

CREACIÓN DE UNA AGENCIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACCIÓN SINDICAL

Presentado por:

María Rodríguez Caraballo
DNI:04596423B

Tutora:

Eva Cifre Gallego

Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado
(Plan 203) A distancia

XV Edición

Curso académico 2021-2022

Segunda convocatoria, Octubre

Palabras clave: desigualdad, empleo, planes de igualdad, negociación colectiva,
sindicatos, acción sindical.

INDICE DE CONTENIDOS

I.INTRODUCCIÓN	3
II.FUNDAMENTACIÓN	4
II.1.MARCO LEGISLATIVO.....	4
II. 1.1.Constitución Española.....	4
II. 1.2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).....	6
II.1.3. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.....	7
II. 1.4.Legislación Autonómica.....	9
II.2. MARCO DE DESARROLLO DE LA AGENCIA PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACCIÓN SINDICAL.....	10
II. 2.1. La situación de la mujer en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid.....	12
II. 2.2. Situación actual de UGT-Madrid.....	28
III. CONTENIDO	30
III. 1.OBJETIVOS.....	30
III.1.1. Objetivos Generales.....	30
III.1.2. Objetivos Específicos.....	31
III. 2. ACCIONES A DESARROLLAR.....	31
III. 3. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA.....	32
III. 3.1. Descripción de actividades.....	32
III. 3.2. Cronograma de actividades.....	37
III. 3.3. Periodo de Ejecución.....	38
III. 3.4.Organización interna del Proyecto.....	38
IV. RESULTADOS	39
IV.1.SISTEMAS DE EVALUACIÓN.....	40
IV. 1.1.Evaluación de la formación.....	40
IV. 1.2. Evaluación de la asesoría.....	42
IV. 1.3. Evaluación de materiales para la acción sindical.....	44
IV. 1.4. Evaluación de reuniones de coordinación.....	44
V. CONCLUSIONES	45
VI. BIBLIOGRAFÍA	47
VII. ANEXOS	50

I. INTRODUCCIÓN

Aunque el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está protegido bajo un marco legislativo, eso no significa que siempre se cumpla, especialmente en el ámbito laboral.

La labor cotidiana de los sindicatos ha demostrado la difícil tarea que supone el acceso y la estabilidad en el empleo de las mujeres, así como hacer cumplir el principio de igualdad de oportunidades tal como recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

El objetivo del presente Trabajo Fin de Máster (TFM) es desarrollar el proyecto de una **agencia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la acción sindical** para el sindicato, Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, UGT, en la Comunidad Autónoma de Madrid. En la misma se prestará, por parte de profesionales especialistas en igualdad, asistencia técnica, asesoramiento, apoyo y formación especializada en los procesos de negociación colectiva, planes de igualdad y en general, en toda la labor sindical.

El TFM se estructura del siguiente modo. En su primer capítulo, se analiza el marco legislativo en materia de igualdad tanto a nivel general como de manera específica en el terreno laboral, abordándolo desde el enfoque de igualdad entre hombres y mujeres, no solo orientado al acceso a oportunidades sino también a garantizar el disfrute pleno de los derechos humanos. Seguidamente, para conocer de forma directa la realidad del mercado laboral de la Comunidad de Madrid, se realiza, un análisis cuantitativo de distintos datos de este mercado de trabajo. Estos datos se han obtenido de diferentes fuentes estadísticas y están representados en varias tablas y gráficas, con diferentes variables que recogen los elementos de desigualdad y sus variaciones en el ámbito laboral desagregados por sexo. Se analizan las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia, promoción, formación, brecha salarial y corresponsabilidad en dicha comunidad autónoma.

Este análisis cuantitativo de los factores de desigualdad en el mercado de trabajo y su interacción, permitirá tener resultados más amplios que justifican la creación de la Agencia para Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la acción sindical; cuyo contenido se desarrolla en el capítulo tercero.

Se continúa con en el capítulo cuarto, donde se establece una propuesta de un sistema de evaluación que ayudará a valorar el grado de consecución de los objetivos de la Agencia de Igualdad.

Por último, se encuentra el capítulo de las conclusiones, donde se presentan las más importantes. Finalmente, concluye este TFM con la bibliografía y los anexos.

II.FUNDAMENTACIÓN

II.1. MARCO LEGISLATIVO

II.1.1.Constitución Española

La Constitución Española (CE) es la norma superior del ordenamiento jurídico de nuestro país, donde se construyen los derechos fundamentales, las libertades y los deberes. La CE consagra la igualdad material entre mujeres y hombres e insta a los poderes públicos a erradicar las discriminaciones y la desigualdad social¹.

El artículo 1.1 de la Constitución Española hace referencia a los valores superiores que impregnan todo el ordenamiento jurídico, por lo que corresponde a los poderes públicos velar por el cumplimiento de estos valores, entre los cuales se encuentra el valor de la igualdad en general, «España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político».

Por otro lado, la igualdad como principio constitucional, se fija en el artículo 9.2 de la norma, donde se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos sean reales, firmes y que derriben las trabas que complican su consecución.

El artículo 14 proclama el derecho a la igualdad ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación por razón de sexo, «Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

La igualdad entre mujeres y hombres, además de ser un derecho fundamental es una necesidad social. Hoy seguimos observando cómo aún en nuestra sociedad no solo no se reconoce el papel que han tenido las mujeres a lo largo de la historia sino que

¹Tur Ausina, Rosario y Ángela Figueruelo Burrieza. Marco normativo específico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Máster universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado. Interuniversitario – 2019/2020 -13a Edición.

² Como la norma está redactada en lenguaje sexista, para que no resulte tan lamentable hablar

continúan las discriminaciones y las desvalorizaciones de las actividades realizadas por las mujeres en el mundo actual y particularmente en el mercado laboral.

Respecto al ámbito laboral, la Constitución Española en el artículo 35.1, recoge el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo y en el 35.2 recoge que la ley regulará un estatuto de personas trabajadoras².

El artículo 37.1 de la CE reconoce el derecho a la representación y a la negociación colectiva, derecho garantizado por el Estatuto de los Trabajadores (ET). Este derecho supone el derecho a elegir a los representantes que van a mediar en las relaciones laborales, «la Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios».

El ET, en el artículo 85.1 establece que los convenios colectivos son la manifestación más importante de la negociación colectiva, donde las personas trabajadoras y empleadoras regulan las condiciones de trabajo.

La negociación colectiva forma parte del contenido principal del artículo 28.1 de la CE donde se recoge el derecho de libertad sindical junto con el derecho a la huelga y al conflicto colectivo. El cual indica que la legitimidad para negociar corresponde a la representación de las personas trabajadoras y a las organizaciones sindicales más representativas.

