

CCOO 

Tel: 91 536 52 17
comunicaciones@usmr.ccoo.es

www.ccoomadrid.es
twitter: @ccoomadrid
www.facebook.com/ccoomadrid

informe

secretaría de comunicación
gabinete de prensa



**INFORME SITUACIÓN
SOCIOLABORAL DE LAS
TRABAJADORAS MADRILEÑAS
MARZO 2017**



INDICE

PRESENTACIÓN.

1.- BRECHAS DE GÉNERO.

1.1.- La brecha en el mercado laboral

1.2.- Población Activa 2016.

1.3.- Tasa de Actividad 2016.

1.4.- Tasa de ocupación 2016.

1.5.- Tasa de Empleo 2016

1.6.- Tasa de empelo asalariado 2016

1.7.- Tasa de desempleo

1.8.- Distribución de la contratación a tiempo parcial 2016

1.9.- tipos de contratación, ambos sexos, enero 2017

1.10. – distribución contratación indefinida - jornada completa de mujeres y hombres enero 2017

1.11.- Distribución entre mujeres y hombres de la contratación indefinida jornada parcial de mujeres y hombres enero 2017

1.12.- distribución entre mujeres y hombres de la contratación temporal a jornada completa de mujeres y hombres. Enero 2017

1.13.- distribución entre mujeres y hombres de la contratación temporal a jornada parcial. Enero 2017

2.- BRECHA SALARIAL

3.- LA BRECHA EN LAS PENSIONES

3.1.- porcentaje de pensionistas de Madrid por sexo 2015

3.2.- pensión media de la Comunidad de Madrid por sexos año 2015

3.3.- porcentaje de pensionistas por sexo que cobran menos del salario mínimo interprofesional (9.906 €) en 2015 Madrid

4.- INFORME VIOLENCIA DE GÉNERO 25 N 2016

5.- CALENDARIOS DE LA VERGÜENZA .

PRESENTACIÓN

A pesar de la continuas campañas de propaganda del Gobierno regional de Madrid, los datos que obtenemos para la elaboración del presente informe, nos siguen dando un diagnóstico de la situación de las trabajadoras madrileñas, muy lejos de la igualdad real y cada vez más cerca de la precarización y cada vez más empobrecidas.

Nuestro informe parte de la comparación de indicadores de trabajadoras madrileñas con trabajadores madrileños, no con trabajadoras de otras Comunidades que podrían estar en diferentes circunstancias.

Los indicadores que vamos a comparar en el ámbito del mercado laboral son (Población Activa, Ocupada, Asalariada, parada Tipo de Jornada, Tipo de Contratos y Salarios), todos ellos ponen de manifiesto esta desigualdad.

En el caso de la Tasa de Actividad, la de las mujeres es 10,9 puntos menor que la de los hombres, la Tasa de Ocupación es 9,1 puntos menor o la parcialidad de la jornada laboral es de 10,3 puntos mayor que la de los hombres, según la ***EPA (Encuesta de Población Activa, del IV trimestre de 2016)***.

Los datos también nos dicen que los contratos temporales son mayoritarios entre las mujeres, aunque la diferencia con los hombres se han ido acortando, estando actualmente en 1,5 puntos, donde la presencia de mujeres es mucho mayor es en la parcialidad de la jornada laboral donde la mujer representa el 72,71% a las mujeres que además se caracterizan por tener un salario que apenas llega al SMI.

En el caso de los salarios, la población asalariada en Madrid en 2016 ascendía a 2.510.500 trabajadores, de ellas el 50,6% eran mujeres. El salario medio anual, en jornada completa con contratación indefinida en el año 2014, según los últimos datos publicados por el INE en ***La Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial en su Serie 2002 – 2014***, era de 28.763 euros y la de los hombres 32.708 euros, es decir 4.135 euros más que las mujeres.

La brecha salarial, como es lógico, también tiene sus consecuencias en las pensiones de jubilación, en el caso de la región de Madrid, según los datos publicados **por la Agencia Tributaria** de recaudación del año 2015, la diferencia entre mujeres y hombres sería de 6.430 euros, a favor de los segundos.

Ante esta situación, CCOO de Madrid renueva su compromiso con la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

- **La defensa de los derechos de las trabajadoras** mediante la consecución de empleo de calidad.
- La **reivindicación de la Negociación Colectiva** como instrumento para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las trabajadoras madrileñas.
- **Reclamamos políticas de empleo con perspectiva de género** y la aplicación de la legislación sobre igualdad vigente en nuestro ordenamiento jurídico.
- **Exigimos la elaboración y puesta en marcha de un Plan de Igualdad para la Comunidad de Madrid, negociado y consensuado** con las organizaciones de mujeres, políticas y sindicales, además del empresariado y el gobierno.
- **Exigimos dotación suficiente para la atención a la dependencia, no como ayuda a las mujeres, sino como reclamación de los derechos de las personas dependientes.**
- **Defendemos el derecho de las mujeres a decidir sobre su cuerpo y su maternidad** en el marco de una ley de salud sexual y reproductiva que sea progresista y no coercitiva.
- **Pretendemos contribuir a la erradicación de la violencia de género, que mantiene a cientos de miles de mujeres bajo el yugo silencioso de sus maltratadores**, muchas veces con el terrible resultado de la muerte de la víctima pero también del asesinato de niños y niñas, familiares, compañeros, padres y madres... toda una telaraña de dolor que los gobiernos no atajan.
- **Reclamaremos actuaciones integrales con los y las adolescentes entre los que crece la violencia de género**, en muchas ocasiones por la propia ignorancia de la misma y otras porque ya se han arraigado conductas machistas que llevan al maltrato.
- **Defendemos el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos sociales y el respeto al tratamiento de su imagen y su dignidad como mujeres y como trabajadoras.**

- Seguiremos reivindicando la supresión de la Reforma Laboral que tanto ha golpeado y sigue golpeando a las mujeres madrileñas.
- En definitiva, trabajaremos por la igualdad real entre mujeres y hombres, porque es una causa justa y lo haremos en todos los ámbitos que nos son propios y tejiendo redes y alianzas con las organizaciones de mujeres y con el movimiento feminista.

Animamos a toda la ciudadanía madrileña a participar en las actividades y manifestaciones convocadas por el sindicato y por el movimiento feminista.

1.- BRECHAS DE GÉNERO

1.-1.- La brecha en el mercado laboral

A partir de la EPA IV Trimestre de 2016

Diferencias entre los Hombres y las Mujeres Madrileñas	
Población entre 16 y 65 años	+100.478 Mujeres
Población Activa	-91.700 Mujeres
Población Ocupada	-93.900 Mujeres
Población Parada	+2.300 Mujeres
Población Asalariada	+29.300 Mujeres
TASA DE ACTIVIDAD	-10,05
TASA DE EMPLEO	-3,50
TASA DE TEMPORALIDAD	+1,50
TASA DE PRECARIEDAD	+10,30

Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2016

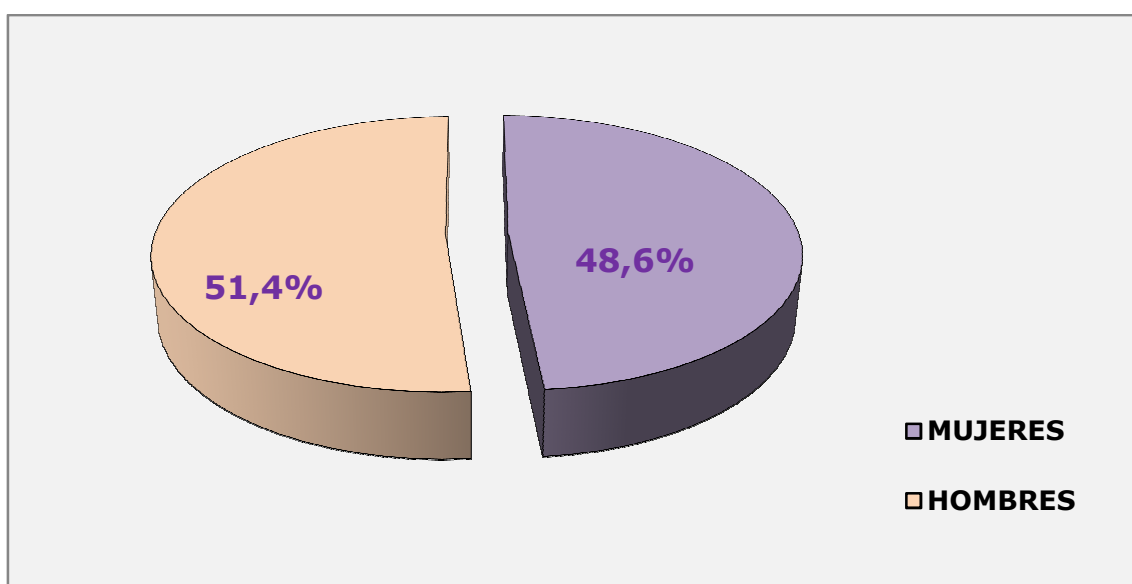
La población madrileña residente por sexo y edad entre los 16 y 65 años, según datos del INE a 1 de julio de 2016, nos dice que está compuesta, por 2.200.344 mujeres y 2.099.866 hombres. Son por tanto 100.478 mujeres más que hombres.

Sin embargo si observamos los datos de *Población Activa*, aunque en relación al año 2015 ambos han perdido efectivos, la diferencia continúa en 91.700 mujeres menos, quedando el número de mujeres en 1.629.100 el 48,6% y el de hombres 1.720.800 el 51,4%, por tanto 91.700 mujeres menos.

Por tanto, pese a ser más numerosas entre la población en edad de trabajar, en población activa las mujeres continúan por debajo, aunque van avanzando, y como muestra en el año 2011 la diferencia en población activa era de 205.701, y en el año 2016 se ha reducido hasta las 91.700, es decir la brecha en actividad se ha reducido en 114.000 trabajadoras en cinco años, es decir un 55,4%.

Aún así persiste la desigualdad en el acceso y permanencia en el mercado laboral.

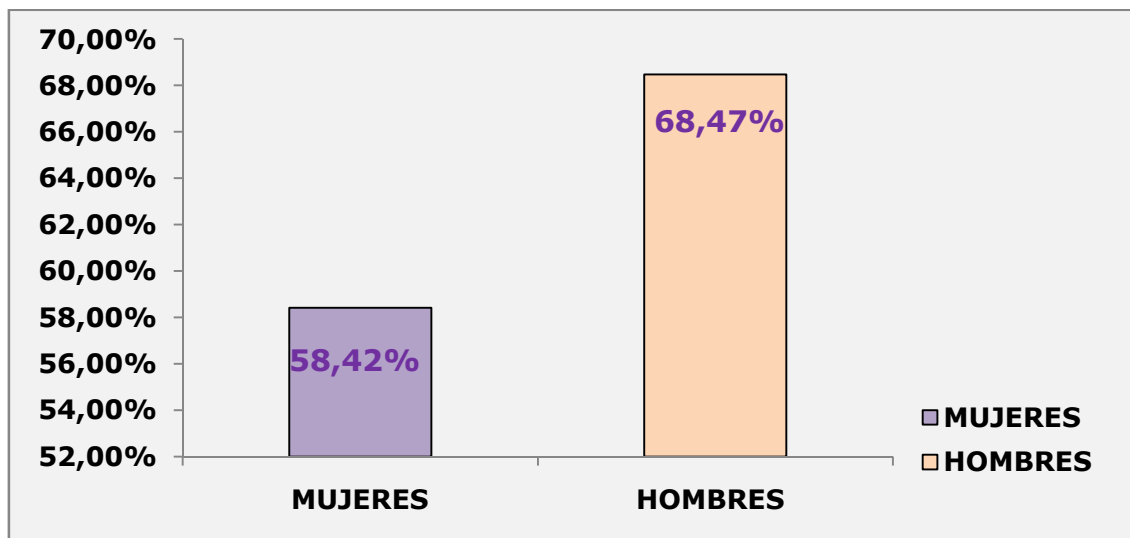
1.2.- Población Activa 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2016

La diferencia en **la Tasa de Actividad** sigue siendo abismal a favor de los hombres con un 68,47% y las mujeres con un 58,42%, es decir una diferencia de 10,05 puntos, aunque la evolución ha sido positiva desde el año 2011, donde la diferencia era de 13,66 puntos.

1.3.- Tasa de Actividad 2016

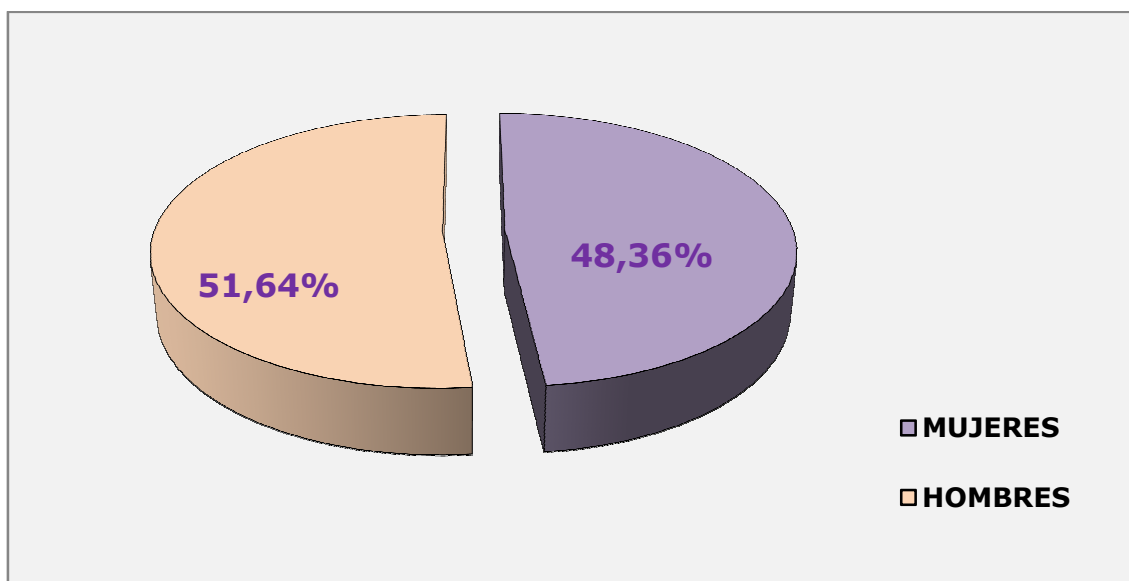


Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2016

En el caso de *la población ocupada* madrileña, está formada por 1.477.400 hombres -el 51,64%- y 1.383.500 mujeres -el 48,36%-, por tanto no es paritaria, dado que existen 93.900 mujeres ocupadas menos que hombres a pesar de ser más numerosas en población, si bien se observa que las diferencias se van acortando. En el año 2011 la diferencia era de 150.270 mujeres menos. En el año 2014 la diferencia se llegó a recortar hasta las 66.820 mujeres, debido al crecimiento del desempleo entre los hombres, y ha vuelto de nuevo a ampliarse, en los años 2015 y 2016, por el repunte de sectores de empleo masculinizados como la construcción.

Por tanto, la situación del empleo en las mujeres sigue siendo negativa, pese a las leves mejoras, y como muestra el último año 2016, de la creación neta de empleo -15.100 personas-, tan solo son mujeres 1.600, mientras que la ocupación en los hombres aumentó en 13.500 ocupados más.

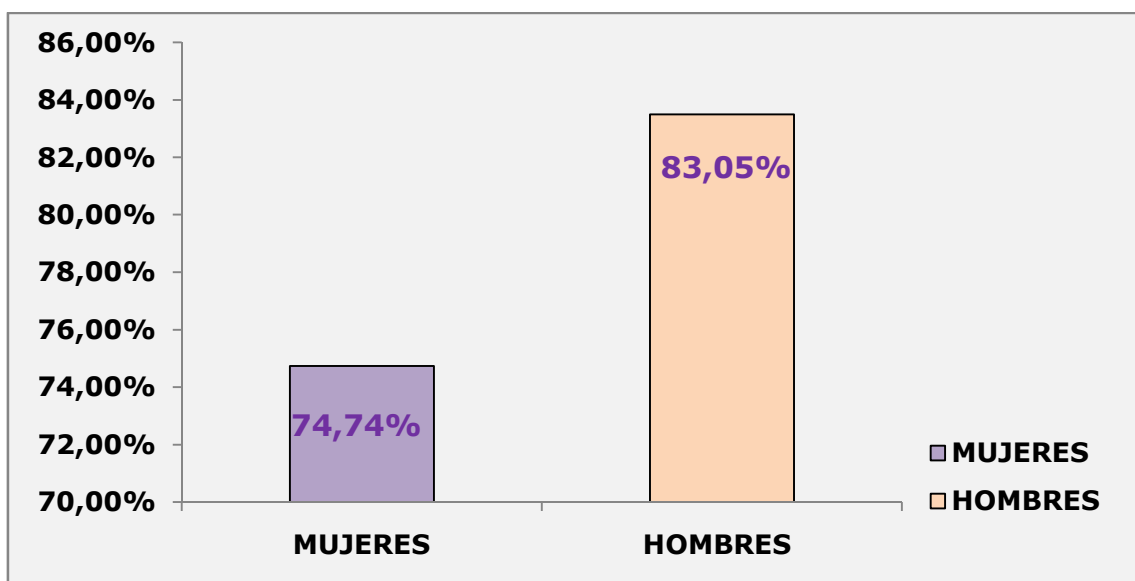
1.4.- Tasa de Ocupación 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2016

En el caso de *la tasa de empleo* (personas trabajando entre 16 y 64 años), se ha cerrado el año 2016 con un 83,05% para los hombres y del 74,74% para las mujeres, produciéndose una caída de 11.900 mujeres empleadas.

