis** sobre la brecha salarial de UGT, en la Unión Europea de media, por cada euro que gana un hombre, una mujer ingresa 87 céntimos. En España la situación mejora y por cada euro que gana un hombre una mujer en España ingresa 91,1 céntimos.

Según el último informe de Gestha, Sindicato de Técnicos del Ministerio de Hacienda, 2023, las mujeres cobraron 4.713 euros menos que los hombres. Para igualar el salario, las mujeres tendrían que ganar un 25,5% más. Siendo el dato del **22% para las actividades vinculadas a los servicios públicos, es decir las mujeres deberían cobrar de media 5.438 euros más para la igualdad salarial.**

22%



Según el INE, por sectores económicos, la brecha salarial de género en los salarios por hora del año 2020, **los valores más altos corresponden al sector de actividades sanitarias y de servicios sociales (21,4)**, al sector de actividades profesionales, científicas y técnicas (20,5) y al sector de comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas (15,7), todos datos provisionales.

Las responsabilidades de cuidados que han sido atribuidas a las mujeres en nuestra sociedad condicionan el tiempo que dedican al trabajo remunerado y su disponibilidad laboral, reduciendo a su vez, su tiempo de libre disposición personal. La mayor carga total de trabajo, la pobreza de tiempo y la doble presencia en el ámbito público y privado tiene consecuencias en la salud de las mujeres. Vamos a mostrar algunos datos sobre este aspecto.

Según el estudio, *Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia* realizado por el Observatorio Social de Fundación La Caixa, en mayo de 2022, **las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas y los cuidados domésticos, dedicándoles de media un 62% de su jornada** en comparación con el 43% dedicado por los hombres.

62%

Según datos de la OIT **a escala mundial, sin excepción, las mujeres realizan las 3 de 4 partes del trabajo de cuidados no remunerado**, el 76,2% del total de horas dedicadas al mismo. Ningún país del mundo registra una prestación de cuidados no remunerada igualitaria entre hombres y mujeres.



87%

En España, **las mujeres representan el 87% de las trabajadoras en excedencia y permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares** y un 93% de los inactivos por el mismo motivo son mujeres. Mientras que los porcentajes se igualan en los permisos retribuidos, como los de paternidad por nacimiento,

3 de cada 4 personas trabajadoras con un empleo a tiempo parcial son mujeres.

El porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo es 41,05%, frente al 58,95% de hombres, lo que supone una brecha de 17,9 puntos porcentuales.

Las mujeres con hijos menores de 15 años tienen el doble de probabilidades de estar en paro y un 20% más de probabilidades de tener un contrato temporal, mientras que un 50% trabajan a tiempo parcial.

Según el informe **#YoTrabajoGratis** sobre la igualdad salarial de UGT, la diferencia del salario/hora hora entre mujeres y hombres en la Unión Europea, ha descendido del 15,8% en el 2010 al 12,7 % 2021, un total de 3,1 puntos porcentuales. En España este dato se ha acertado 7,3 puntos en los últimos 11 años, 2021 es el año más reciente del que tenemos datos, más del doble de la media europea.



Los avances en materia de igualdad salarial es debido a las políticas en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres de los últimos cinco años.

Las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que ha pasado de 900 euros brutos mensuales en 2019 a los 1.080 euros en 2023.



Las nuevas legislaciones de 2019 y 2020 que aportan conceptos, medidas e instrumentos como registros salariales desagregados por sexo, las valoraciones de los puestos de trabajo con perspectiva de género y las auditorías retributivas para detectar si existen discriminaciones salariales hacia las mujeres y eliminarlas.

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento y aumenta las obligaciones para las empresas europeas en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.

Esta realidad nos señala que es clave, en el cortomedio plazo, impulsar políticas públicas integrales que permitan avanzar hacia una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores y reconozca la importancia de los cuidados para el desarrollo social. Para poder hacer reales esos cambios, que a su vez garanticen la igualdad retributiva de mujeres y hombres, las investigaciones sociales nos indican que es fundamental impulsar acciones tanto en la esfera productiva, en cada centro de trabajo, como en la reproductiva, en cada casa, de modo que se produzcan cambios culturales en el reconocimiento y reparto de los trabajos remunerados y no remunerados. Según el estudio, Desigualdad de género en el trabajo remunerado y no remunerado tras la pandemia realizado por el Observatorio Social de Fundación La Caixa, en mayo de 2022, las mujeres continúan siendo las principales responsables de las tareas y los cuidados domésticos, dedicándoles de media un 62% de su jornada en comparación con el 43% de los hombres.

En esa misma línea, en España, las mujeres representan el 87% de las trabajadoras en excedencia y con permisos no retribuidos para cuidar menores o familiares y el porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo es del 41,05%, frente al 58,95% de hombres, lo que supone

una brecha de 17,9 puntos porcentuales. Las responsabilidades de cuidados que han sido atribuidas a las mujeres en nuestra sociedad condicionan el tiempo que dedican al trabajo remunerado y su disponibilidad laboral, reduciendo a su vez, su tiempo de libre disposición personal.