Entonces, es la Constitución la que concede a los convenios el poder normativo en las relaciones laborales; por consiguiente, en la negociación de los convenios colectivos, debe existir la obligación de negociar medidas que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en ámbito laboral.

El movimiento sindical juega un papel prioritario en el avance y la implementación de las políticas de igualdad en el ámbito laboral, gracias a las relaciones laborales se han conseguido importantes conquistas respecto a la igualdad entre mujeres y hombres

² Como la norma está redactada en lenguaje sexista, para que no resulte tan lamentable hablar de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y no nombrar a las mujeres, se hará uso del lenguaje inclusivo (personas trabajadoras, empleadoras...). Resaltar que la LOIEMH en su artículo 14.11 establece como criterio de actuación de los poderes públicos, la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo.

así como en la eliminación de las discriminaciones, logros que han tenido su efecto tanto en el desarrollo de los convenios colectivos en materia de igualdad como a nivel legislativo con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

II.1.2. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), recoge el mandato constitucional de igualdad de los artículos de la Constitución 1.1, 9.2 y 14 y reúne los preceptos internacionales y europeos, estableciendo el marco normativo para la negociación colectiva de medidas de igualdad al incorporarla Directiva 2006/54 del Parlamento Europeo del Consejo de 5 diciembre de 2006³. Esta directiva refunde la Directiva 2002/73/CE, que reforma la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

De este modo, acopla los derechos a la igualdad y a la no discriminación en cuestiones de empleo de la legislación europea, y configura las medidas de igualdad como un deber en la negociación colectiva.

El papel que se le da a la negociación colectiva en relación con la igualdad genera una correspondencia entre la ley y el convenio colectivo como normas garantistas del principio de igualdad. Dicho de otro modo, la LOEIMH nace por la necesidad de mejorar el marco jurídico donde se recojan medidas que promocionen la igualdad en el marco de la negociación colectiva.

La LOEIMH es una norma transversal y multidisciplinar, es en su artículo 1 donde define como objeto el hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil,

³ Pérez del Río, Teresa. 2009. Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

laboral, económica, social y cultural, para que en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Ocupándonos de la parte meramente laboral, el artículo 5 hace referencias la «igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo». Pero es en el Título IV donde se desarrolla de manera específica la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales, con el título «El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades»; establece las acciones y obligaciones que deben de respetar las empresas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (acceso, promoción, formación y la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo) y traslada a la negociación con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras la planificación de medidas de acción positiva orientadas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (artículo 43). Con esta misma finalidad promueve la integración de la transversalidad de la igualdad en los convenios colectivos.

En los artículos 45 y 46 establece los Planes de Igualdad en las empresas (negociados y acordados con la representación legal de las personas trabajadoras, RLPT,) como la herramienta fundamental de esta ley, «los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo» así como fomentar la succión equilibrada de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44).

II. 1.3. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

En el 2019 se aprueba Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, contiene 7 artículos que modifican 7 normas que afectan de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres⁴:

El artículo 1 plantea la modificación de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y pretende esencialmente extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más

⁴ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

trabajadores, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente.

Se modifica el apartado 2 del artículo 45, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de referente a los Planes de Igualdad, quedando en los siguientes términos:

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El artículo 2 asume la reforma del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y plantea, resumidamente: remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como establecer expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación.

El artículo 3 desarrolla la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores

El artículo 4 contempla la adaptación de la normativa de Seguridad Social a las medidas previstas en la regulación laboral, redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos.

El artículo 5 contiene una modificación de la disposición sexagésima primera de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos General del Estado para 2009, relativa al Fondo de apoyo para la promoción y desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia y de los Servicios Sociales.

Los artículos 6 y 7 modifican el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Este Real decreto tiene su desarrollo reglamentario a través de dos Reales Decretos Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este RD establece que los Planes de Igualdad deberán ser negociados por las organizaciones sindicales con mayor representatividad, incluso aquellas sin representación legal de las personas

trabajadoras (RLPT). Es decir, las empresas, para dar cumplimiento a la norma, deben contactar con los sindicatos mayoritarios, constituyendo la comisión negociadora y, a partir de ahí, proceder a la negociación de los Planes de Igualdad.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Todas las empresas, sin excepción, tienen la obligación de llevar un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extra salariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales opuestos de trabajo o de igual valor,

Todos estos cambios legislativos, no presupuestados económicamente, llevan consigo nuevos instrumentos, la valoración de puestos de trabajo, el registro y las auditorías salariales, que nos acercarán a la realidad de la empresa y que se deberán integrar en los convenios colectivos, lo que supondrá un incremento de trabajo para las personas del sindicato que negocian y requerirán una formación especializada para poder trabajarlos de manera eficaz.

II. 1.4 Legislación Autonómica

En cuanto a la legislación autonómica, la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad recoge el principio de igualdad, de justicia y libertad en el artículo 1, apartado 3 y en el artículo 26 1.25, dentro de las competencias exclusivas de la Comunidad de Madrid, insta a los poderes públicos a promover la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural.

Pero el compromiso de la Comunidad de Madrid con el desarrollo de la igualdad real lo encontramos específicamente en la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021, prorroga 2022, y lo referente al ámbito laboral en el eje estratégico número 1 sobre empleo, promoción profesional y liderazgo, cuyo objetivo general es promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo⁵: Respecto a los planes de igualdad lo concreta en la Medida33: «establecer programas de ayuda a empresas de hasta 250 trabajadores para que implanten planes de igualdad».

Este contexto legislativo insta a las Administraciones Públicas competentes a promover políticas y acciones dirigidas a fomentar el principio de igualdad en la

⁵ Estrategia Madrileña Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021. https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/plan/document/prorroga_estrategia_igualdad.pdf

práctica sindical y en la negociación colectiva que repercutan directamente en mejorarla igualdad de trato de mujeres y hombres en el ámbito laboral. Esta razón justifica la creación de la **agencia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la acción sindical (agencia para la igualdad, en adelante)**, como una herramienta necesaria para incluir el principio de igualdad en todos los procesos de la negociación colectiva.

II. 2. MARCO DE DESARROLLO DE LA AGENCIA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA ACCIÓN SINDICAL

La **agencia para la igualdad** surge por la necesidad de satisfacer las carencias a las que se está enfrentando UGT-Madrid a la hora de dar cobertura a la obligación de las empresas de negociar Planes de Igualdad con los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores que adopten medidas de igualdad dirigidas a lograr condiciones laborales más equilibradas e igualitarias, tal como establece la LOIEMH.

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, es un sindicato de clase, con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español. El marco territorial de este TFM va a estar ubicado en la Comunidad Autónoma de Madrid.