1.5.- Tasa de Empleo 2016



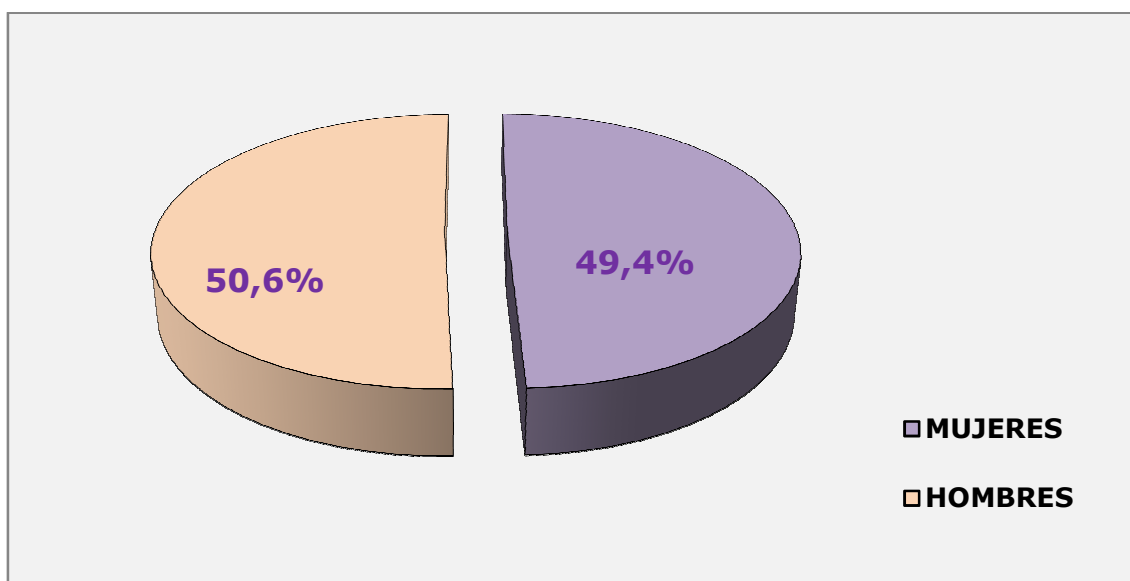
Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2016

El empleo asalariado alcanza una cifra de 2.510.500 trabajadores, de los cuales son mujeres 1.270.000 -el 50,6%-, y los hombres el 1.240.600 -49,4%-. Es decir son 29.300 mujeres más. Sin embargo de los trabajadores asalariados, los que lo hacen por cuenta propia, el porcentaje de hombres es del 20,3% y el de mujeres del 8,1%. Esto significa una diferencia de 12,2 puntos a favor de los hombres.

Entre los asalariados indefinidos, las mujeres representan el 80% mientras que los hombres son el 81,5%. Por tanto los hombres disfrutan de más contratos indefinidos, exactamente 1,5 puntos más.

Entre los asalariados temporales, las mujeres representan el 20% mientras los hombres representan el 18,5%. Por tanto las mujeres sufren 1,5 puntos más contratación temporal. O lo que lo mismo, del total de la contratación temporal, el 52,5% son mujeres. En valores absolutos son 23.300 mujeres más. En el año 2011 la diferencia era de 14.500 mujeres. Por tanto en estos cinco años se ha incrementado la temporalidad de la mujer en valores absolutos. Aunque en términos porcentuales, por la incorporación de un gran número de hombres a la temporalidad, casi se han igualado.

1.6.- Tasa de Empleo Asalariado 2016

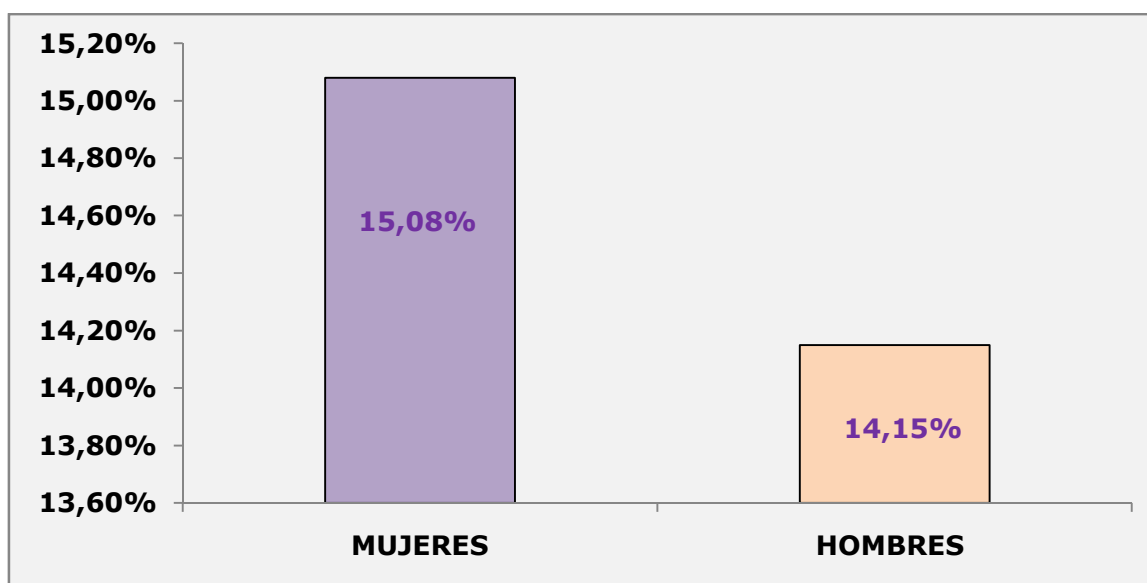


Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2016

Por último, **la población desempleada**. E año 2016 finalizó con 489.100 personas desempleadas en la región de Madrid, de las que 245.700 son mujeres, el 15,08%, y 243.400 hombres, el 14,15%. Por segundo año consecutivo la tasa de paro de las mujeres supera a la de los hombres, pero si en el año 2015 la diferencia era de 0,33 décimas, en el año 2016 la diferencia alcanza las 0,93 décimas, es decir se ha triplicado. En los años 2013 y 2014 había cambiado la situación, el paro de las mujeres era inferior al de los hombres debido a la destrucción de empleo de los hombres como consecuencia de la Reforma Laboral de 2012, una vez que los sectores más masculinizados, como la construcción, durante los años 2015 y 2016 van recuperando niveles de actividad, los datos vuelven a la situación anterior.

En cuanto al paro de larga duración la mayoría son mujeres, sobre todo en la franja de edad **de 30-44 años, donde existe un 27,8% más de mujeres** que hombres. Coincidiendo esta etapa con la vida fértil de las mujeres que con mucha frecuencia son expulsadas del mercado laboral al quedar embarazadas bien por despido o bien por tener que asumir en solitario las labores del cuidado y atención a personas dependientes.

1.7.- Tasa de Desempleo 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2016

La jornada laboral, a la vista de los datos de la EPA del IV trimestre de 2016. Las mujeres representan un 44,86% de la población ocupada a tiempo completo, 10,3 puntos menos que los hombres, a pesar de ser más numerosas en población. Existen 257.100 mujeres menos que hombres ocupadas a tiempo completo en la Comunidad de Madrid.

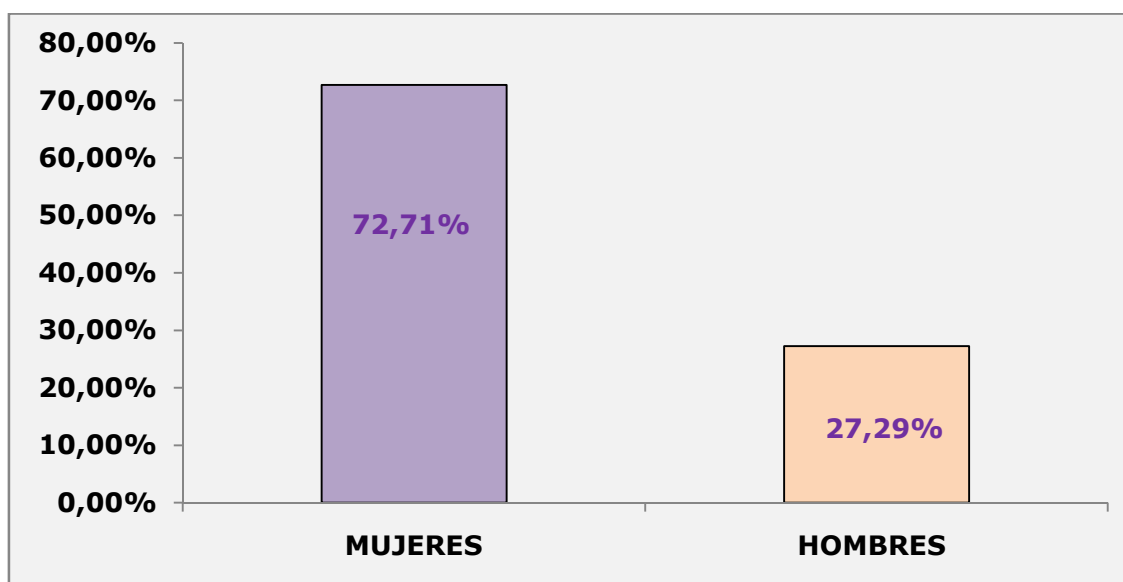
La población ocupada a tiempo parcial sigue siendo prioritariamente mujer, con el 72,71% del empleo a tiempo parcial, frente al 27,29% de los hombres, sin que esto sea una opción elegida libremente, sino que es el empleo que está siendo impuesto a las mujeres por parte del empresariado madrileño.

Una discriminación que también, es responsabilidad directa de unos gobiernos, que tampoco potencian políticas de empleo que acaben con las desigualdades endémicas de nuestra Comunidad, sin saber lo que significa el “principio reparador”, dificultando la implantación y puesta en práctica de la Ley de Igualdad 3/2007.

Teniendo en cuenta además que los contratos que se realizan para las mujeres ocupan la franja mayoritaria de entre 6 y 30 días de duración. Es decir, tienen mayor empleo precario, empezando la gestación de lo que llamamos trabajadoras pobres.

En el año 2011, la precarización de las mujeres era del 76,10%, y la de los hombres del 23,93%. Por tanto en estos años se ha producido una reducción de la precariedad de las mujeres por la entrada a este tipo de contratos de los hombres. En términos absolutos en 2011 había 165.000 mujeres más que hombres precarizados y en 2016 la cifra es de 163.000 mujeres.

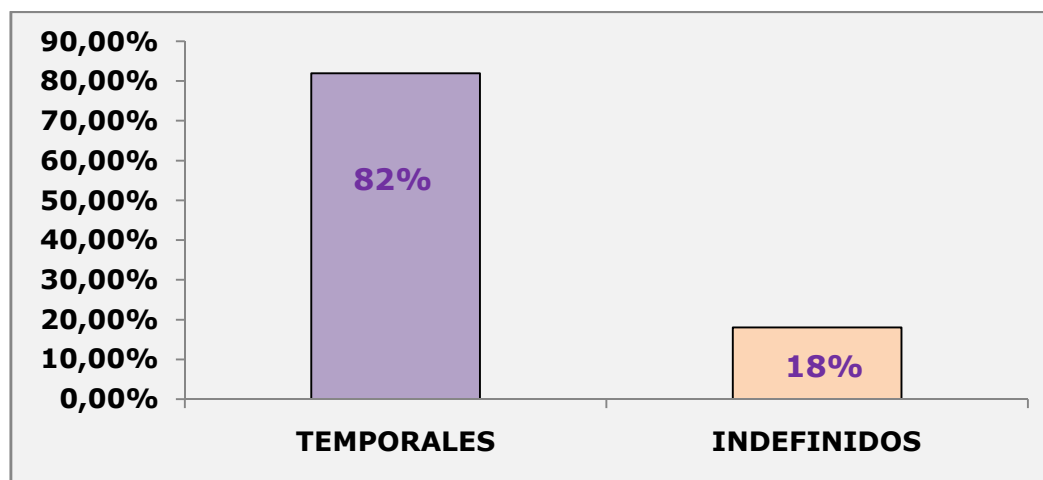
1.8.- Distribución de la Contratación a Tiempo Parcial 2016



Fuente: Elaboración propia a partir de la EPA IV 2016

En cuanto a la temporalidad de los contratos realizados en Madrid, el último dato (enero de 2017), de los 188.847 contratos realizados, 89.105 correspondieron a mujeres -el 47,18%-, de los cuales Indefinidos, ya fueran con carácter inicial o de conversión, fueron el 18%. El 82% restante eran temporales.

1.9.- Tipos de contratación, ambos sexos, Enero 2017

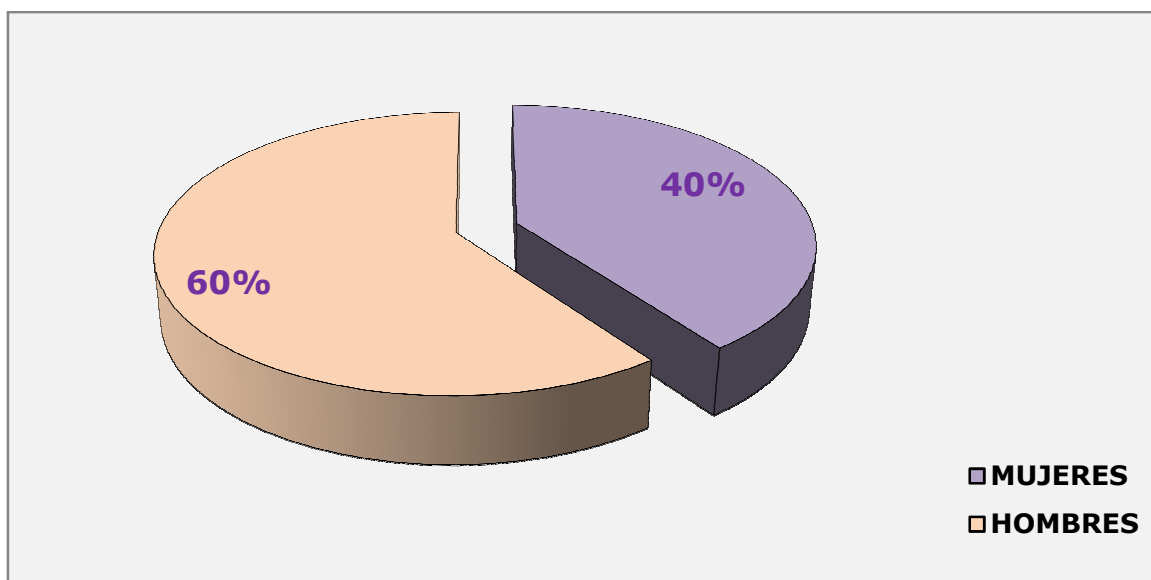


Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del paro del SEPE Enero 2017

El empresariado madrileño sigue contratando más a los hombres que a las mujeres, salvo en el caso del empleo a tiempo parcial y temporal.

En el mismo mes de enero de 2017, de los 16.606 contratos indefinidos a jornada completa que se hicieron, 9.986 contratos se hicieron a los hombres y 6.620 contratos a las mujeres. Es decir un 60% a los hombres y un 40% a las mujeres, 20 puntos de diferencia.

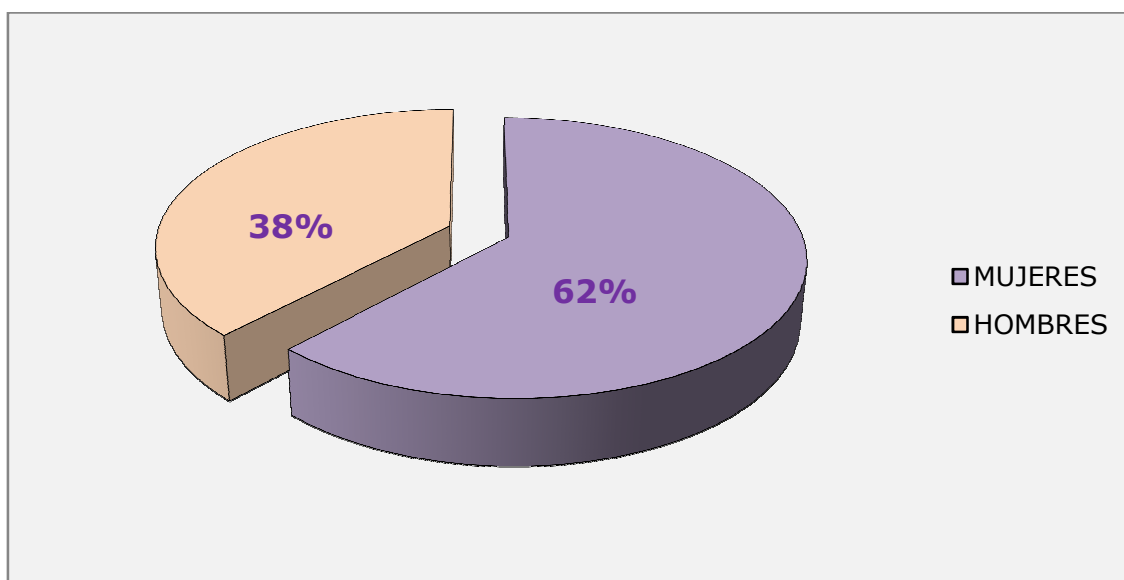
1.10.- Distribución entre mujeres y hombres de la contratación indefinida jornada completa de mujeres y hombres, Enero 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del paro del SEPE Enero 2017

De los 7.063 indefinidos a tiempo parcial que se hicieron en enero de 2017, 2.655 contratos fueron a los hombres, y 4.398 a las mujeres, es decir un 62% a las mujeres y un 38% a los hombres.