La mayor carga total de trabajo, la pobreza de tiempo y la doble presencia en el ámbito público y privado tiene además consecuencias en la salud de las mujeres. De modo que las administraciones públicas deben trabajar para eliminar los obstáculos que impiden el acceso y la permanencia en el empleo a las mujeres, facilitando condiciones justas y dignas en el mercado laboral, al mismo tiempo que debe fortalecer y ampliar la inversión en aquellos servicios públicos que van desde la atención a la dependencia, servicios sociales, sanitarios o educativos, entre otros, de cara a garantizar la corresponsabilidad. Volviendo al dato inicial, se señalaba un acortamiento de la brecha salarial, el cual es debido a las políticas en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que se están impulsando. Las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) unido a las nuevas legislaciones en materia de igualdad en el empleo dibujan las acciones que nos lleva a los cambios en un corto plazo.

Madrid tiene la mayor brecha salarial de España

La región madrileña tiene la mayor brecha salarial entre las comunidades autónomas, brecha que ha vuelto a aumentar en 2022 tras años de tendencia a la baja, según alerta UGT en el informe 'Brecha salarial en la Comunidad de Madrid', elaborado con datos de la Tesorería General de la Seguridad Social y la Agencia Tributaria que se ha presentado con motivo de la conmemoración, el 22 de febrero, del Día de la Igualdad Salarial.

En concreto, Madrid presenta la mayor brecha salarial tanto en Salario Medio Anual (23,94%) como en Salario Medio Estimado (14,36). En la primera, tras la Comunidad aparecen Asturias (23,67), Aragón (21,82), Cantabria (21,30) y Andalucía (21,02). Por lo que se refiere a la segunda, la región madrileña está seguida por Cantabria (13,90), Asturias (13,67), Cataluña (11,92) y Aragón (10,80).

El salario medio anual de los hombres, en 2022, fue de 33.295 euros, frente a los 25.324 que percibieron las mujeres, de manera que ellas cobraron 7.971 euros menos, mientras que de acuerdo al estimado, los

hombres tuvieron un salario medio de 37.735 euros, 5.418 euros más que el de las mujeres (32.317 euros).

Si en 2021 la brecha salarial se situaba en un 23,78%, en 2022 se ha incrementado hasta el 23,94%, tal como han alertado durante la presentación del informe de UGT Madrid.

De acuerdo con este informe, las personas asalariadas con retribuciones más bajas son mayoritariamente mujeres. Así, en los tramos con los salarios más altos, entre 7,5 y diez veces el salario mínimo interprofesional (SMI), el número de hombres es más del doble que el de las mujeres y, en el tramo de más de diez veces el SMI, los hombres triplican a las mujeres.

En cuanto a la disparidad entre salario medio anual y salario medio estimado, muestra "la falta de continuidad" en las trayectorias laborales de las mujeres y "el importante número de ellas que no trabajan el año completo", según se remarca desde el sindicato.

www.ugtspmadrid.es

Mujer e Igualdad

La brecha salarial aumenta con la edad

Si en la Comunidad de Madrid la brecha salarial entre los más jóvenes es “prácticamente inexistente”, a partir de los 35 años empieza a incrementarse “de forma sistemática”, alcanzando su mayor nivel entre las personas mayores de 65 años.

La temporalidad afecta también en mayor medida a las mujeres. El 13,3% de las asalariadas de la Comunidad de Madrid tiene un contrato temporal, frente al 11% de los hombres, aunque UGT ha advertido de la influencia de la reforma laboral en la reducción de esta temporalidad.

El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial en la región es del 17% frente a tan solo un 6% de los hombres. Las mujeres se concentran en el sector de Servicios Sociales, donde prácticamente duplican a los hombres, 449.044 frente a 246.420.

También superan numéricamente a los hombres en el sector de Servicios a las empresas y otros servicios personales y de ocio. Por el contrario, los varones se concentran en Comercio, reparaciones y transporte, seguido de Servicios a las empresas (aunque en menor número que las mujeres). Hay algunos sectores en los que los hombres triplican a las mujeres, como puede ser el de Construcción y actividades inmobiliarias (193.360 hombres frente a 63.299 mujeres) o en Industria, donde los

hombres duplican a las mujeres (con 125.791 asalariados y 58.948 asalariadas)

El informe alerta de que los **sectores feminizados**, de forma mayoritaria, presentan salarios inferiores a los sectores masculinizados.

De acuerdo con este estudio, los sesgos de género en la elección de estudios se manifiestan en todos los ciclos formativos, tanto en la Formación Profesional como en los grados universitarios. “Existe una alarmante segregación horizontal de género. Ellos monopolizan los sectores industriales y tecnológicos, mientras que ellas eligen todo aquello relacionado con el cuidado personal y el cuidado de las personas”, advierte.