UGT trabaja en la aplicación del principio de igualdad de manera transversal, desde todos los niveles de la organización y en todas las actuaciones sindicales, no solo en el ámbito laboral sino en la vida de las personas a través del diálogo social.

Para dar cumplimiento al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, los sindicatos identifican los factores que inciden en la desigualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral y llevan a la negociación colectiva medidas para mitigar esas desigualdades.

Se denomina factores de desigualdad aquellos elementos que pueden ser considerados como causas, razones o motivos que están en el origen de algo y, por tanto, contribuyen a explicarlo.

En concreto, las situaciones de desigualdad o discriminación por razón de sexo, los llamados factores de desigualdad de género, se alude a los distintos elementos que producen (o reproducen) y explican las desigualdades que se dan entre mujeres y hombres a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral.

Estos son algunos de los factores de desigualdad de género que existen en nuestro mercado laboral según el libro editado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales⁶:

- Menor tasa de actividad laboral en las mujeres.
- Mayor incidencia del desempleo en las mujeres independientemente de su nivel de instrucción.
- Mayor precariedad (mayor temporalidad, contratación a tiempo parcial, economía sumergida, etc....).
- Discriminación salarial, entendida como desigual retribución por trabajos de igual valor, sigue presente.
- Segregación ocupacional, de forma que sitúa a las mujeres en ocupaciones muy determinadas, aquellas consideradas tradicionalmente como “femeninas” (esto es, que guardan correspondencia con el rol de género: educación y servicios sociales, sanidad, administración), con menor prestigio social, menor valoración económica y con mayor saturación en el mercado.
- Segregación vertical, donde las mujeres ocupan los tramos más bajos de la escala jerárquica, encontrando mayores barreras que los varones en el acceso a los puestos de responsabilidad y toma de
- decisiones (“techo de cristal”) así como en la promoción de la carrera profesional.
- Desigual uso del tiempo de mujeres y de varones. Las mujeres emplean mucho más tiempo en trabajos no remunerados (básicamente dedicadas a las tareas domésticas y de cuidados), dificultando seriamente su permanencia en el empleo y su promoción profesional.

A pesar de estar claramente identificados todos estos factores que conforman la desigualdad por razón de sexo, lo cierto es que la complejidad y la diversidad de elementos que entran en juego (estereotipos de género, falta de corresponsabilidad, cultura de las empresas y las organizaciones sexista, etc....) dificulta su erradicación y, observamos cómo, año tras año, se sigue denunciando las mismas situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres.

La Comunidad de Madrid, al igual que el resto de Comunidades de España, presenta importantes diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Las tasas de actividad, empleo, paro, retribuciones, la asunción desigual de responsabilidades familiares, la feminización del trabajo a tiempo parcial, la segregación ocupacional

⁶ Los factores de desigualdad de género en el empleo: La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo. 2012. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

reflejan las desigualdades que todavía persisten en el acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres.

Para entender la necesidad de situar el principio de igualdad en el centro de la negociación colectiva, se va a hacer un análisis de la situación de la población de la Comunidad de Madrid en relación al mercado laboral, a través de los datos, desagregados por sexo de distintas estadísticas, utilizando en profundidad los datos de la encuesta de población activa (EPA) que publica el Instituto nacional de estadística (INE), se utilizarán los datos referidos al cuarto trimestre (4ºT) del 2021, además de los datos de Mujer en Cifras del Instituto de la Mujer, del Instituto Regional de Salud en el Trabajo, de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid.

II. 2.1. La situación de la mujer en el mercado laboral de la Comunidad de Madrid.

Las mujeres en la Comunidad de Madrid suponen el 52% de la población total y en edad de trabajar, entre los 16 y 64 años, son 2.259.600, el 51,2% de la población de esa edad. A pesar de ser las mujeres mayoría en la población, en el mercado de trabajo su presencia se reduce, siendo un 49% de la población activa (las personas que tienen trabajo o lo buscan) y un 48,5% de la población ocupada (personas que trabajan). En términos absolutos, la población ocupada madrileña en el último trimestre de 2021 es de 3.175.600 personas, de estas 1.540.700 son mujeres. La diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación es de 94.100 menos mujeres ocupadas que hombres.

Como podemos ver en la Gráfica 1, las grandes diferencias por sexo se encuentran en el desempleo y la inactividad. El número de mujeres en desempleo es de 189.600, esto supone el 53% de la población desempleada, 21.700 más mujeres en desempleo que hombres. Respecto a la inactividad, las mujeres están sobre representadas, siendo estas el 58,78% de la población inactiva, 1.216.600 mujeres, 363.700 más mujeres en situación de inactividad que hombres.

Gráfica 1. Población por sexo según su situación laboral en la Comunidad de Madrid. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT 2021.

A continuación se incluye la Tabla 1 con los principales datos que describen la situación de la población de Madrid en relación al mercado laboral por sexo en el cuarto trimestre de 2021.

Tabla 1: Datos del mercado laboral de la Comunidad de Madrid. 4º trimestre 2021

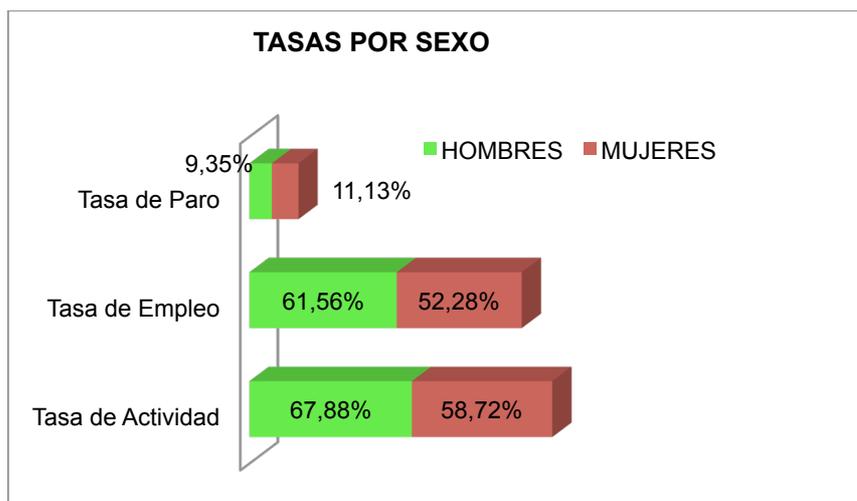
DATOS MERCADO LABORAL COMUNIDAD DE MADRID			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Población total	6.667.800	3.202.000	3.465.800
% Sobre la Población Total	100%	47,80%	52,20%
Población mayor de 16 años	5.602.600	2.655.700	2.946.900
% Sobre la Población Total	84%	32%	33%
% Sobre la Población mayor 16 años	100%	49,00%	51,20%
% Sobre el Total de su Sexo		83%	85%
Población Activa	3.533.100	1.802.700	1.730.300
% Sobre el total de su sexo mayor 16 años Tasa de actividad	63,00%	67,90%	58,70%
% Sobre el Total de la Población Activa	100%	51%	49%
% Sobre el Total de su Sexo		56%	50%
Población Ocupada	3.175.600	1.634.800	1.540.700
% Sobre el total de su sexo mayor 16 años Tasa de empleo	56,68%	61,56%	52,28%
% Sobre el Total de la Población Ocupada	100%	51,5%	48,50%
% sobre el Total de su Sexo		51%	44%