1.11.- Distribución entre mujeres y hombres de la contratación indefinida Jornada Parcial de mujeres y hombres, Enero 2017.

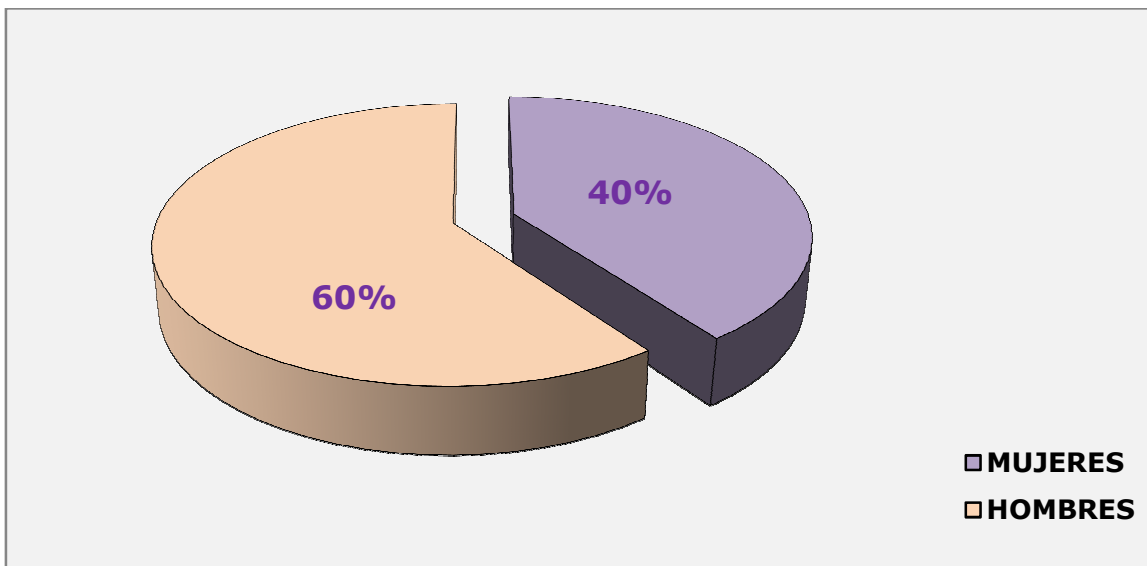


Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del paro del SEPE Enero 2017

En la contratación temporal vuelve a suceder lo mismo. De las 155.000 contrataciones realizadas en enero de 2017, se hicieron 81.981 contratos a los hombres -el 52,9%- y 73.020 a las mujeres, el 47,11%. La distribución de la jornada completa quedó así: 54.292 para los hombres, el 60%, y las mujeres 36.176, el 40%.

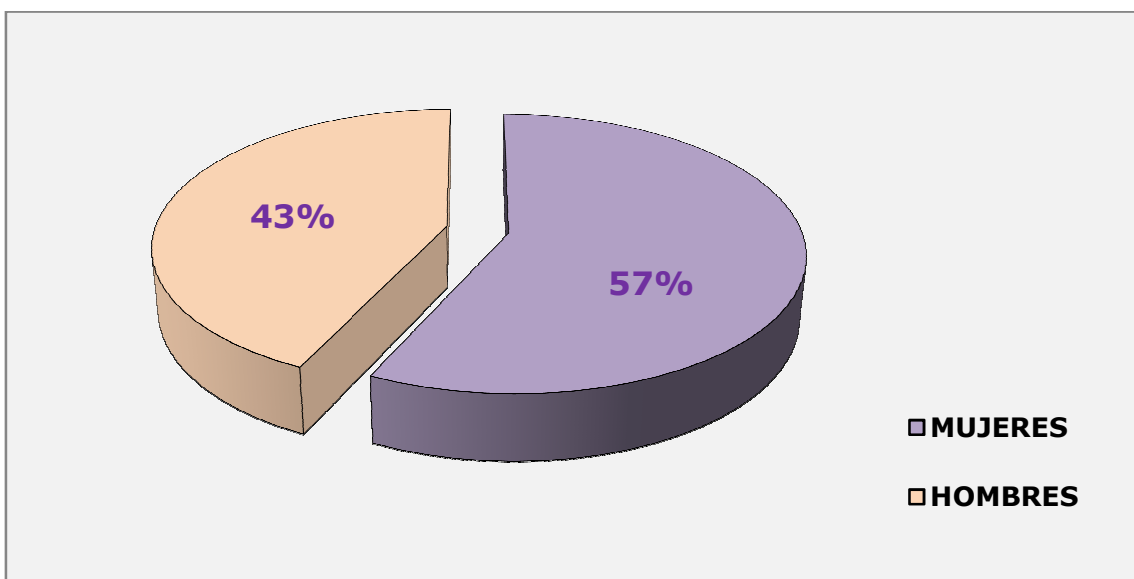
Mientras, la distribución de la jornada parcial fue la siguiente: los hombres 27.689, el 43%, y las mujeres 36.844, el 57%.

1.12.- Distribución entre mujeres y hombres de la contratación temporal a jornada completa de mujeres y hombres, Enero 2017



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del paro del SEPE Enero 2017

1.13.- Distribución entre mujeres y hombres de la contratación temporal a jornada parcial de mujeres y hombres, Enero 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros del paro del SEPE Enero 2017

Por otra parte, habría que identificar número de contratos con el número de personas, puesto que una misma persona puede ser titular de varios contratos, por meses, días e incluso horas. Ese es el empleo que supuestamente se está creando.

La temporalidad y la parcialidad tienen muchas consecuencias en la vida de las personas y en concreto de las mujeres. Su proyecto vital está muy condicionado por la situación laboral. Su independencia para ser o no madres, más que un problema ideológico es muchas veces económico o de inestabilidad laboral, lo que les hace retrasar más de lo debido su edad de primer embarazo con las consecuencias físicas y de otro orden que esto conlleva. El derecho de las mujeres a ser o no ser madre no es cuestionable, pero la presión a la que gobiernos, empresarios e iglesias someten a las trabajadoras llega a ser insoportable y así lo han manifestado las organizaciones de mujeres, sociales, políticas y sindicales.

Algunos datos que explican las condiciones laborales de la precarización y temporalidad de las mujeres en el mundo laboral, y por tanto condicionantes de su desarrollo profesional

Según los datos publicados en las estadísticas del Instituto de la Mujer.

- En la Comunidad de Madrid el 91,5% de las excedencias para el cuidado de hijas/os del año 2015, las solicitaron madres, un total de 7.239 excedencias, y los padres 663 excedencias. Hace diez años eran el 97%.
- En la Comunidad de Madrid el 86% de las excedencias para el cuidado de familiares del año 2015 las solicitaron mujeres, 3.245 excedencias, y los hombres 443 excedencias.
- En la Comunidad de Madrid la distribución de los permisos de maternidad y paternidad quedó así durante el año 2015.
 - Las madres solicitantes fueron 46.302 solicitudes
 - Los padres solicitantes fueron 1.023 solicitudes

2.- LA BRECHA SALARIAL

A partir de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial en su serie 2002 – 2014

La brecha salarial afecta a todos los grupos de edad, si bien las diferencias crecen con la edad. También es cierto que los hombres jóvenes ganan menos que los de más edad, pero en todos los grupos las mujeres ganan menos por trabajos de igual valor.

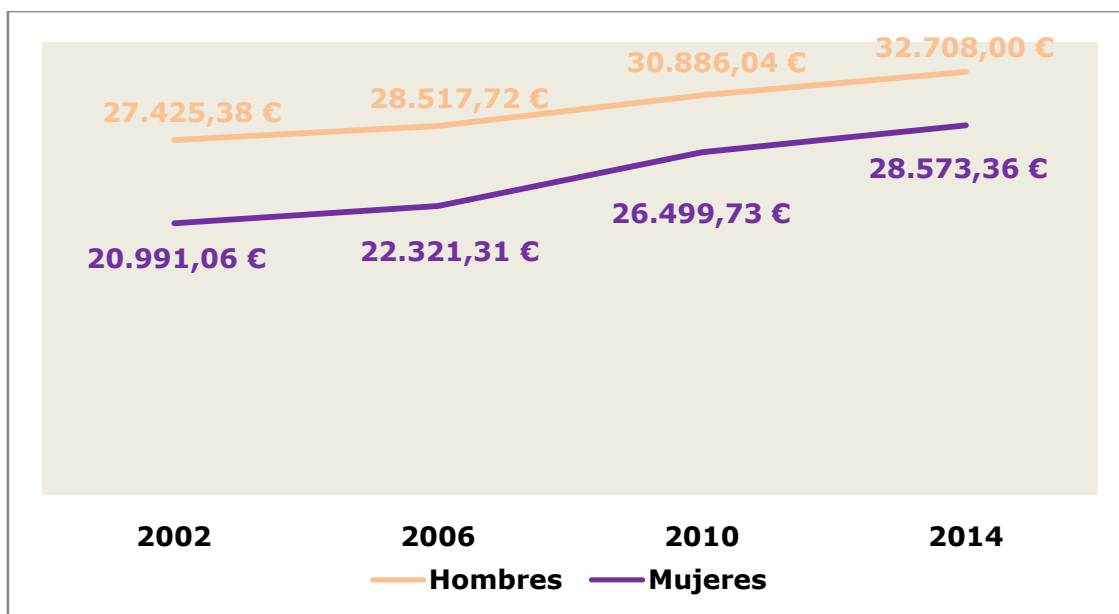
Para analizar la evolución de los el salario en la Comunidad de Madrid, hemos elegido **la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial*** en su serie 2002 - 2014.

****La Encuesta de Estructura Salarial se realiza en todos los países de la Unión Europea (UE) con criterios comunes de metodología y contenidos con el fin de obtener unos resultados comparables sobre el nivel, la estructura y distribución del salario entre sus Estados miembros.***

Otra aportación de esta encuesta es que no sólo se proporcionan valores de ganancia media sino también la distribución de los salarios, y en consecuencia, una medida de su desigualdad.

En primer lugar se ven las diferencias salariales entre mujeres y hombres en función del tipo de jornada, a tiempo completo y a tiempo parcial.

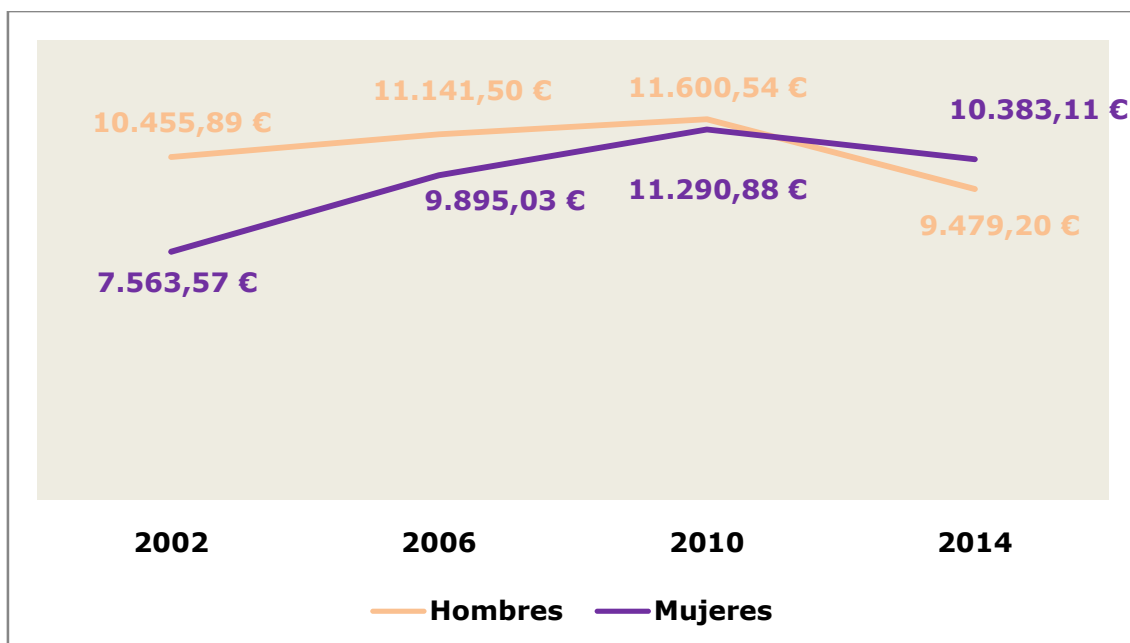
En el gráfico se ve la evolución de de los **salarios medios brutos a tiempo completo** de mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid 2002 / 2014.



Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos del INE.

A la vista del gráfico se observa que en el año 2002 la diferencia a favor de los hombres era de 6.434 euros anuales, un 23,5%. En el año 2014 esta diferencia es de 4.134 euros anuales, un 12,6%. Por tanto se ha reducido porcentualmente un 50%. Esto demuestra que tanto las campañas de concienciación, la negociación colectiva, y la implantación de planes de igualdad en las grandes empresas (con salarios más altos) llevadas a cabo por diferentes colectivos, entre ellos CCOO, van dando sus frutos y las brechas, aunque lentamente, van disminuyendo, como se observa en el gráfico de evolución de 2002 a 2014.

En el siguiente gráfico se ve la evolución de los **salarios medios brutos a tiempo parcial** de mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid 2002 / 2014.



Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos del INE.

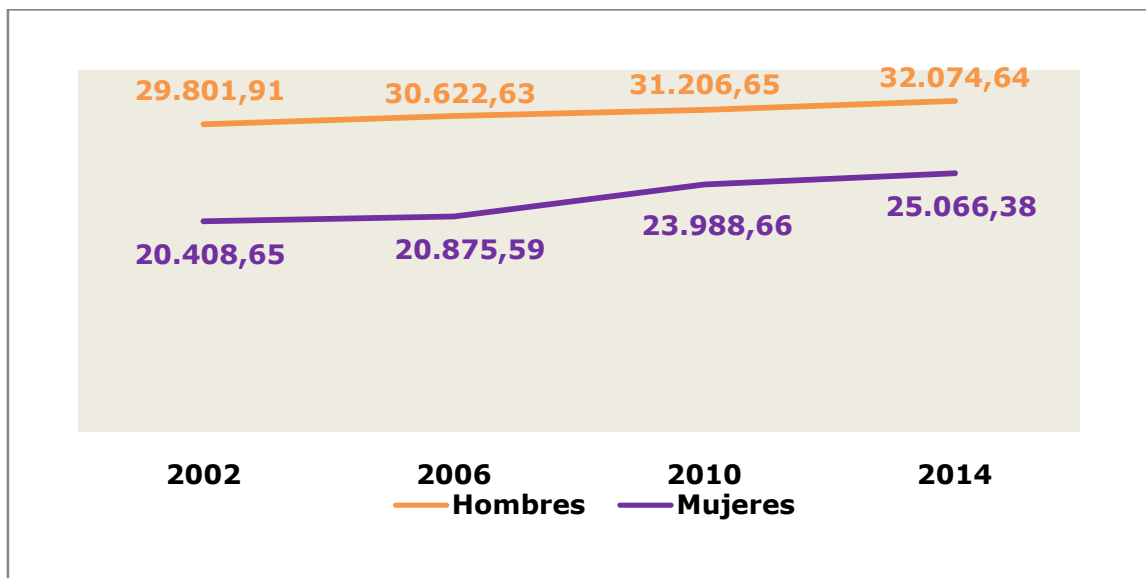
En el caso de los salarios medio bruto a tiempo parcial, donde más mujeres se concentraban ya antes de la crisis, se observa cómo la diferencia a favor de los hombres era 2.892 euros, un 27,66%. Sin embargo, en el año 2014 la diferencia era a favor de las mujeres, por 904 euros, un 8,8%.

El cambio se produce a partir de 2010, con la entrada en vigor de las diferentes reformas laborales, donde se reduce el salario de las jornadas de tiempo parcial tanto en hombres como en mujeres, pero mientras que en el caso de los hombres la reducción es de 2.121 euros, un 18,3%, en el caso de las mujeres es de 908 euros, un 8%. Pero además se produce la salida de los hombres a tiempo parcial, para producirse una incorporación exponencial de la mujer, receptoras a partir de ese momento de la mayor parte de esta contratación.

Además, este tipo de contrataciones actualmente tienen una media de salarios por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, creando una inmensa bolsa de trabajadores y trabajadoras pobres.

En segundo lugar, en función de tipo de contratación, contrato indefinido y contrato temporal.