Mientras los chicos se decantan en ciclos formativos por Transporte y mantenimiento de vehículos (95,3%), Electricidad y electrónica (92,8%), Energía y agua (88,9%) y Fabricación mecánica (88,7%), Informática y comunicaciones (84,3%), ellas se concentran en el cuidado personal. A modo de ejemplo, el 94,1% de las personas que han elegido

cursar el ciclo formativo Imagen Personal son mujeres.

En el caso de la universidad, aunque hay más alumnas matriculadas que alumnos, un 56,4% frente a un 43,6%, los varones se decantan por titulaciones como Informática, donde son el 82%, así como en las titulaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas), mientras ellas, por el contrario, se concentran en Formación de docentes de enseñanza infantil, Otra Formación de personal docente y Ciencias de la educación, Trabajo social y orientación o Enfermería y atención a enfermos.

El “desigual uso” de las medidas de conciliación (excedencias, licencias, reducciones de jornada, etc.) repercute también en la brecha salarial. Este tipo de medidas son utilizadas mayoritariamente por mujeres con el resultado “evidente” de “carreras profesionales interrumpidas, menor número de horas trabajadas (y por tanto remuneradas) o dificultad en la promoción profesional”, señala el informe.

► [#EqualPay](#)



#EqualPay



Brecha en las pensiones

Por lo que se refiere a los pensionistas, en 2022 las mujeres cobraron una pensión media anual de 17.691 euros, mientras que los hombres recibieron una de 24.197, por lo que la brecha en las pensiones se sitúa en un 26,89%. En la comunidad de Madrid

La brecha en las pensiones, a nivel nacional, se sitúa en el 25,30%. Las comunidades que están por encima de la media son Asturias, Melilla, Ceuta, Cantabria, Aragón, la Comunidad de Madrid, Cataluña, Castilla y

León y Galicia.

Tan sólo en cinco autonomías (Madrid, Asturias, Cataluña, Aragón y Cantabria) la pensión media de las mujeres sobrepasa el SMI. En el resto, las mujeres “deben subsistir con ingresos, incluso, por debajo de los 13.000 euros anuales”, apuntan.

Ante estas cifras, desde UGT se reclama una serie de medidas entre las que destacan la elaboración de una Ley de Igualdad

Retributiva de la Comunidad de Madrid, la creación de un Observatorio Regional de Igualdad Salarial, la implantación de agentes de igualdad en las empresas, reforzar la labor de la Inspección de Trabajo, apostar por una jornada laboral de 32 horas semanales que “ayuden a la corresponsabilidad en el hogar, vigilar el cumplimiento de la reforma laboral “para que se ponga freno a la alta temporalidad que sufre el mercado de trabajo madrileño y repercuta favorablemente en las mujeres trabajadoras” e incrementar el SMI.

► [Ver informe brecha salarial en la Comunidad de Madrid - UGT Madrid \(www.madridugt.org\)](http://www.madridugt.org)



Datos de la violencia sobre las mujeres en España



■ MUJERES VÍCTIMAS MORTALES

- 1.245 muertes desde el 1 de enero de 2003 hasta el día de hoy. (29 de febrero de 2024).
- 2024: 5 (De 1 de enero hasta el día 31 de hoy).
- Más información en el siguiente enlace: [Más información](#).

■ MENORES VÍCTIMAS MORTALES

- 52 asesinatos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2024: 2 (De 1 de enero hasta el día de hoy).
- Más información en el siguiente enlace: [Menores víctimas mortales](#).

■ HUÉRFANOS

- 438 huérfanos desde el 1 de enero de 2013 hasta el día de hoy.
- 2024: 6 (De 1 de enero hasta el día de hoy).
- Este dato se puede consultar a través del siguiente enlace: [Huérfanos](#).

■ DENUNCIAS RECIBIDAS

- 2.201.639 denuncias desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de septiembre de 2023.
- 2023: 148.034 (De 1 de enero al 30 de septiembre).
- Más información en el siguiente enlace: [Denuncias recibidas](#).

■ ÓRDENES DE PROTECCIÓN INCOADAS

- 553.133 órdenes de protección desde el 1 de enero de 2009 hasta el 30 de septiembre de 2023.
- 2023: 32.070 (De 1 de enero a 30 de septiembre).
- Más información en el siguiente enlace: [Órdenes de protección incoadas](#).

■ LLAMADAS PERTINENTES AL 016

- 1.245.194 llamadas al 016 desde el 3 de septiembre de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2023.
- 2023: 108.704 llamadas (de 1 de enero a 31 de diciembre).
- Más información en el siguiente enlace: [Boletines Estadísticos Mensuales](#).

■ VICTIMIZACIONES DE MUJERES POR AGRESIONES SEXUALES*

- 93.065 victimizaciones del año 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2022.
- 2022: 13.750.
- Más información en el siguiente enlace: [Denuncias por agresiones sexuales](#).

(* Se computan datos provenientes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Policía Foral de Navarra y policías locales que proporcionan datos al Sistema Estadístico de Criminalidad. No se incluyen datos de la Ertzaintza ni de los Mosos d'Esquadra.

FUENTE: Datos publicados (a fecha de elaboración de la revista-29-2-2024) del M^º de Igualdad (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género).