Población Desempleada	357.500	167.900	189.600
% Sobre el total de su sexo p. activa años Tasa de paro	10,12%	9,31%	10,96%
% Sobre el Total de la Población Desempleada	100%	47%	53%
% Sobre el Total de su Sexo		5,20%	5,50%
Población Inactiva	2.069.500	852.900	1.216.600
% Sobre el total de su sexo mayor 16 años	37,00%	32,11%	41,13%
% Sobre el Total de la Población Inactiva	100%	41,21%	58,78%
% Sobre el Total de su Sexo		26,70%	35,11%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT 2021

Tal como se puede ver en la Gráfica 2, la brecha entre hombres y mujeres en cuanto a la tasa de actividad, de paro o de empleo, es una clara muestra de las desigualdades que preexisten en el ámbito laboral.

Gráfica 2: Tasas por sexo en la Comunidad de Madrid. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT 2021.

TASA DE ACTIVIDAD

En Madrid hay 1.730.300 mujeres que trabajan o buscan trabajo y 2.946.900 mujeres mayores de 16 años, si comparamos ambos datos tenemos la tasa de actividad de las mujeres que es 58,7%. En la Gráfica 3 se aprecia como la tasa de actividad de las mujeres se mantiene en los últimos años en proporciones semejantes. En este análisis se percibe una sutil reducción de la brecha entre mujeres y hombres en la actividad, pero no es porque aumente la tasa de actividad de las mujeres sino porque desciende la de los hombres.

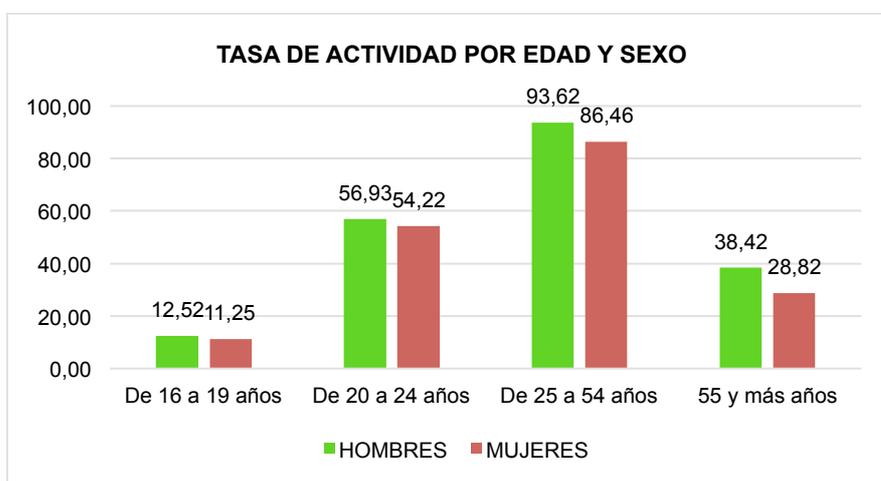
Esta tendencia no se cumple en el 2021, ya que la brecha ha aumentado, con una diferencia de más de 9 puntos porcentuales entre los sexos.

Gráfica 3: Evolución de la tasa de actividad por sexo en la Comunidad de Madrid. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT de cada año.

Gráfica 4: Tasa de actividad por edad y sexo en la Comunidad de Madrid. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT 2021.

Comparando la tasa de actividad, expuesta en la Gráfica 4, en los distintos intervalos de edad, se observa que en los primeros tramos de edad de 16 a 19 años o incluso de 20 a 24 años, la diferencia en cuanto a la proporción de hombres y mujeres activos es pequeña; sin embargo, en la franja de 24 a 54 años, cuando se desarrolla la carrera

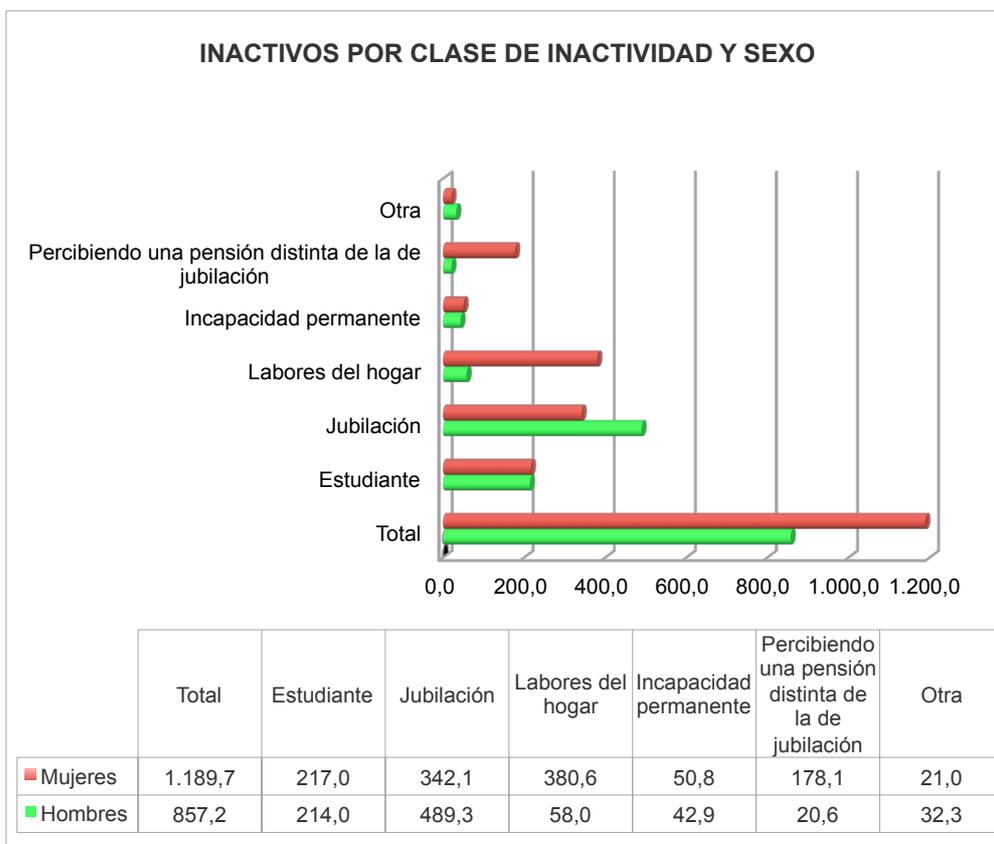
profesional y se tienen más responsabilidades familiares, se alcanza más de 7 puntos de diferencia, llegando a más de 10 en la franja de 55 y más años.