En la evolución de los **salarios medios brutos en los contratos indefinidos** de mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid 2002 / 2014

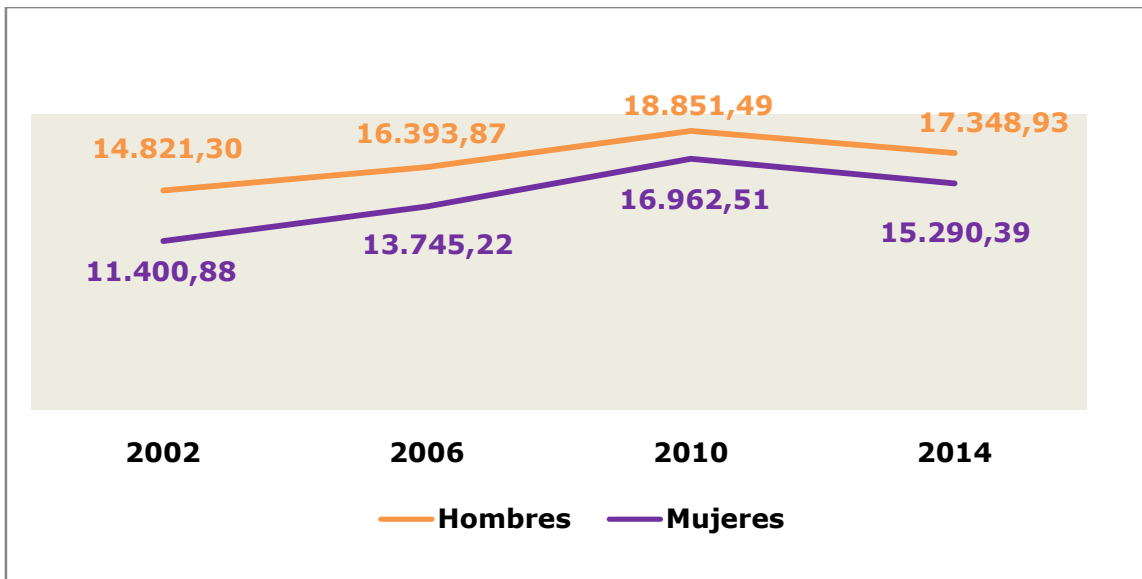


Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos del INE.

Como se observa en la contratación indefinida, la diferencia a favor de los hombres en el año 2002 era de 9.393 euros, un 31,5%. A partir de 2010 la diferencias se acortan hasta los 7.008 euros, un 21,8%. Por tanto también se ha producido un estrechamiento de la brecha salarial en el caso de la contratación indefinida.

En el caso de la contratación temporal también se produce un acercamiento entre el salario de hombres y mujeres.

Si se observa la evolución de los **salarios medios brutos en los contratos temporales** de mujeres y hombres en la Comunidad de Madrid 2002 / 2014:



Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos del INE.

Se ve que la diferencia media en el año 2002 era de 3.420 euros a favor de los hombres, un 23%. En el año 2014 se ha reducido hasta los 2.058 euros, un 11,87%.

Aun así, la desigualdad en la distribución salarial del año 2014 entre sexos continúa siendo significativa. A nivel nacional el 18,6% de las mujeres tenían ingresos salariales menores o iguales a 9.906 euros anuales (SMI), frente al 8,3% de los hombres. Mientras que en el otro lado, es decir aquellos salarios cinco veces el SMI, lo representaba el 10,2% de los hombres frente al 4,7% de las mujeres.

Por tanto, aunque la brecha de género se ha reducido, gracias a muchos años de reivindicación y lucha del movimiento feminista, aún las diferencias son evidentes, además de la precarización que han traído a las mujeres la crisis y sus reformas laborales.

Los menores salarios de las mujeres pueden explicarse por múltiples factores que condicionan su acceso al mercado laboral, en igualdad de oportunidades que los hombres, pero a la vista de los datos estadísticos se hace evidente que los dos factores principales son:

- El tipo de jornada. La mayoría de las jornadas parciales están ocupadas por mujeres, hasta un 72%.
- El tipo de contrato. La contratación temporal tiene una menor remuneración que la contratación indefinida, y de nuevo aunque aquí el número de mujeres y hombres es casi paritario, pero la remuneración de las mujeres es inferior en un 12%.

3.- LA BRECHA EN LAS PENSIONES

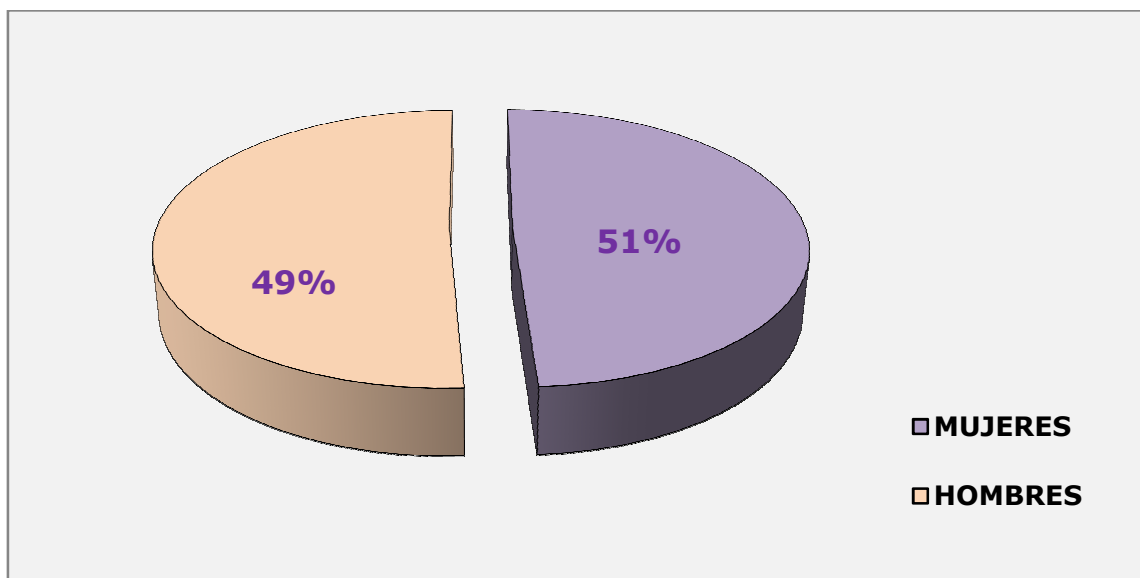
Los salarios históricamente más bajos de la mujer, sobre todo en las generaciones que se están incorporando ahora a la jubilación, hicieron que las cotizaciones hayan sido menores a las de los hombres, lo que conlleva una menor percepción en sus pensiones, abriéndose una nueva brecha entre mujeres y hombres cuando se sale del mercado laboral.

Según la estadística de *la Agencia Tributaria sobre recaudación de IRPF y Mercado de Trabajo y Pensiones* en las Fuentes Tributarias del año 2015*, *Incluye a las personas que han recibido a lo largo del año retribuciones declaradas (Pensionistas y perceptores de haberes pasivos), no exentas del IRPF, ya sean públicas o privadas, dinerarias o en especie.

En el año 2015 declararon el IRPF 1.267.119 pensionistas en la región de Madrid, que recibieron en prestaciones 20.474.468 millones de euros.

Del número total de pensionistas, eran hombres 622.368, el 49,1%, mientras que las mujeres pensionista eran 644.751, el 50,9%.

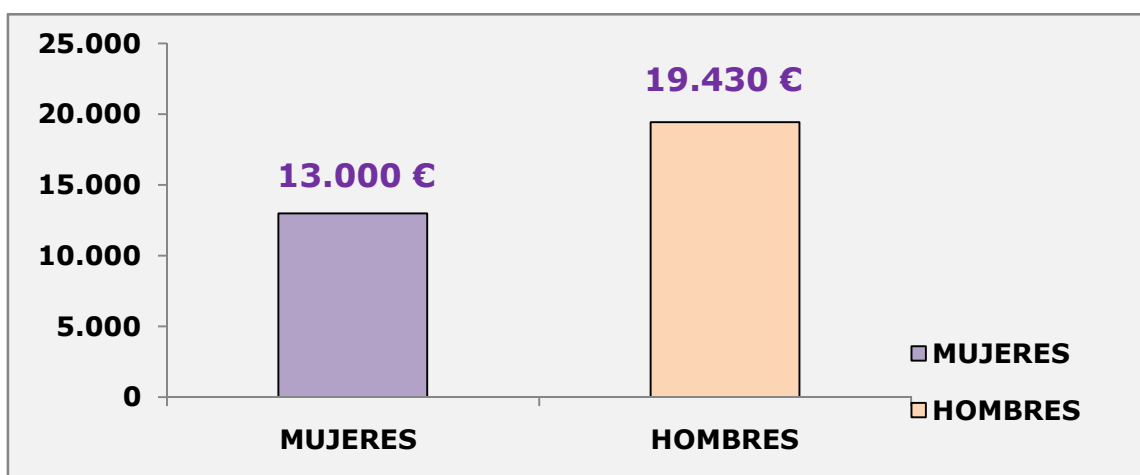
3.1.- Porcentaje de pensionistas de Madrid por sexo 2015.



Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de recaudación IRPF según fuentes de ingresos.

La pensión media anual de los hombres alcanzó los 19.430 euros, mientras que la pensión media anual de las mujeres fue de 13.000 euros. Es decir los hombres cobraron en el año 2015 de pensión media **6.430 euros más, un 33%.**

3.2.- Pensión media de la Comunidad de Madrid por sexos, año 2015.

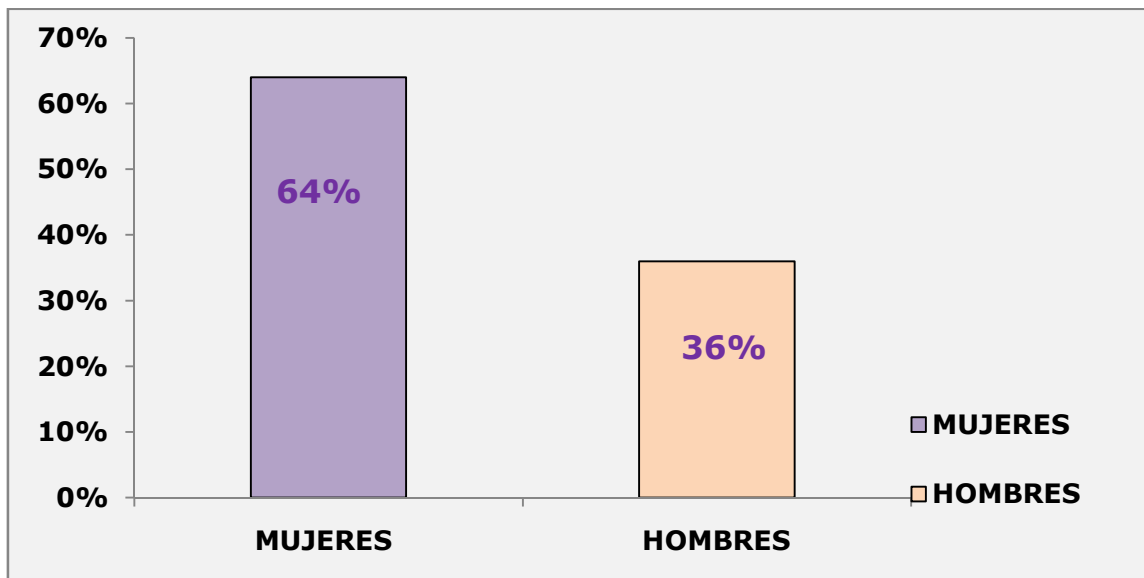


Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de recaudación IRPF según fuentes de ingresos.

Además, de las 644.751 mujeres pensionistas, 413.813, el 64% de ellas, cobraron una pensión menor al SMI (9.906 euros).

En el caso, de los 622.368 hombres pensionistas, cobraron menos del SMI, en 2015, 233.019 hombres, el 36%. Es decir una diferencia de 28 puntos.

3.3.- Porcentaje de pensionistas por sexo que cobran menos del SMI (9.906 euros) en 2015 Madrid.

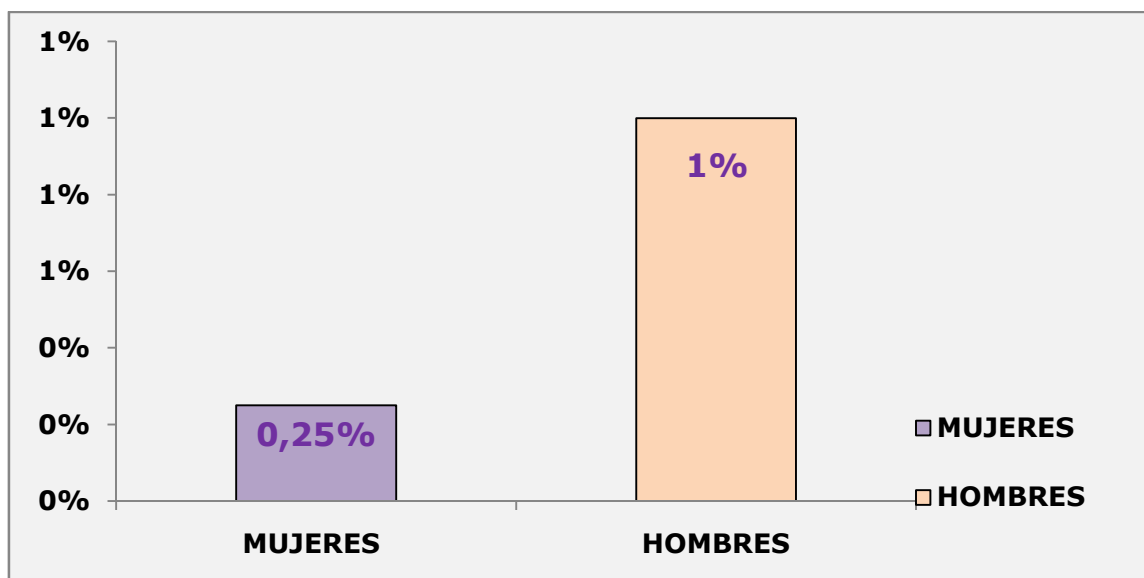


Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de recaudación IRPF según fuentes de ingresos.

Por el lado contrario, aquellos que reciben como pensión media más de 8 veces el SMI (más de 75.000 euros):

De las 644.751 mujeres pensionistas, lo reciben 1.352 mujeres, el 0,25%, mientras que de los 622.368 hombres pensionistas, reciben estas pensiones 6.271 hombres, el 1%. Es decir una diferencia del 75% a favor de los hombres.

Porcentaje de pensionistas por sexo que cobran más de 8 veces el SMI (75.000 euros) en 2015 Madrid.

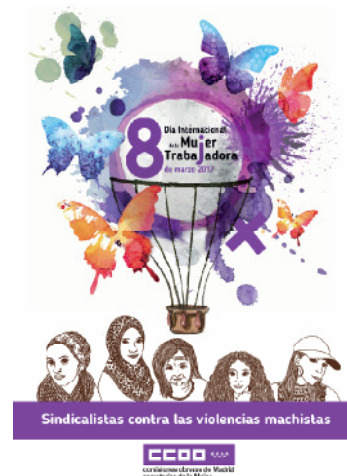


Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos de recaudación IRPF según fuentes de ingresos.

Las cifras demuestran las diferencias de ingresos que perciben las mujeres y los hombres en concepto de pensión. No es más que el resultado de una menor cotización durante la vida activa, añadiendo la falta de independencia de las mujeres durante su vida laboral. El análisis no puede ser solo cuantitativo, puesto que responde a una organización social discriminatoria y patriarcal que afecta a las mujeres también en el periodo en que han salido del mercado laboral, y que se las sigue considerando como trabajadoras y ciudadanas de segunda.

4.- INFORME DE VIOLENCIA DE GÉNERO 2016 COMUNIDAD DE MADRID.

Informe de violencia de género 2016 Comunidad de Madrid



ÍNDICE

- 1.- [Introducción](#)
- 2.- [Feminicidio en España y en Madrid 2013-2016](#)
- 3.- [Denuncias](#)
- 4.- [La violencia de género en el trabajo](#)
- 5.- [Amenazas en el ámbito económico y laboral](#)
- 6.- [Valoración de los Presupuestos de la Comunidad de Madrid 2015: Igualdad, mujer y violencia de género](#)
- 7.- [El movimiento feminista](#)
- 8.- [Los hombres y la lucha contra la violencia hacia las mujeres](#)
- 9.- [La violencia machista en los videojuegos](#)
- 10.- [Panorama internacional: un mapa desolador](#)
- 11.- [Cuadro con cifras oficiales](#)
- 12.- [Propuestas](#)

1. Introducción

Las Hermanas Mirabal, Patria, Minerva y María Teresa, nacidas en una próspera familia de la República Dominicana, fueron muy conocidas en el país por su lucha contra el dictador Trujillo, lucha por la que fueron asesinadas encontrándose sus cuerpos en el fondo de un acantilado el 25 de noviembre de 1960.

En julio de 1981 durante el 1º Encuentro Feminista de Latinoamérica y Caribe celebrado en Bogotá, se declaró el 25 de noviembre como Día Internacional contra la violencia hacia las Mujeres. Desde entonces ese día condenamos la violencia que los hombres ejercen contra las mujeres que, cada año, genera decenas de asesinadas en España y miles en el mundo como consecuencia de las violencias machistas.

CCOO, desde hace ya muchos años, se suma a los actos que, junto con las organizaciones feministas, políticas y sociales, condenan esta violencia en todo el mundo.

El informe abarca estadísticas de los años 2013, 2014, 2015 y 2016. En el caso de este último año la estadística se cerrará durante el mes de noviembre.