Estos datos reflejan que el problema no está en el acceso al primer empleo sino en la permanencia en el mismo. Son los hombres los que se mantienen y promocionan en los empleos y, por tanto, los que perciben mayores ingresos, mientras, las mujeres abandonan el mercado laboral para ocuparse de las labores de cuidado no remunerado, hecho que incide en la brecha salarial y en consecuencia, en la brecha de las pensiones entre mujeres y hombres.

En cuanto a la inactividad, en el 2021 había 2.046.00 personas, de las cuales 857.200 eran hombres y 1.189.700 mujeres. Es decir, había 332.500 más mujeres inactivas que hombres.

Es interesante conocer las causas que llevan a hombres y a mujeres a la inactividad ya que esta va a tener efectos importantes en la brecha salarial y en las pensiones.

Gráfica 5: Inactividad por clase y sexo en la Comunidad de Madrid. 2021



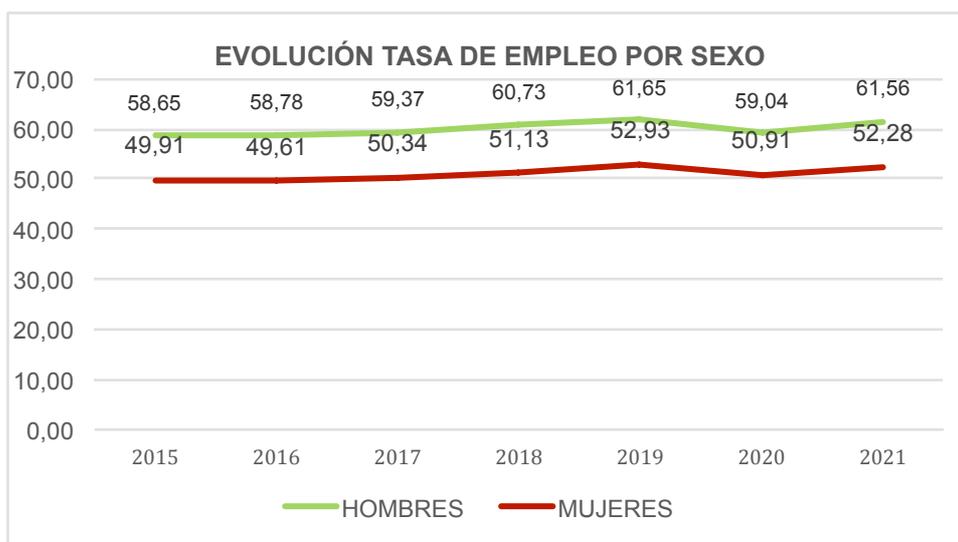
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT 2021.

Como podemos ver en la Gráfica 5, la razón principal de la inactividad en los hombres es la jubilación, 489.300 hombres frente a 342.100 mujeres, mientras que en las mujeres la principal causa es la dedicación a las labores del hogar. La diferencia, en este caso, es muy elevada, 380.000 mujeres se dedican a las tareas del hogar y los cuidados frente a 58.000 hombres. Estos datos muestran que las mujeres interrumpen sus carreras laborales para hacerse cargo de los cuidados repercutiendo en la promoción en el empleo y en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Esta tabla también muestra la brecha entre hombres y mujeres en relación a la percepción de una pensión distinta a la jubilación. El número de hombres es de tan sólo 20.600 y sin embargo hay 406.300 mujeres cobrando una pensión distinta a la jubilación, una prestación no contributiva.

TASA DE OCUPACIÓN

Gráfica 6: Evolución de la tasa de empleo por sexo en la Comunidad de Madrid. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT de cada año.

La tasa de ocupación o de empleo de mujeres y hombres son de 52,3% y 61,56% respectivamente, más de 8 puntos porcentuales inferior al de las mujeres.

En cuanto a la evolución de la tasa de empleo, se observa, en la Gráfica 6, que la brecha se mantiene a lo largo del tiempo con pequeñas fluctuaciones. En el 2020 las tasas de ambos sexos bajan como consecuencia de la pandemia. Así mismo, en el 2021 se percibe que se produce la recuperación.

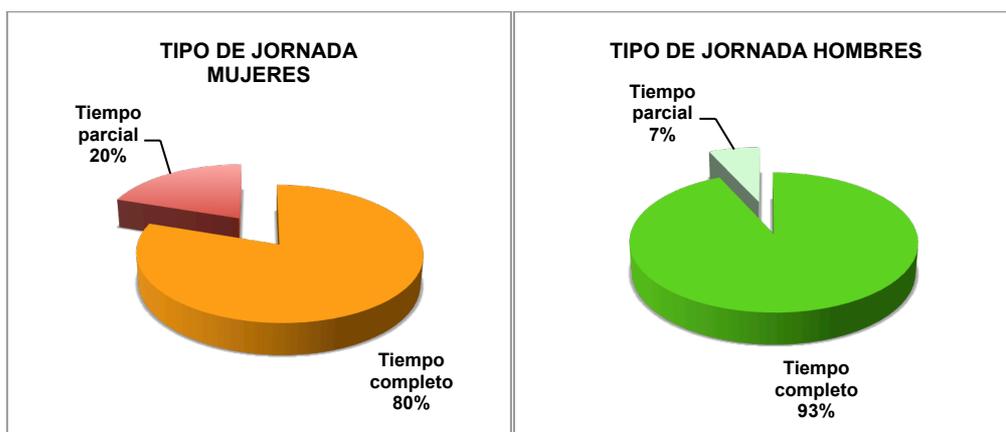
PARCIALIDAD

Además de haber un menor número de mujeres trabajando que de hombres, la jornada laboral de ellas es más reducida.

Como se puede ver en la Gráfica 7, tan solo el 7% de los hombres tienen un contrato a tiempo parcial mientras que en las mujeres asciende hasta el 20% de sus contratos.

Estos datos ponen de manifiesto la gran desigualdad entre hombres y mujeres en el empleo y especialmente en el empleo parcial. La mayoría de las mujeres aceptan estos contratos por no tener más elección, tomándolos como un recurso para equilibrar las necesidades del trabajo y la familia. Esta temporalidad supone menores ingresos (complementos salariales, antigüedad, retribución por objetivos, etc.), mayores dificultades para la promoción, menor protección social y más dificultades de acceso para las prestaciones contributivas de la Seguridad Social, un elemento más que va a influir en la brecha salarial y en la brecha en las pensiones.

Gráfica 7: Tipo de jornada por sexo en la Comunidad de Madrid. 2021

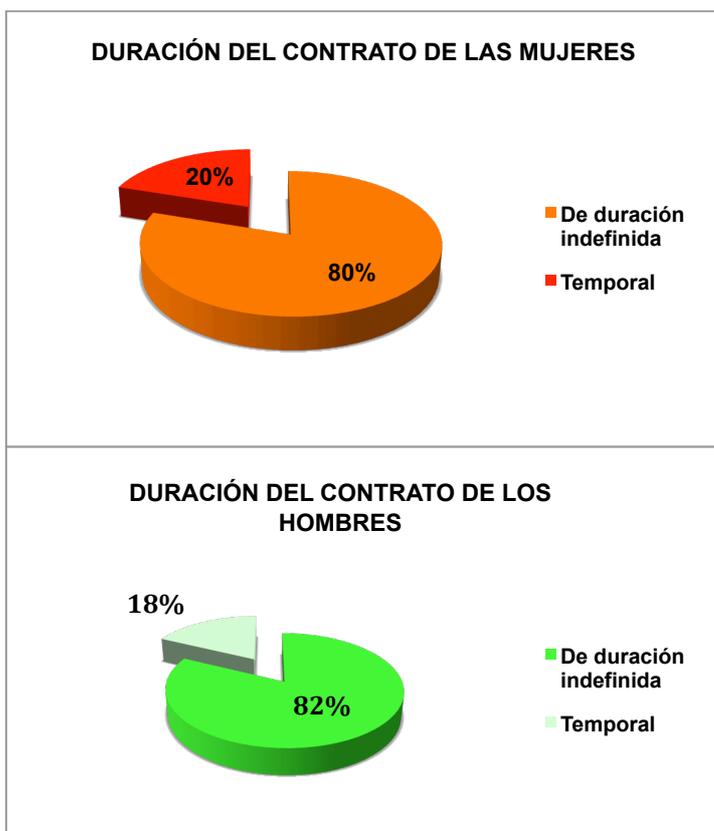


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT 2021.

TEMPORALIDAD

En la Comunidad de Madrid, tal como observamos en la Gráfica 8, las mujeres ocupadas siguen teniendo más contratos temporales que los hombres, el 20% de las mujeres ocupadas tienen contratos temporales, en el caso de los hombres ocupados, es el 18%.

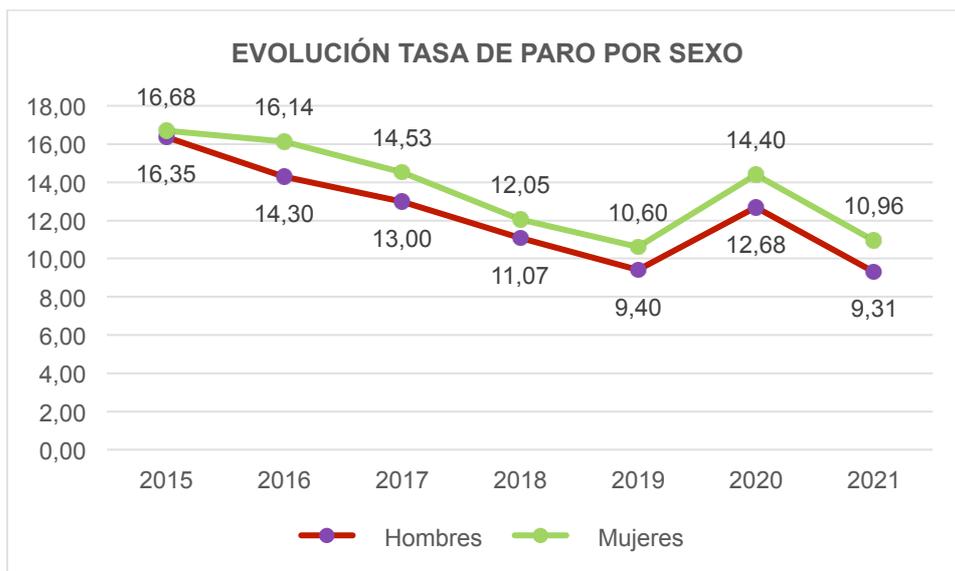
Gráfica 8: Duración del contrato por sexo en la Comunidad de Madrid. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT 2021.

TASA DE PARO O DESEMPLEO

Gráfica 9: Evolución de la Tasa de Paro por sexo en la Comunidad de Madrid. 2021



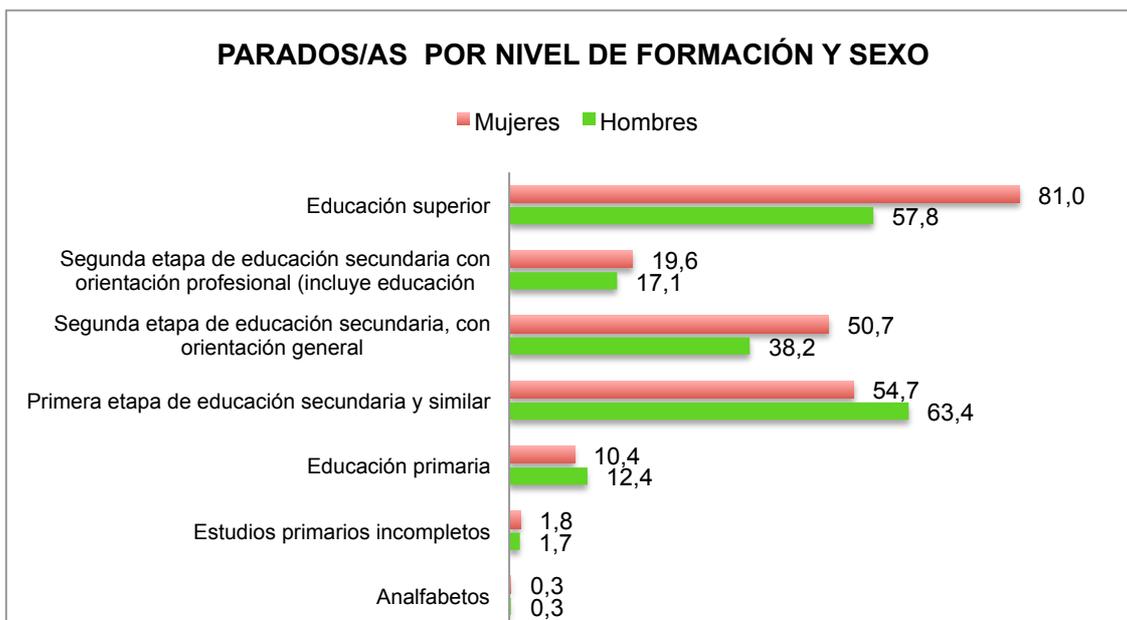
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT de cada año.