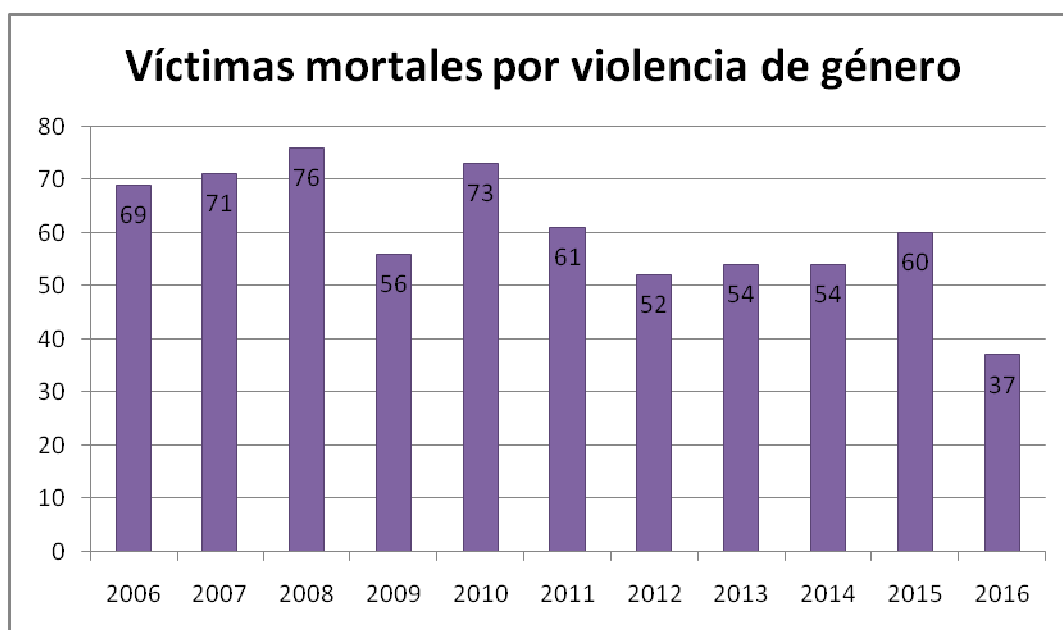
La ONU define la violencia contra las mujeres como:” **todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga, o pueda tener como resultado, un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada” Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993).**

Los términos: “violencia de género”, “violencia machista” o “violencia hacia la mujer, son utilizados indistintamente según el ámbito que corresponda. En

este documento utilizamos “*violencias machistas*, que deja claro que es un tipo especial de violencia cuyo objetivo es mantener el control y la subordinación de la mujer al hombre, bajo los principios ideológicos, políticos y económicos del capitalismo patriarcal.

2. Femicidios en España y en Madrid 2013-2016.

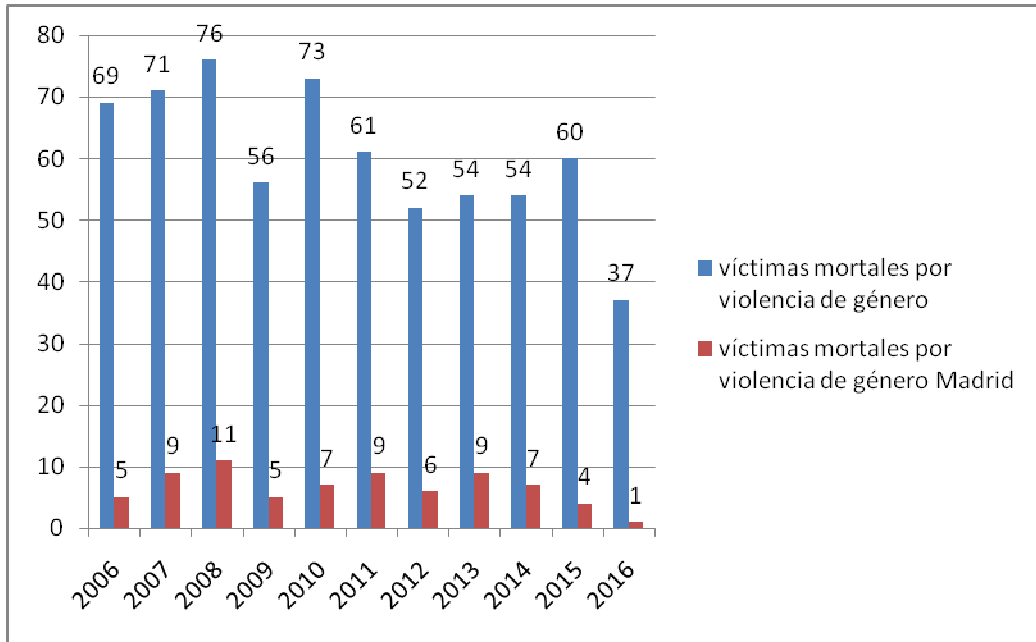
A fecha de 15 de noviembre 2016, la cifra de asesinadas en España como consecuencia de la violencia machista asciende a 37 mujeres, en lo que va de 2016, de las cuales una fue asesinada en Madrid. Hemos incluido las estadísticas oficiales de la pasada década, que difieren de las utilizadas por las organizaciones de mujeres, que hacen el seguimiento de las estadísticas desde una perspectiva de género.



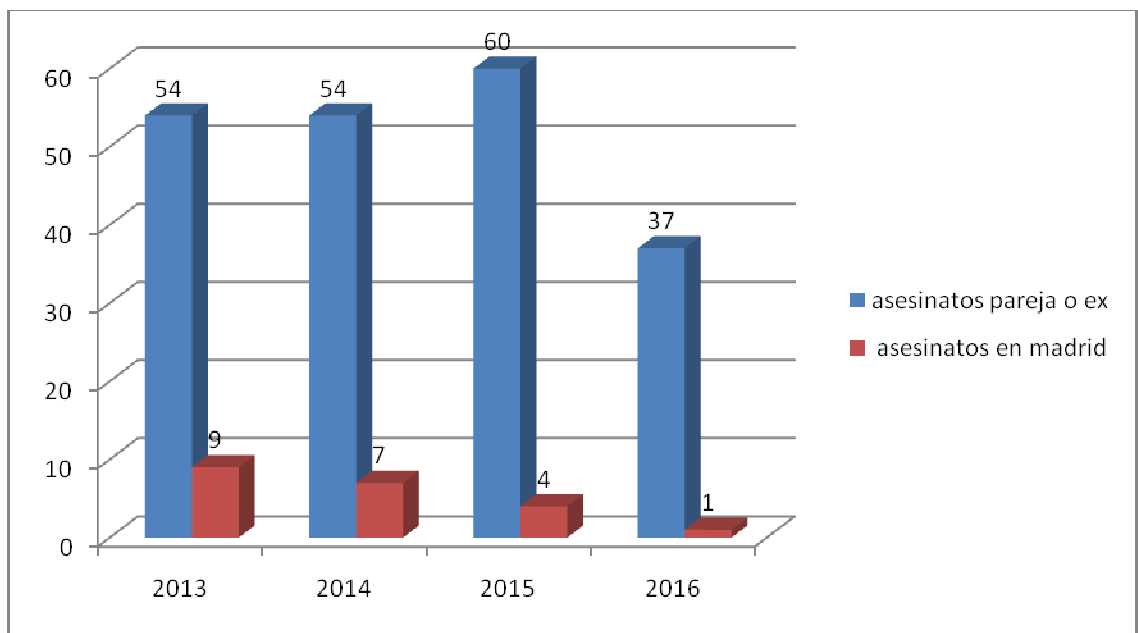
A fecha de 21 de noviembre de 2016, las asesinadas por violencia machista, según las cifras oficiales, son 39 mujeres, pero en ellas no se incluyen todas las víctimas, faltan las prostitutas, las que han muerto después de las fechas oficiales por las secuelas de las agresiones, las asesinadas por otros hombres sin vínculo sentimental... y esa cifra se eleva a 90.

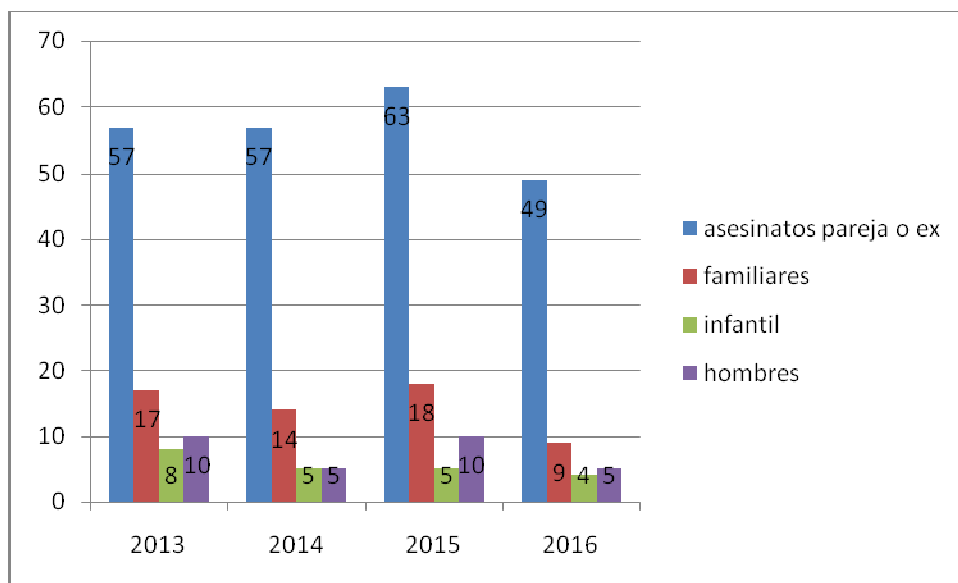
Aún así los datos son escalofriantes y resulta llamativo que no se cree una alarma social que movilice a toda la sociedad, si bien somos conscientes de

que se ha avanzado en sensibilización sobre la violencia, debido sobre todo a las movilizaciones de las mujeres y sus organizaciones, entre las que se encuentra CCOO.



La secuencia para los cuatro años que abarca el presente informe, y según las cifras oficiales del Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad, se muestra en el siguiente gráfico.

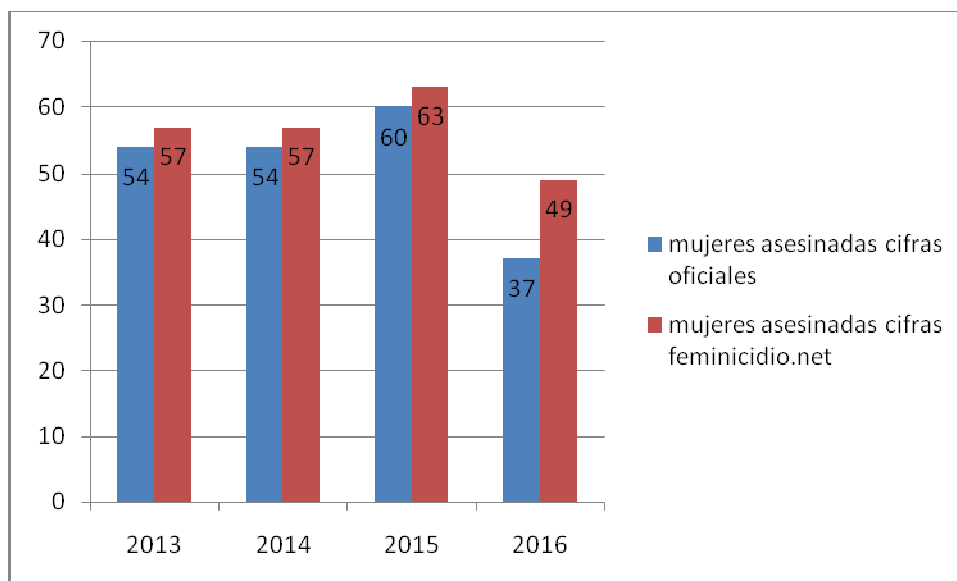




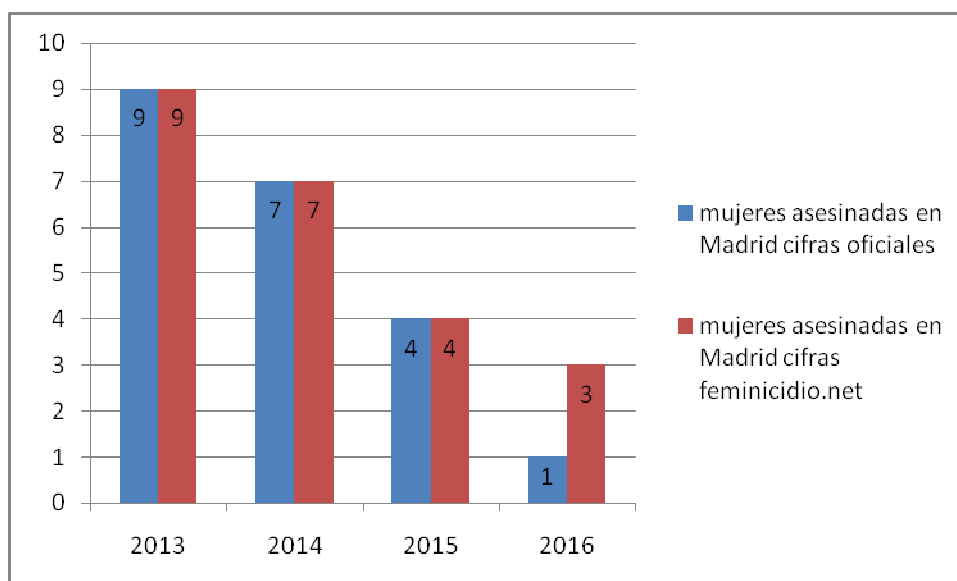
En el gráfico anterior se han incluido, además de los asesinatos de mujeres a manos de sus parejas o ex parejas, las muertes de mujeres producidas en el ámbito familiar, y las niñas, los niños y los varones que murieron violentamente durante los años a los que se hace referencia.

58 familiares han sido asesinados desde 2013, 22 menores y 30 hombres. Todos ellos y ellas por estar en el entorno de las mujeres asesinadas. El afán de causar daño de los asesinos no para en el hecho de matar a la mujer, sino que busca destruirla completamente, también a través del daño a sus seres queridos.

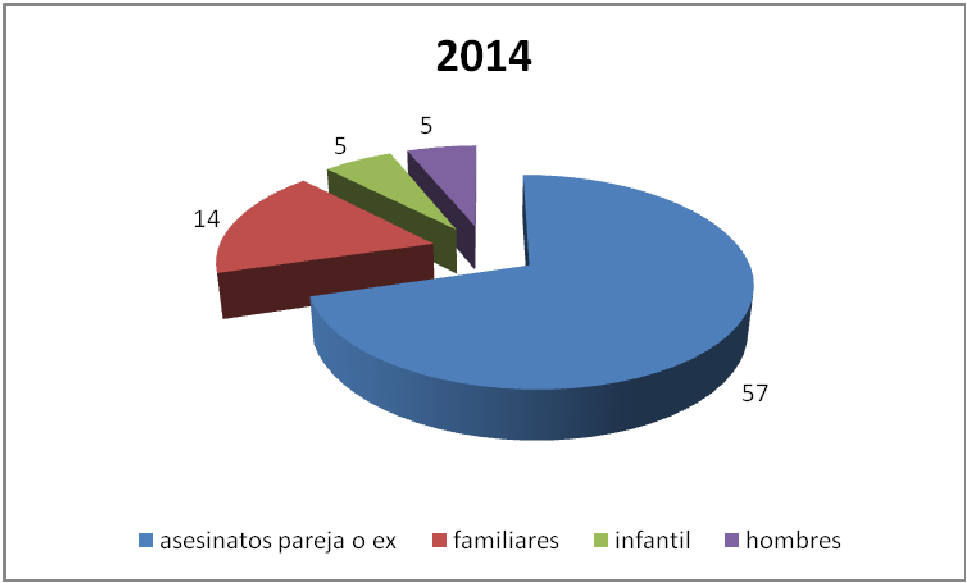
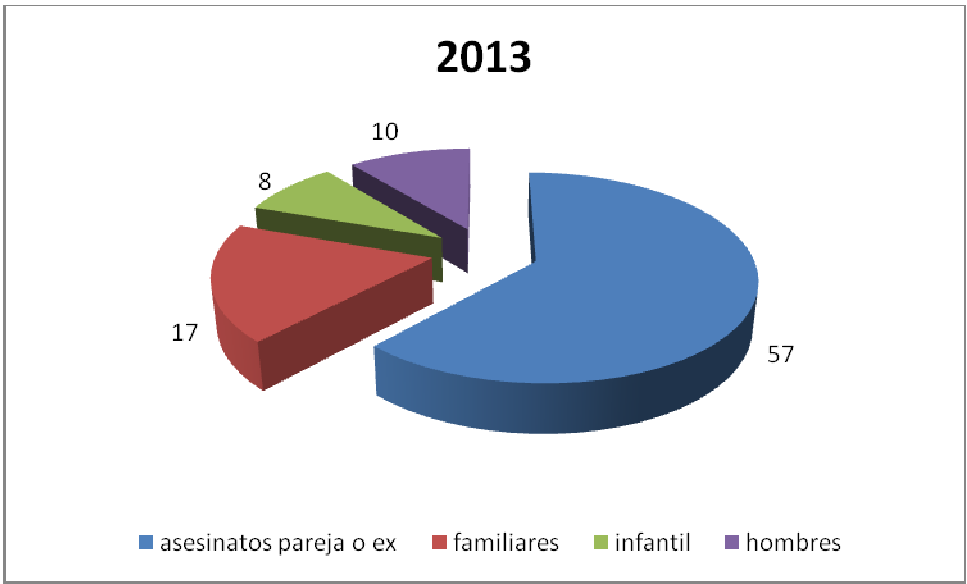
Resulta llamativa la diferencia entre las cifras oficiales y las de la plataforma contra la violencia de género feminicidio.net.

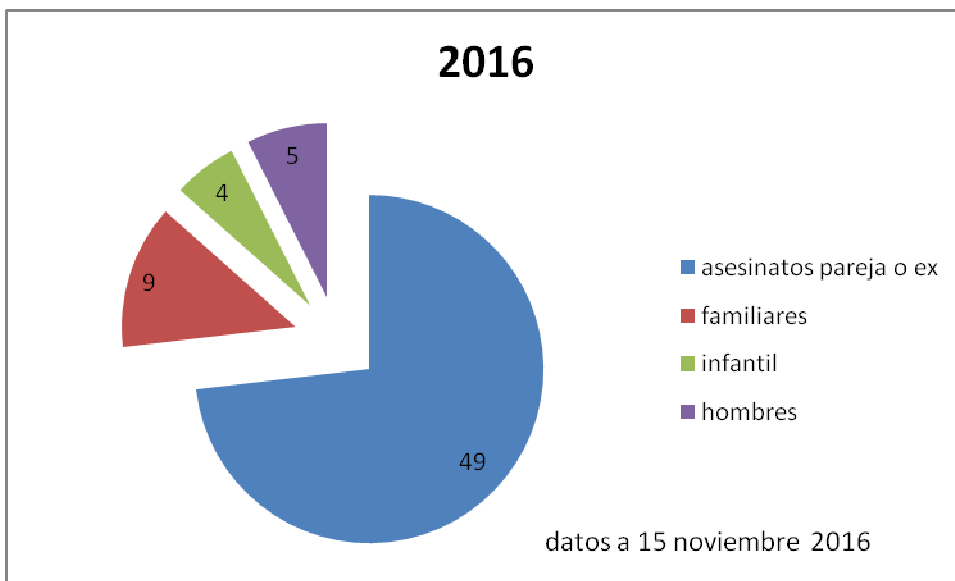
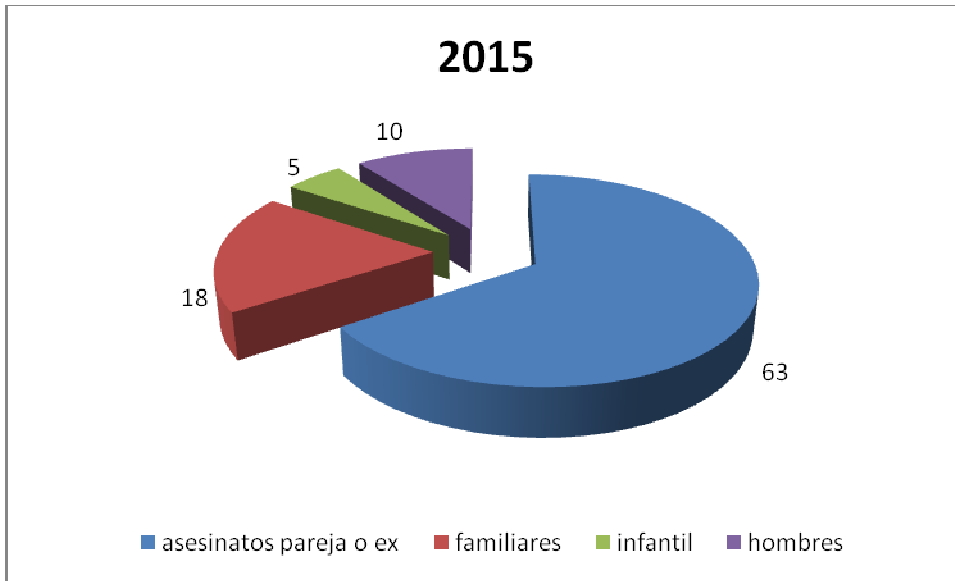


Por lo que respecta a la Comunidad de Madrid, salvo en el presente año, aún por cerrar estadísticamente, no se dan esas diferencias.



Para mayor claridad se incluyen los gráficos que CCOO ha elaborado de cada año (2013-2016), tomando como referencia las estadísticas más completas del portal **feminicidio.net**:





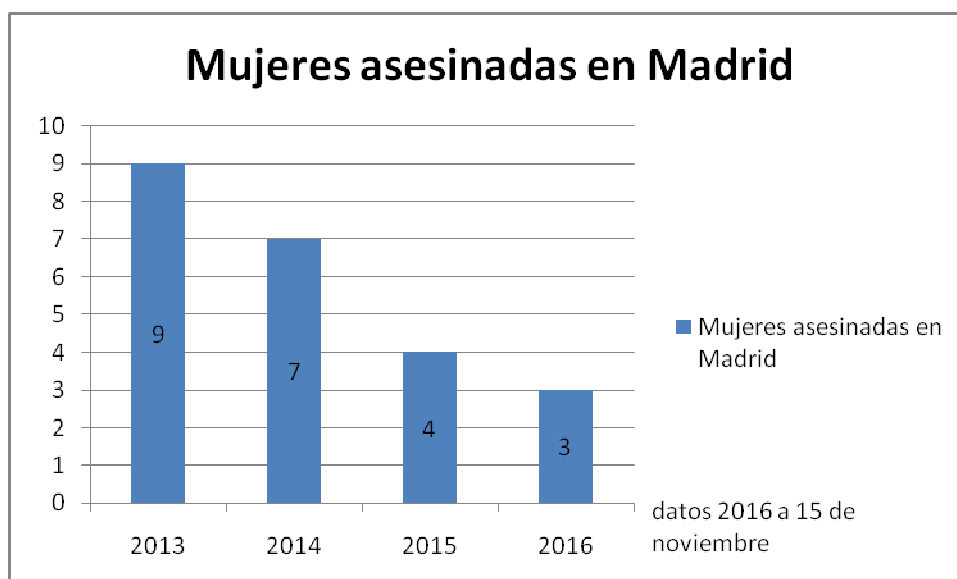
Por lo que respecta a estos cuatro años en la Comunidad de Madrid, los datos se reflejan en el siguiente gráfico:

Comunidad autónoma Madrid	Número de víctimas mortales												
	Denuncia agresor	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
No había denuncia		2	6	9	4	7	6	6	6	8	5	2	55
Había denuncia		3	3	2	1		3			1	2	1	16
No consta	4												4

Fuente: Informe sombra violencia de género Comunidad de Madrid 2005-2015. Generando red.

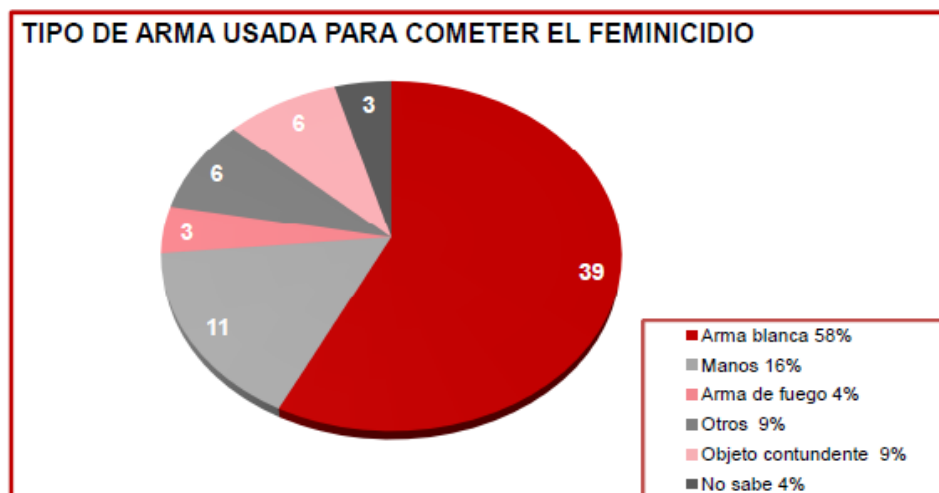
En muchas ocasiones se criminaliza a las víctimas aduciendo que no habían presentado denuncia, como si eso fuera la panacea para salvar la vida, cuando se han visto casos en los que incluso la vigilancia policial no ha sido suficiente para parar el feminicidio. Pero si esa fuera la causa, no habría ninguna asesinada con denuncia previa y se ve que en 16 casos al menos si la había.

Esto permite afirmar una vez más que hay que cambiar el foco de lugar y proyectarlo sobre el asesino, no sobre la víctima, y plantear correctamente desde los poderes públicos y los medios de comunicación el enfoque de la noticia para que sirva como sensibilización y rechazo del feminicidio no como si las mujeres hubiesen hecho algo mal, recordando discursos de otros tiempos.



Fuente: Informe sombra, violencia de género Comunidad de Madrid. 2005-2015.

Se añade un gráfico en relación con el tipo de armas usadas.



Generando redes.

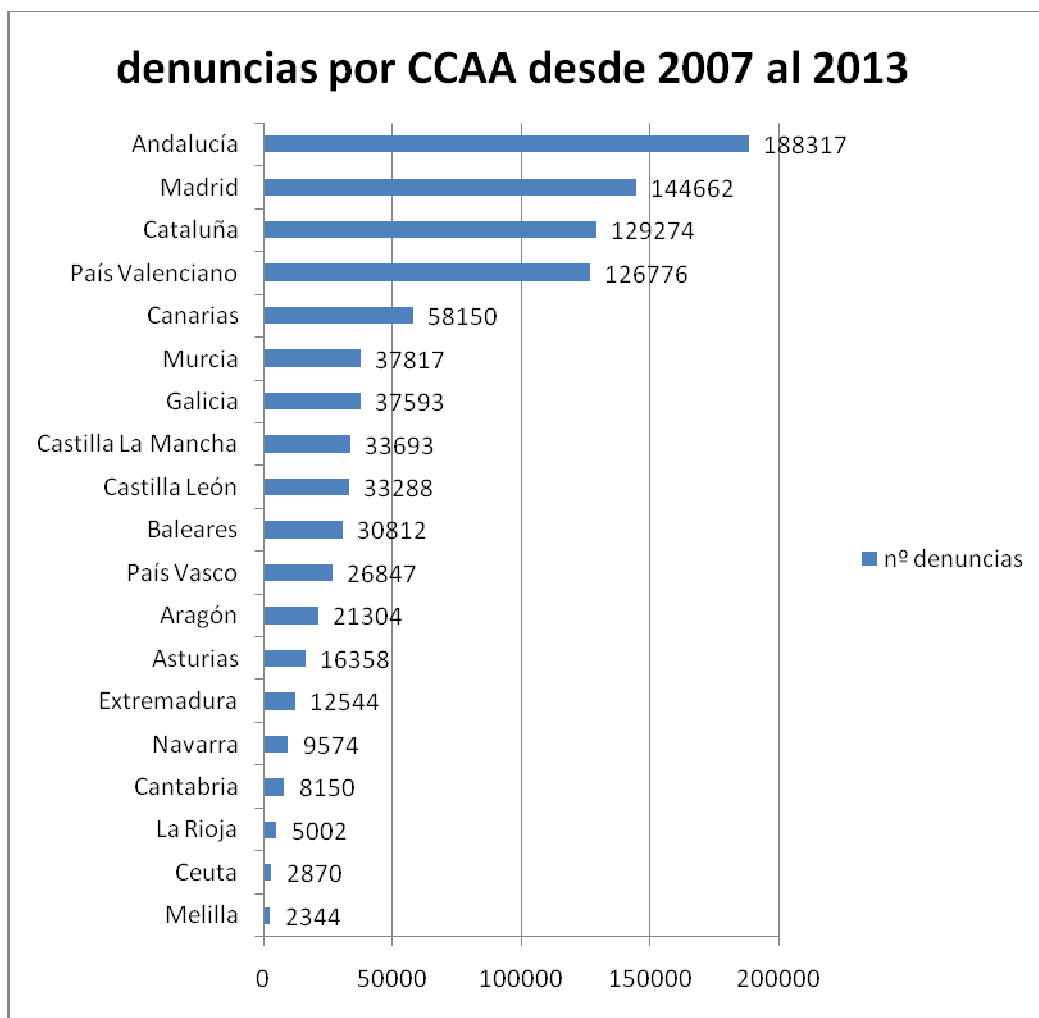
Destaca éste gráfico porque es importante la forma en que los asesinos llevan a cabo sus acciones. En el 74% de los casos, la acción requiere una cercanía con su víctima que lleva a un contacto directo, incluso el 16% lo ha hecho con sus propias manos, lo que nos ratifica en la frialdad, maldad y afán de hacer daño, ensañamiento que no siempre se reconoce en los procesos judiciales. Un ejemplo es el de la mujer asesinada de 64 puñaladas en el que la jueza no reconoce el ensañamiento.

Son actos planeados con tiempo, frialdad, después de haber seguido, acechado y esperado a la mujer para asesinarla. No son locos, son asesinos.

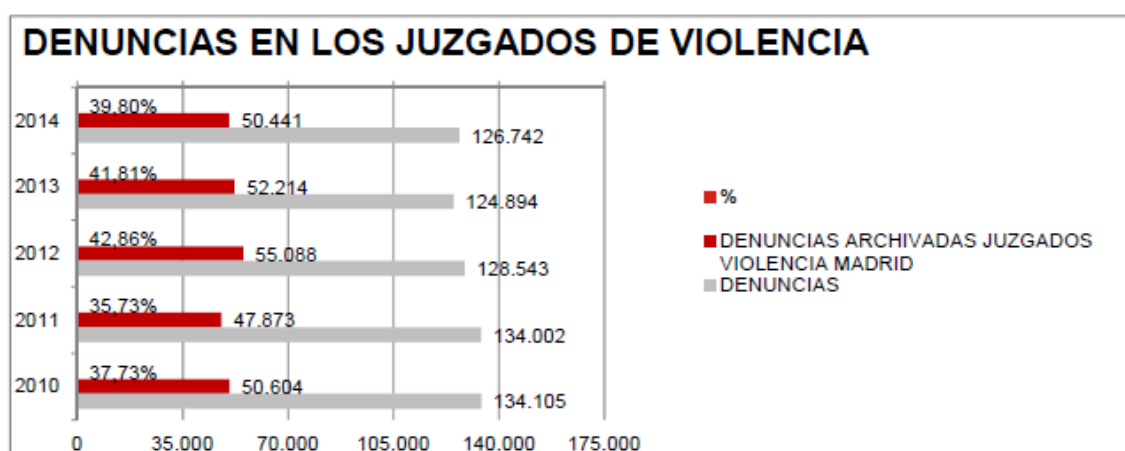
3. Denuncias

En el siguiente gráfico se muestra el número de denuncias por Comunidades Autónomas del período 2007- 2013.

La Comunidad de Madrid ocupa la poco honrosa segunda posición en número de denuncias, con 144.662, solo por debajo de Andalucía y seguida por Cataluña y Comunidad Valenciana.



En el siguiente gráfico se pueden observar los porcentajes de denuncias entre los años 2010-2014.



Fuente: Informe sombra violencia de género en la Comunidad de Madrid 2005-2015. Generando red.

Según los cuatro años objeto de este documento, y de acuerdo con los informes del Consejo General del Poder Judicial, se pueden presentar los siguientes gráficos, que contienen las denuncias por violencia de género recibidas en los Juzgados de violencia de género.

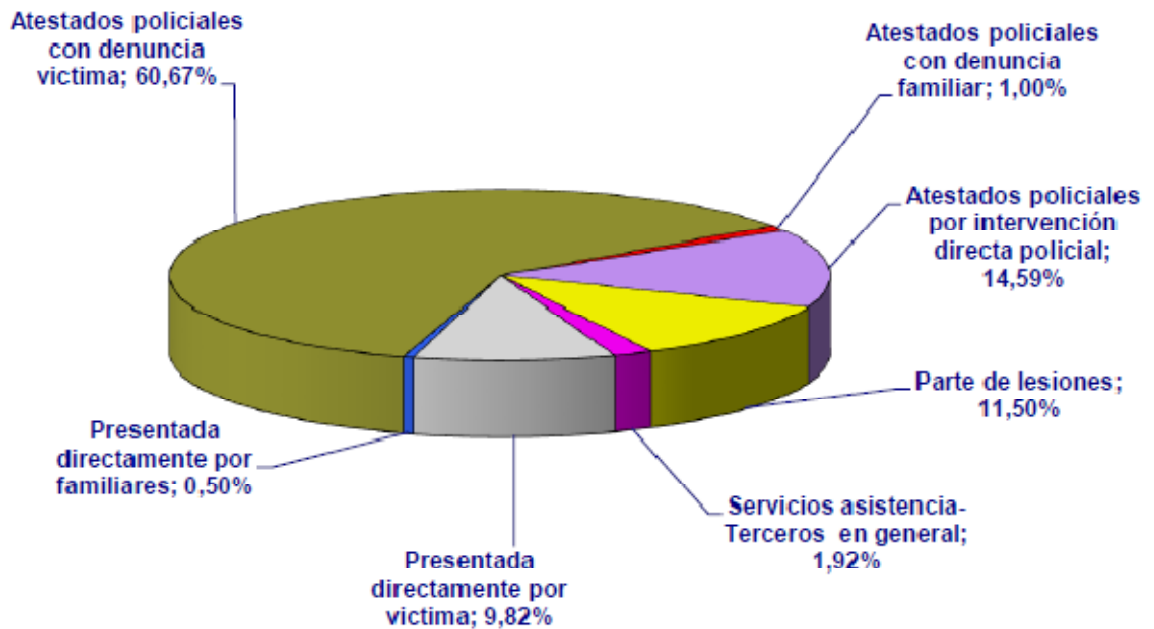
Tendría que explicarse el alto porcentaje de denuncias archivadas, puesto que en muchas ocasiones después se han producido hechos violentos. Por ello se pide que se dote a los juzgados de violencia de género de los medios humanos y materiales necesarios para poder prestar una atención adecuada de prevención, atención y seguimiento de todos los casos.

En el periodo comprendido entre 2010 y 2014, se han presentado 648.286 denuncias, es decir que más de 600.000 mujeres han sentido o sufrido maltrato en una sociedad que debería protegerlas. Son las cifras de la vergüenza.

Es importante buscar respuesta a por qué se archiva un porcentaje tan alto de denuncias, cuando en muchos casos los resultados acaban con mujeres asesinadas o ingresadas en hospitales con gravísimas lesiones.

En cuanto a quién realiza las demandas por violencia machista, son principalmente las mujeres afectadas, un 60%, casi un 15% por la intervención directa de la Policía, y el resto por otros ámbitos de ciudadanía o servicios públicos. Esto significa que las mujeres no sufren en silencio ni de forma sumisa, sino que la sociedad y las administraciones siguen sin ser capaces de prevenir, proteger y reconocer derechos a las mujeres víctimas de violencia machista.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS DENUNCIAS POR SU PRESENTACIÓN



Son casi 700.000 mujeres las que han presentado denuncias por maltrato y violencia machista en el periodo que analizado, un número que si se tratara de otro grupo humano, produciría una alarma social generalizada.

Sin embargo solo son cifras de una vergüenza insoportable para las mujeres y todas aquellas personas que consideran que detrás de la frialdad de los números hay seres humanos sufriendo un autentico feminicidio.

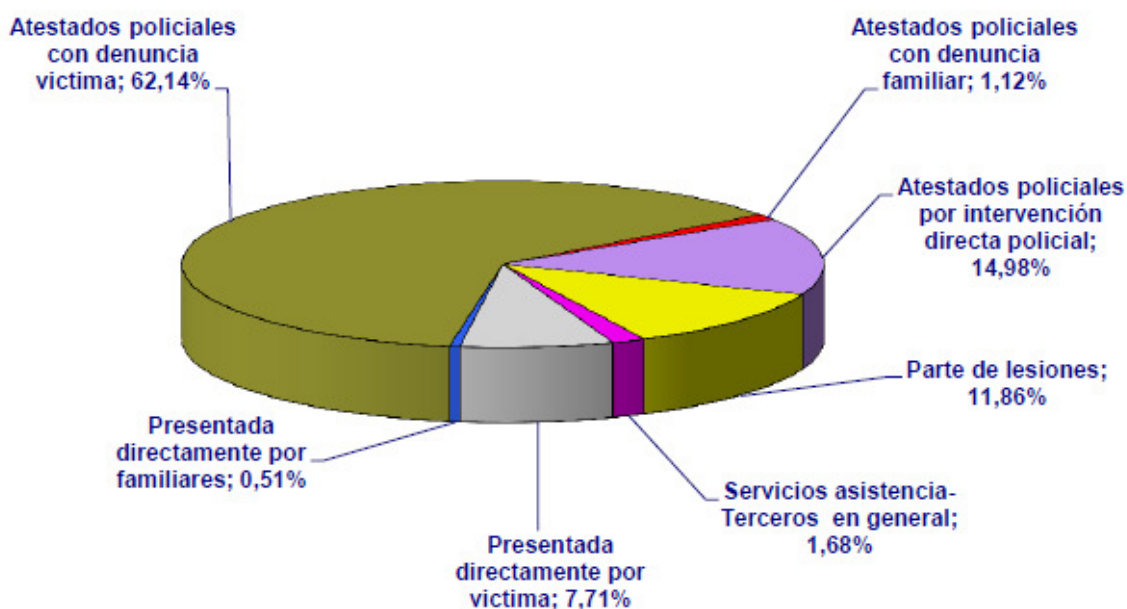
NACIONALIDAD MUJERES QUE DENUNCIAN

ESPAÑOLAS	84.128	67%
EXTRANJERAS	40.765	33%

2014

Total Denuncias	Presentada directamente por victima	Presentada directamente por familiares	Atestados policiales			Parte de lesiones	Servicios asistencia-Terceros en general
			Con denuncia victima	Con denuncia familiar	Por intervención directa policial		
126.742	9.769	651	78.758	1.421	18.984	15.029	2.130
	7,71%	0,51%	62,14%	1,12%	14,98%	11,86%	1,68%

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS DENUNCIAS POR SU PRESENTACIÓN



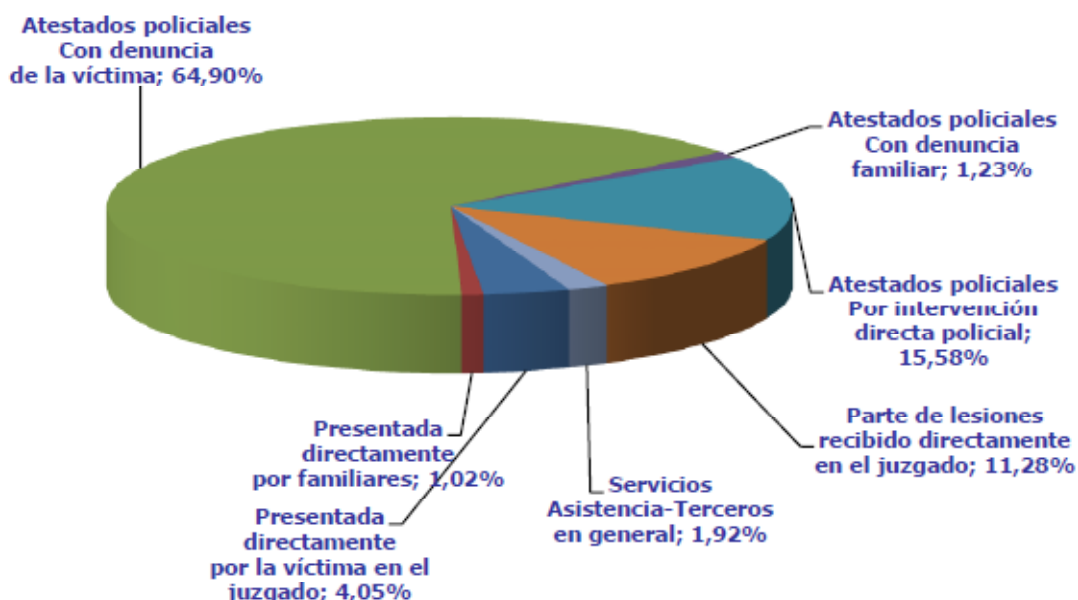
NACIONALIDAD MUJERES QUE DENUNCIAN

ESPAÑOLAS	87.081	69%
EXTRANJERAS	39.659	31%

2015

Total Denuncias	Presentada directamente por víctima en el juzgado	Presentada directamente por familiares	Atestados policiales			Parte de lesiones recibido directamente en el juzgado	Servicios asistencia-Terceros en general
			Con denuncia víctima	Con denuncia familiar	Por intervención directa policial		
129.193	5.238 4,05%	1.323 1,02%	83.848 64,90%	1.595 1,23%	20.131 15,58%	14.575 11,28%	2.483 1,92%

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LAS DENUNCIAS POR SU PRESENTACIÓN



NACIONALIDAD MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO*

ESPAÑOLAS	86.464	69,9%
EXTRANJERAS	37.261	30,1%

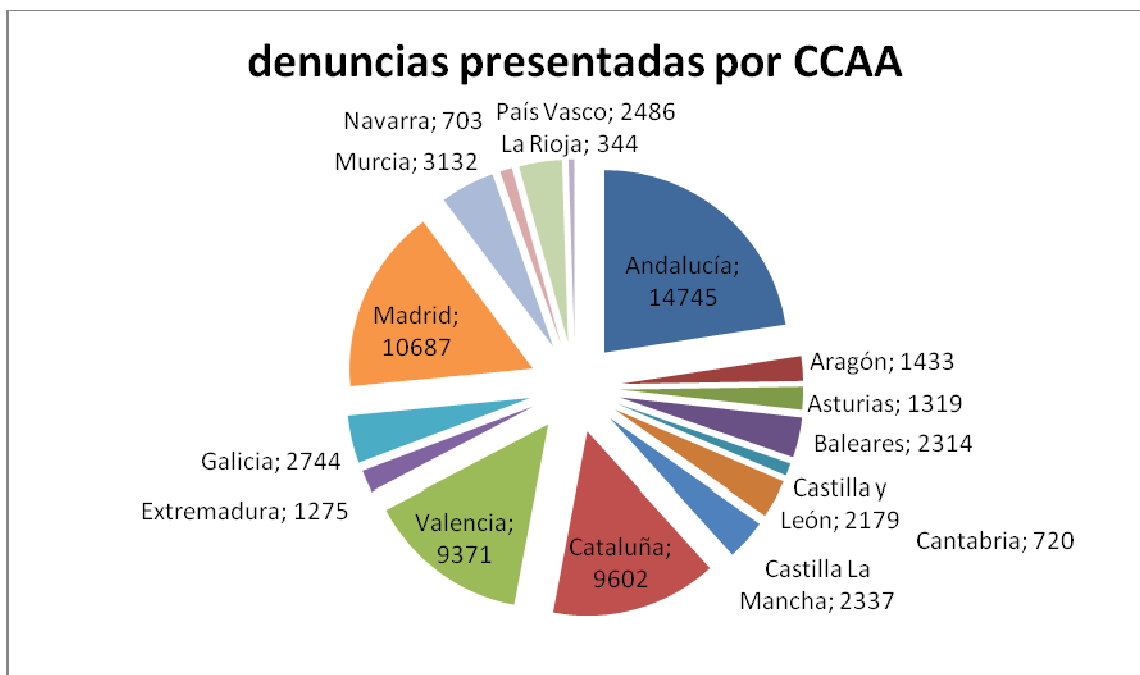
2016

Para el ejercicio 2016 solamente se dispone de los datos del primer semestre. Durante este tiempo el total de denuncias presentadas en el Estado español asciende a 70.236.

Total denuncias	Presentada directamente por víctima en el juzgado	Presentada directamente por familiares	Atestados policiales			Parte de lesiones recibido directamente en el juzgado	Servicios asistenciales terceros en general
			Con denuncia víctima	Con denuncia familiar	Por intervención policial directa		
70.931	2.389	189	46.931	787	11.142	6.917	1.881

Españolas	46.202
Extranjeras	19.422

Denuncias presentadas por CCAA en el primer semestre de 2016



En la Comunidad de Madrid se presentaron 10.687 denuncias que afectaron a un total de 9.612 mujeres.

4. La violencia de género en el trabajo

En marzo de 1911, mientras se celebraba por vez primera el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, se producía un grave incendio en la fábrica textil, Triangle, en la ciudad de Nueva York. Allí perecieron más de 140 trabajadoras de la confección, en su gran mayoría mujeres inmigrantes que acababan de llegar al país, algunas de apenas 14 años. En pleno siglo XXI la lucha por la igualdad y la seguridad en los centros de trabajo sigue estando plenamente vigente. De hecho para la Organización Internacional del Trabajo, poner fin a la violencia de género en el trabajo es uno de sus objetivos fundamentales.

La violencia en el mundo del trabajo es perjudicial para las mujeres y los hombres y entraña graves consecuencias para sus familias, así como para la sociedad y la comunidad. Se trata de una vulneración de los derechos humanos tanto como un problema sanitario, educativo, jurídico y socioeconómico. Las mujeres suelen ser especialmente vulnerables a la violencia, ya sea debido a la naturaleza de sus empleos o a su situación en la sociedad en general.

Desde la OIT se han puesto en marcha diferentes instrumentos para luchar contra este tipo de violencia. Se hará referencia únicamente a cuatro: Convenio nº 111 (1958), relativo a la discriminación en materia de empleo, que contribuye a mejorar la legislación y la práctica en materia de acoso sexual; el Convenio nº 169 (1989) sobre pueblos indígenas y tribales, que requiere que los gobiernos que lo ratifiquen tomen medidas especiales para asegurarse que los trabajadores y trabajadoras indígenas estén protegidos contra el acoso sexual; en tercer lugar, el de adopción más reciente, el emblemático Convenio nº 189 (2011), sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, que prohíbe toda forma de abuso, acoso y

violencia con respecto a un grupo ocupacional vulnerable y con un alto índice de feminización. En cuarto y último lugar, la Recomendación nº 200 (2010) sobre VIH y el SIDA, que exige la adopción de medidas en el lugar de trabajo para reducir la transmisión del VIH y mitigar sus repercusiones, mediante acciones destinadas a prevenir y prohibir la violencia y el acoso.

La violencia de género en el trabajo, tanto si tiene lugar en el propio centro de trabajo o en el camino hacia o desde el mismo, puede adoptar múltiples formas, incluyendo:

- Maltrato físico, incluyendo agresiones, palizas, tentativas de homicidio y homicidio;
- Violencia sexual, incluyendo violación y abusos sexuales;
- Acoso sexual;
- Maltrato verbal y sexista; hostigamiento;
- Maltrato psicológico, intimidación y amenazas de violencia;
- Abuso económico y financiero;
- Acoso y acecho.

Además de la pérdida del empleo, la violencia de género en el trabajo puede ocasionar a quien lo sufre graves trastornos físicos y psíquicos: estrés emocional, humillación, ansiedad, depresión...

El riesgo de exposición a la violencia es generalmente mayor en empleos y sectores donde el trabajo es informal o precario, donde los salarios son muy bajos, donde se impide la afiliación sindical... La segregación en empleos u ocupaciones mayoritariamente femeninas o masculinas incrementa el riesgo de exposición a la violencia de género, ya sea por parte de los compañeros de trabajo o por el público en general.

Las mujeres están sobrerrepresentadas en los empleos del trabajo doméstico, el sector hospitalario, en la sanidad y en los servicios sociales; la industria textil, en las plantaciones de té y de flores, así como en los últimos eslabones en las cadenas mundiales de suministros de las empresas

multinacionales. Por otra parte, las mujeres que trabajan en sectores dominados por los hombres, como la construcción y el transporte, también pueden estar expuestas a diversas formas de violencia de género. De hecho en todo el mundo, entre el 40 y el 50% de las mujeres sufren insinuaciones de carácter sexual, contacto físico no consentido u otras formas de acoso sexual en el trabajo.

5. Amenazas en el ámbito económico y laboral

Sin empleo digno no es posible independizarse de los maltratadores y en diez años en la Comunidad de Madrid, con un volumen de denuncias de casi 100.000, se han realizado 714 contratos bonificados a mujeres víctimas de violencia machista, se han concedido 1.240 permisos de residencia a extranjeras, un 14% del total estatal, y el 43% de las denunciadas dependen económicamente del maltratador.

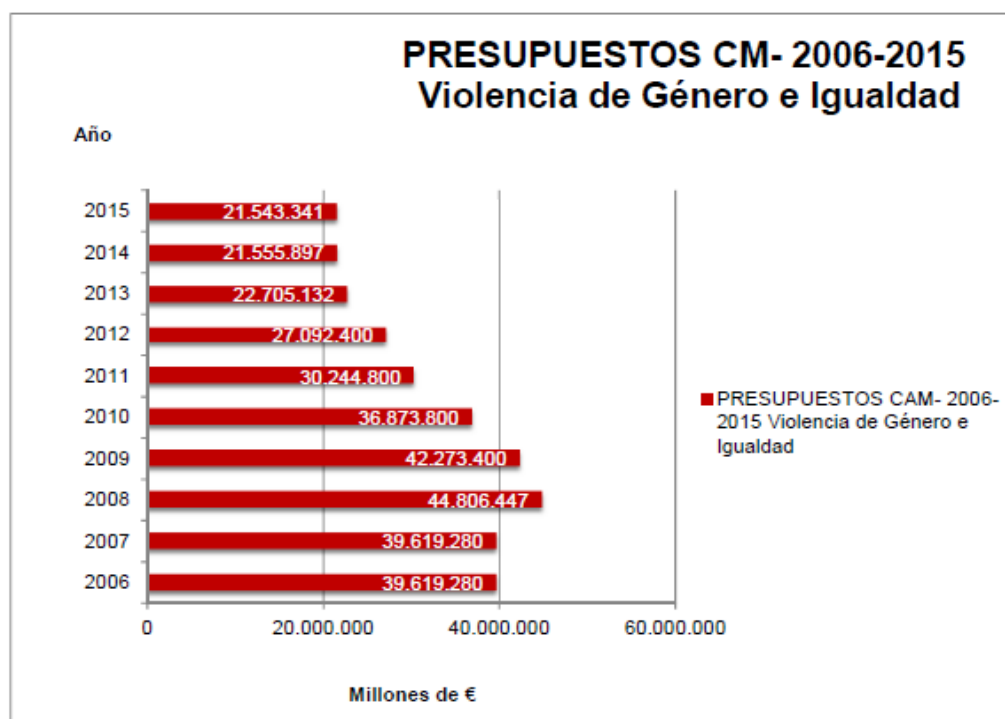
Los contratos precarios con salarios muy bajos, no permiten a las mujeres salir del círculo perverso en que las sociedad las coloca, condenándolas a la violencia económica, violencia sexual, discriminación laboral y todo ello aderezado con un tratamiento en los medios de comunicación como si las víctimas fueran las culpables y con un uso sexista del lenguaje que con suerte solo las invisibiliza y sin suerte las sitúa como objetos sexuales que pagan los hombres para mantener sus estatus (publicidad sexista).

Las mujeres en la Comunidad de Madrid mantienen una brecha salarial por trabajos iguales a los de los hombres, de más de 7.000 euros anuales, la mayor tasa de paro, la de inactividad (el 60% de las inactivas están casadas) y acaparan el 75% de la contratación a tiempo parcial, ejerciendo además el 90% del trabajo del cuidado familiar.

6. Valoración de los Presupuestos de la Comunidad de Madrid 2015: Igualdad, mujer y violencia de género

Las cifras hablan por sí mismas. No se puede erradicar la violencia machista reduciendo presupuesto, lo que se traduce en menos medios, menos prevención, menos recursos a profesionales que atiendan y formen al resto y a las propias mujeres.

Es la contradicción entre el discurso y los hechos. Son muchos cuentos y pocas cuentas.



Fuente: Informe sombra violencia de género en la Comunidad de Madrid 2005-2015. Generando red.

7. El movimiento feminista

Las mujeres a través de sus organizaciones sociales, políticas, sindicales... han llevado a cabo en los últimos años grandes movilizaciones con la finalidad de construir propuestas unitarias, que no exentas de dificultades, lógicas ante la diversidad de planteamientos y principios, consiguieran avanzar en las cuestiones que unen, dejando a un lado las que originan disensos.

Así, la acción del “Tren de la Libertad” aunó a cientos de miles de personas en torno al derecho de las mujeres a decidir, o la gran manifestación del 7 de noviembre, que se ha constituido en plataforma contra las violencias machistas, o las movilizaciones del 25 de Noviembre y del 8 de Marzo.

Las organizaciones exigen un programa de acción a los gobiernos y a la sociedad que se cristaliza entre otros en los siguientes puntos:

1. Que la lucha contra el terrorismo machista sea una cuestión de estado.
2. Aplicar el Convenio de Estambul y las recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), y reformar la Ley 1/2004 para que estén reflejadas todas las formas de violencia contra las mujeres.
3. Que toda la sociedad y sus organizaciones e instituciones compartan ésta lucha, que es una causa justa.
4. Que la lucha y los recursos incluyan tanto la violencia de pareja o ex pareja como las agresiones sexuales, el acoso sexual en el ámbito laboral, la trata con fines de explotación sexual de mujeres y niñas.
5. Implicación de todas las instancias de gobierno en la prevención y erradicación de las violencias machistas y en la asistencia y reparación a todas las mujeres en situación de violencia, independientemente de sus situación administrativa.
6. Que el acento se ponga en la protección de las afectadas y de sus hijos e hijas, facilitándoles salida de recuperación vital, económica y social.
7. Que la prevención sea una política prioritaria.
8. Que los medios de comunicación visibilicen las diferentes violencias machistas, sin sensacionalismo morboso ni lenguaje o imágenes sexistas.
9. Eliminación de la custodia compartida impuesta. Supresión del régimen de visitas y de la patria potestad a los maltratadores condenados.

En todo ese plan de trabajo, está comprometida la organización de CCOO de Madrid, en todos sus ámbitos y sigue trabajando con las organizaciones

de mujeres, integrada en plataformas y foros que aspiren a erradicar las violencias machistas.

8.- Los hombres y la lucha contra la violencia hacia las mujeres

La lucha por la eliminación de las violencias machistas, no puede ser llevada adelante solo por las mujeres, puesto que es un problema social de una sociedad organizada patriarcalmente. No es casual que se quiera seguir manteniendo a las mujeres en un escalón inferior en el mercado laboral, en las instituciones sociales y políticas y que los asesinatos de las mujeres no causen la misma alarma social que los de otros grupos humanos.

Algunos grupos de hombres han comenzado a concienciarse de que ellos también deben actuar contra ésta situación y se organizan para luchar por la igualdad entre mujeres y hombres.

CCOO ya había tomado conciencia de la necesidad de formar e informar a los hombres de que tienen un papel protagonista en ésta tarea, puesto que debe producirse un cambio de mentalidad en los usos y costumbres del trato hacia las mujeres, adolescentes, adultas y niñas.

No es posible que crezca el machismo entre los más jóvenes o que se vea natural “usar” a las mujeres a cambio de dinero o que se puedan vulnerar los derechos de otros seres humanos, para hacer fiesta ocultos en el anonimato que proporciona la masa.

Por todo ello, CCOO fijará como objetivo seguir trabajando con los grupos de hombres por la igualdad, además de acentuar el trabajo de sensibilización y formación en temas de igualdad en todo el efectivo sindical

9.- La violencia machista en los videojuegos

Según la Ley de Violencia de Género, y si se entiende este concepto como la violencia que ejercen sobre las mujeres las parejas, ex parejas y hombres ligados a su entorno, no se encuentran muchos videojuegos que sitúen en ese ámbito la violencia explícita que en muchos de ellos se refleja como esencial característica para su venta.

Sin embargo, si se entiende como entienden muchas organizaciones feministas y el propio sindicato, que la violencia machista es la que ejercen los hombres contra las mujeres por el mero hecho de serlo, entonces existe una cantidad importante de videojuegos que utilizan la violencia machista como contenido esencial para su comercialización.

En un artículo publicado en 2014¹ se pone de manifiesto que el primer juego “que centra su atención en un forma de esta violencia de género, como es la violación, es el juego llamado *Custer’s Revenge*, comercializado por la compañía *Mystique* en 1982”. Este juego se basaba en la venganza del general Custer por la derrota ante indios siux, por medio de la violación de las mujeres del adversario. Como indica el artículo de referencia, “Las denuncias de las mujeres defensoras de los derechos humanos de nada sirvieron. Más bien al contrario, pues vendieron unas 80.000 copias del juego”.

A lo largo de estos años han sido muchos los videojuegos que tienen entre sus objetivos realizar acciones brutales y vejatorias contra personajes femeninos. Pero como apuntan el autor y la autora del informe, “...quizás sean los videojuegos denominados genéricamente anime, con distintos subgéneros como *eroge* o *hentai* (denominación del manga y el anime de contenido pornográfico; el término *hentai* significa ‘pervertido’ en japonés) los que representan de una forma muy clara y definida un enfoque hacia la

¹ “Sexismo y violencia de género en videojuegos”. Enrique Javier Díez Gutiérrez, de la Universidad de León y Eloina Terrón Bañuelos de la Comunidad de la Junta de Castilla y León. Revista *Exedra*. Coimbra 2014.

violencia de género, pues como afirma la periodista mexicana Lidia Cacho, ‘en el *hentai*, la violencia sexual contra las niñas y mujeres es el tema central (2009)’.

Como ejemplo se hará referencia a un juego llamado *Rapelay*, que en el año 2006 se hizo muy famoso y cuyo protagonista es “un violador que recién fugado de la cárcel, vuelve para vengarse del mundo violando a la mayor cantidad de mujeres posible, entre ellas una colegiala y una niña de diez años. Es un juego interactivo en el que el jugador debe meterse en la piel de protagonista (en este caso sin su correspondiente femenino puesto que el mercado de este tipo de juegos está dominado claramente por los hombres). La inmensa mayoría de los juegos están clasificados como pornográficos y violentos y, por tanto, para consumo de personas mayores de edad. Sin embargo, multitud de estos juegos se pueden conseguir a través de internet gratuitamente.

A este respecto, el pasado mes febrero, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de Naciones Unidas ha pedido a Japón que se prohíban los videojuegos que contengan violencia sexual hacia las mujeres, aunque desgraciadamente por lo expuesto esto no ocurre solamente en Japón.

En todo caso, el informe concluye que “...el ‘Estado español está incumpliendo la Convención sobre eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que le obliga a tomar las medidas necesarias para suprimir dicha discriminación en todas sus manifestaciones’. Y no sólo el Estado español, sino la Unión Europea y los países que han firmado tantas convenciones, declaraciones y normativas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y que permiten que el beneficio de las multinacionales de los videojuegos sea el criterio que marca la producción y difusión de este tipo de videojuegos...”. Pero, la responsabilidad está antes de que esos productos lleguen al mercado. Los valores comerciales o de lucro se ponen por encima de los derechos

humanos, de la paz o de la justicia. No deberían fabricar ni comercializar estos videojuegos por motivos éticos, pero priman los intereses económicos por encima de otro tipo de intereses.

10.- Panorama internacional: un mapa desolador

Se abre un corto capítulo para reflejar algunas realidades en otras partes del mundo en las que tristemente la violencia de género es una gangrena constante.

La mutilación genital femenina

Para más de 125 millones de mujeres de todo el mundo, el paso de la infancia a la edad adulta está marcado por la sangre de la mutilación genital. Aunque puede que resulte espeluznante el relato conviene saber que la ablación consiste en extirpar el clítoris, a veces raspar los labios menores hasta eliminar totalmente los genitales externos, y cerrar el corte cosiéndolo y dejando un pequeño orificio para el flujo menstrual y la orina, que más adelante se volverá a abrir con un corte en la noche de bodas. Dramático sí pero muy real para millones de mujeres.

Quienes realizan este violento ritual creen que sirve para purificar a las mujeres de su feminidad, las somete a través del dolor y las hace vírgenes de por vida e insensibles al placer sexual. Y por tanto –y este suele ser el principal objetivo-, las convierte en esposas devotas y fieles.

Según las encuestas de Unicef y la Organización Mundial de la Salud, las víctimas de la mutilación genital femenina se concentran en 29 países. Aparte de Yemen e Irak, todos los demás están en África.

Esta dramática situación puede empezar a cambiar puesto que desde el pasado mes de agosto el Parlamento de la Unión Africana ha avalado la prohibición de la mutilación genital femenina en todo el continente. Aunque este Parlamento es únicamente consultivo, la decisión supone el apoyo a la

creciente adopción de medidas que buena parte de los países afectados, medidas que responden tanto a las presiones ejercidas por los organismos internacionales como el Fondo para la Población de Naciones Unidas, y al trabajo de multitud de organizaciones de mujeres en los países afectados.

POBLACIÓN DE PAÍSES DONDE SE PRACTICA ABLACIÓN
Residentes en España

	TOTAL	MUJERES	NIÑAS <14
TOTAL	204.434	53.251	14.957
Nigeria	43.253	17.806	4.680
Senegal	57.739	11.583	3.354
Gambia	20.640	5.064	2.084
Mali	23.459	2.701	1.098
Ghana	14.807	2.978	890
Mauritania	10.767	2.447	772
Camerún	5.826	2.134	514
Guinea	10.960	3.285	501
Egipto	2.946	866	298
Guinea-Bissau	4.998	1.183	222
Costa de Marfil	2.869	714	162
Etiopía	781	402	114
Burkina Faso	1.122	290	66
Sierra Leona	846	247	64
Sudán	249	96	24
Togo	433	134	24
Níger	263	61	19
Benin	348	96	17
Liberia	395	95	15
Kenia	1.031	809	13
Chad	73	21	7
Yemen	64	16	7
Somalia	215	77	6
Eritrea	96	36	2
Tanzania	164	80	2
Djibouti	9	4	1
Rep. Centroafricana	81	26	1

Fuente: UNAF.

EL PAÍS

En España desde el mes de enero del presente año, existe un protocolo acordado entre el Ministerio de Sanidad y las Comunidades Autónomas, en el que se estipula que los médicos españoles pedirán a las familias extranjeras procedentes de países en los que se practique la ablación, que se comprometan por escrito a no someter a sus hijas a esta mutilación cuando viajes a sus lugares de origen. Si los padres no firman, podrán comunicarlo a los servicios de protección de menores y a la Fiscalía para que estudien actuaciones cautelares.

11.- Cuadro con cifras oficiales

1	Madrid	04/01/2016
2	Galápagos (Guadalajara)	05/01/2016
3	Alange (Badajoz)	07/01/2016
4	Quintanar de la Orden (Toledo)	11/01/2016
5	Vila- seca (Tarragona)	13/01/2016
6	Valencia	22/01/2016
7	Calviá (Mallorca)	23/01/2016
8	Avilés (Asturias)	27/01/2016
9	Becerreá (Lugo)	11/02/2016
10	Valencia	13/02/2016
11	Zaragoza	22/02/2016
12	Son Servera (Mallorca)	11/03/2016
13	Gijón (Asturias)	14/03/2016
14	Benidorm (Alicante)	12/04/2016
15	Sant Feliú de Llobregat (Barcelona)	13/04/2016
16	Salamanca	17/04/2016
17	Zaragoza	08/05/2016
18	Santa Cruz de Tenerife	12/05/2016
19	Pollensa (Mallorca)	29/05/2016
20	Sevilla	01/06/2016
21	Badalona (Barcelona)	11/06/2016
22	Lepe (Huelva)	02/07/2016
23	Melilla	10/07/2016
24	Zaragoza	11/07/2016
25	Aranda de Duero (Burgos)	17/07/2016
26	Benicasim (Castellón)	20/07/2016
27	Bilbao	23/07/2016
28	Alcudia (Mallorca)	08/08/2016
29	Torre Vieja (Alicante)	17/08/2016
30	Santa Brígida (Las Palmas)	23/08/2016
31	Esplugues de Llobregat (Barcelona)	15/09/2016
32	Ibiza (Islas Baleares)	17/09/2016
33	Arévalo (Ávila)	06/10/2016
34	Olivares (Sevilla)	16/10/2016
35	Fuentes de Oñoro (Salamanca)	20/10/2016
36	Calpe (Alicante)	28/10/2016
37	Beniel (Burgos)	02/11/2016
38	Palma de Mallorca	17/11/2016
39	La Virgen del Camino (León)	17/11/2016

Fuente: Ministerio de Sanidad Asuntos Sociales e Igualdad

	Nº de casos
Total Víctimas	39
Había denuncia	16
Presentada por la Víctima	13
Presentada por otros	3
No continuación proceso por la víctima	5
Solicitaron medidas de protección	11
Obtuvieron medidas de protección	11
Medidas de protección cesadas	1
Otras causas de no vigencia de medidas de protección	6
Tenían medidas de protección en vigor	0
Con consentimiento de la víctima	6
Sin consentimiento de la víctima	3
No consta	3

Fuente: Ministerio de Sanidad, Asuntos Sociales e Igualdad

12.- Propuestas. Desde CCOO se demanda:

- ✚ Un Pacto de Estado para tratar de forma integral, la erradicación de las violencias machistas.
- ✚ Fomentar y aumentar actuaciones y medidas para la contratación y fomento del empleo a las mujeres víctimas de las violencias machistas.
- ✚ Garantizar y asegurar la difusión e información del conjunto de recursos, derechos y prestaciones existentes.
- ✚ Impulsar campañas de sensibilización y formación en el ámbito laboral contra la violencia de género.

- ✚ Abordar la problemática del alto número de denegaciones de órdenes de protección, que inhabilita la acreditación como víctima y el acceso a los derechos y prestaciones.
- ✚ Optimizar la coordinación institucional.
- ✚ Implantar una educación basada en valores de igualdad entre mujeres y hombres, con la implicación del conjunto de las administraciones educativas.
- ✚ Desarrollar una atención sanitaria integral, estableciendo equipos multidisciplinares.

- ✚ Garantizar una cartera básica de servicios y prestaciones.
- ✚ Respetar el derecho a decidir de las mujeres sobre su propio cuerpo y sus derechos sexuales y reproductivos.

5.- CALENDARIOS DE LA VERGÜENZA 2017

A fecha de 3 de marzo de 2017 tenemos un total de
23 mujeres asesinadas.

Enero  ASESINADAS POR TERRORISMO MACHISTA 2017

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
						1
2  2 Asesinadas Madrid 1 Asesinada Islas Canarias	3	4	5	6	7	8  1 Herida Girona
9  1 Herida Murcia	10	11	12	13	14  1 Asesinada Pamplona	15  1 Herida Coruña 1 Herida Pontevedra 1 Asesinada Almería
16	17	18	19  1 Herida Sevilla	20	21  1 Herida Zaragoza	22
23	24  1 Herida Pamplona	25	26	27	28  1 Asesinada Toledo	29  1 Asesinada Orense
30	31					

Febrero  ASESINADAS POR TERRORISMO MACHISTA 2017

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
		1  1 Herida Lugo	2  1 Herida Madrid	3  1 asesinada Albacete 1 asesinada Madrid (bebé) 1 herida Madrid (mamà)	4	5  1 asesinada Toledo
6	7  1 asesinada Cataluña	8	9	10  1 herida Galicia	11  1 asesinada Toledo	12  1 asesinada Pontevedra 1 asesinada Pontevedra
13  1 asesinada C. Real 1 asesinada C. Real 1 herida Alicante	14	15	16	17	18  1 herida Pontevedra 1 herida Valencia	19  1 Asesinada Alicante
20  1 asesinada Galicia	21  1 asesinada Valencia 1 asesinada Valencia	22  1 asesinada Barcelona	23  1 Asesinada Badajoz	24	25	26  1 herida Sevilla
27  1 herida Melilla	28					

Marzo   ASESINADAS POR TERRORISMO MACHISTA 2017

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
		1  1 herida Madrid	2   1 herida Madrid 1 asesinada Madrid	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		