La tasa de paro de las mujeres es 1,81 puntos porcentuales superior a la de los hombres, 10,96% ellas y 9,31% ellos.

En la Gráfica 9 se observa como en los últimos años existía una tendencia a la reducción progresiva del desempleo tanto en hombres como en mujeres. Pero en 2020, la crisis sanitaria va a tener consecuencias en el empleo, aumentando la tasa de paro en los hombres hasta el 12,68% y hasta el 14,4% en las mujeres. En 2021, la recuperación económica va incidir en el descenso del desempleo.

A pesar de la mayor formación las mujeres, como se aprecia en la Gráfica 10, siguen incrementando las cifras del paro, tal como se puede observar, existen 81.000 mujeres desempleadas con educación superior frente a 57.000 hombres.

Gráfica 10: Población parada por nivel de formación y sexo en la Comunidad de Madrid. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT 2021.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

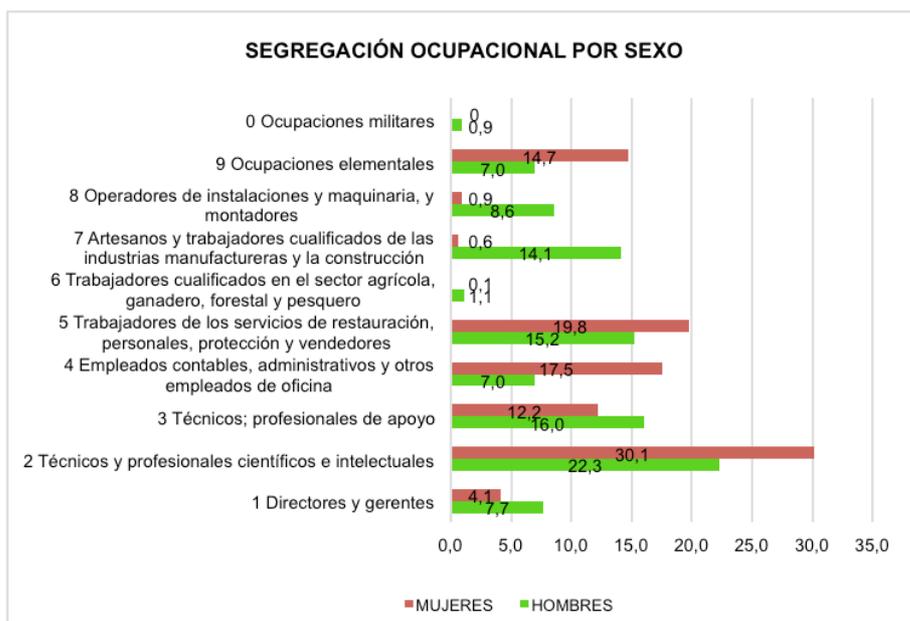
La segregación ocupacional, reflejo de los roles de género, es uno de los factores que originan la brecha salarial, ya que relega a las mujeres a determinados trabajos peor valorados tanto social como económicamente o les impide llegar a posiciones de mayor autoridad, siendo las ocupaciones más feminizadas las que tienen salarios más reducidos.

Como podemos ver en la Gráfica 11, en el mercado laboral madrileño, existe una fuerte segregación ocupacional, habiendo sectores altamente masculinizados, como

son los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores, o artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción.

Las mujeres se agrupan primordialmente en dos sectores en trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores y principalmente en técnicos y profesionales científicos e intelectuales que también es la ocupación donde más hombres hay.

Gráfica 11: Segregación ocupacional por sexo en la Comunidad de Madrid. 2021



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE. 4ºT 2021.

SALUD LABORAL

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la norma que establece que es la empresa quien debe garantizar la seguridad y salud a la persona trabajadora. Por tanto, la empresa, a través de la evaluación de riesgos laborales, se encargará de identificar los riesgos y decidir el tipo de medida a adoptar para corregirlos.

En este tema ha sido complicado encontrar datos de la Comunidad de Madrid sobre siniestralidad desagregados por sexo, lo que ha limitado el análisis de la situación actual.

Desde los datos contemplados en la Tabla 2, vemos que los hombres madrileños sufren más accidentes con baja laboral y accidentes mortales que las mujeres, unas diferencias muy significativas, 47.547 hombres han tenido accidente con enfermedad leve, 282 hombres han tenido un accidente con enfermedad grave y 65 víctimas

mortales, las cifras de mujeres son sustancialmente más reducidas 21.343, 57 y 2 respectivamente.

Tabla 2: Accidentes laborales con baja en la C. Madrid. 2021

ACCIDENTES EN JORNADA LABORAL 2021								
Actividades económicas	Leves		Graves		Mortales		Totales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura	246	31	2	0	0	0	248	31
Industria	6.891	890	28	3	3	0	69.22	893
Construcción	11.247	147	111	2	18	0	11.376	149
Servicios	30.163	20.278	141	52	44	2	30.348	20.332
Total actividades	48.547	21.346	282	57	65	2	48.894	21.405

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Regional de Salud en el Trabajo. 2021.

Pero estas cifras no pueden invisibilizar la situación de las mujeres en el mercado laboral en cuanto a la exposición a los riesgos laborales, ya que estos afectan a todas las personas pero de manera diferente a hombres y mujeres.

La segregación laboral lleva aparejada riesgos distintos, los riesgos que sufren los hombres están relacionados con riesgos físicos, por consecuencias evidentes, mientras que las mujeres, que no tienen trabajos de alto riesgo físico, se exponen a otros riesgos cuyas consecuencias son más difíciles de detectar, los riesgos psicosociales.

Por tanto, al hacer una valoración de riesgos laborales hay que tener en cuenta que hay factores que van a tener efectos diferentes en la salud de los trabajadores y de las trabajadoras, como son: las condiciones de contratación (temporalidad, empleos de las mujeres más precarios y peor pagados), la segregación ocupacional (trabajos y funciones según el rol social), distintas tareas que los hombres aún ocupando el mismo puesto, las situaciones de discriminación como el acoso sexual y por razón de sexo, la sobre carga por el tiempo dedicado a las tareas de cuidado y las diferencias biológicas y distinta fisiología de hombres y mujeres.

ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En la Comunidad de Madrid no existen datos sobre acoso sexual y por razón de sexo. La falta de datos de esta forma de violencia dificulta la manera de afrontarla. Para tener una idea de la magnitud del tema, hay que recurrir a los datos a nivel estatal, en

este caso, se recurrirá a la Macroencuesta de violencia hacia las mujeres 2019⁷, realizada por el Ministerio de Igualdad.

Esta encuesta muestra que el 98,2% de las mujeres que habían sufrido acoso sexual el agresor era un hombre. El 73,9% de las mujeres que habían sufrido acoso sexual dijeron que fue por un hombre desconocido, el 34,6% un hombre conocido y el 17,3% fue por un hombre en el entorno laboral, por tanto, según estos datos, 1 de cada 5 mujeres que ha sufrido este acoso ha sido en el trabajo.

Entonces, viendo la magnitud del problema, es necesario garantizar entornos laborales libres de violencia, y es el empleador, tal como dice la LOIEMH en el artículo 48.1, el que debe ofrecer la seguridad a la trabajadora, «las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo».

Ante el incumplimiento de estas obligaciones de protección, el artículo 10 de la LOIEMH advierte que los actos que causen discriminación por razón de sexo serán considerados nulos y sin efecto y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones.

Entonces, los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, en ocasiones negociados con la RLPT y anexados a los convenios colectivos o a los planes de igualdad y otras veces elaborados unilateralmente por las empresas, son la mejor medida para la prevención y detección de situaciones de casos ya que es un instrumento sistematizado para el tratamiento y solución de conflictos⁸.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a la asunción de tareas de cuidados familiares las mujeres en la Comunidad de Madrid siguen ocupándose de ellas en mayor proporción que los varones. Aunque

⁷ Macroencuesta de violencia contra las mujeres 2019. 2020. Ministerio de Igualdad. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/tablasViolencia.htm>

⁸ Martínez Ten, Luz y Carlos de Fuentes (dirs). 2020. Guía sindical de igualdad. Feminismo en acción. Madrid: Catarata.

en el 2021, el 50,54% de los permisos retribuidos por nacimiento y cuidado del menor⁹ lo disfrutaron los hombres, en el caso de los permisos no retribuidos, como son las excedencias para el cuidado de hijas e hijo, en el 2021, el 89,22% de las personas que se acogieron a estas fueron mujeres. En cuanto a las excedencias por cuidado de familiares, el 80,66% de estas también fueron ejercidas por ellas, como se refleja en la Tabla 3.

Tabla 3: Excedencias por sexo en la C. Madrid en 2021

EXCEDENCIAS 2021 COMUNIDAD DE MADRID				
	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Excedencias por cuidado de hijos/as	6.238	89,22%	754	10,78%
Excedencia por cuidado de familiares	2.135	80,66%	512	19,34

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos facilitados en Mujer en Cifras. Instituto de la Mujer. 2021.

De esto, se puede analizar que los trabajadores varones acceden a los permisos de cuidados cuando no ven mermados sus ingresos y tienen garantías de no perder el puesto de trabajo.

Por tanto, la carga del cuidado y la atención a familiares no se reparte equitativamente entre hombres y mujeres, además, estos cuidados no están valorados ni social ni económicamente. Fuera de los hogares también son las mujeres las que asumen las profesiones relacionadas con los cuidados, en algunos casos dentro de la economía sumergida.

BRECHA EN LOS INGRESOS

La desigualdad en el mercado laboral entre mujeres y hombres se presenta no solo en el acceso al mercado laboral sino también en la remuneración. Esta diferencia en la remuneración se debe a discriminaciones directas e indirectas, como son, mayor presencia de las mujeres en sectores peor remunerados, en empleos a tiempo parcial y a las interrupciones en las carreras profesionales como consecuencia de la falta de

⁹ Datos de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2014-2021

<https://www.inclusion.gob.es/web/guest/w/la-seguridad-social-ha-tramitado-236.112-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-el-primer-semester-del-ano#:~:text=En%202021%2C%20esta%20cifra%20se,la%20equiparaci%C3%B3n%20completa%20de%20ambas.>

corresponsabilidad en las tareas del cuidado de familiares y de las escasas opciones para la conciliación.

Todos estos motivos tienen efecto en el salario básico y en los complementos que perciben trabajadores y trabajadoras (pluses, comisiones, uso de vehículos de empresa o de teléfonos, etc.).

Así mismo, estas peores condiciones laborales y bajos salarios que aguantan las mujeres van a inferir en la desigualdad de cara a las prestaciones por desempleo y a la jubilación.

Según la última Encuesta Anual de Estructura Salarial, el salario medio de las madrileñas, en el 2020, era de 25.900 euros y el de los hombres de 31.495, por lo que las mujeres cobraron 5.595 euros menos que los hombres en el 2020¹⁰, lo que supone una brecha salarial del 21,6%. Es decir, de media, para equiparar el salario de las mujeres al de los hombres, el de estas, debería ser incrementado en un 21,6%.

BRECHA EN LAS PENSIONES

En la Tabla 4 se observa como la desigualdad salarial que las mujeres sufren durante su vida laboral se refleja en las pensiones, siendo, en las pensiones, bastante más alta que la brecha salarial actual. La brecha salarial en las pensiones se sitúa en un 29,33%, lo que es lo mismo, las mujeres cobran 6.658 euros menos al año que los hombres.

Tabla 4: Brecha en las Pensiones de Jubilación en la C. Madrid en 2020

PENSIONES 2020					
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia	Brecha
Nº de Pensionistas	1.280.081	626.873	653.208		
Percepción Pensión media anual	19.299 €	22.696 €	16.038 €	6.658 €	29,33%

Elaboración propia a partir de la estadística Mercado de trabajo y pensiones en las fuentes tributarias, de la AEAT de 2020. Últimos datos disponibles.

Los salarios más bajos de estas conllevan cotizaciones menores que los hombres y por tanto, menores pensiones de jubilación.

Por tanto, la precariedad laboral de las mujeres hace que los acuerdos a nivel estatal, como los ERTES, la subida del salario mínimo así como las políticas específicas como

¹⁰ Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2020.INE
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28191>

la obligación de negociar planes de igualdad con medidas para eliminar discriminaciones y desigualdades laborales sean más beneficiosos para estas.

Según, Emakunde, el Instituto vasco de la Mujer, para poder reducir o eliminar la brecha salarial hay que hacer frente a distintas causas sobre las que actuar¹¹:

- Las discriminaciones directas.
- Los criterios de valoración de las distintas ocupaciones.
- Las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, fundamentalmente en lo referente con la conciliación y la corresponsabilidad.
- La cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación.

Frente a estas situaciones de discriminación, los sindicatos de clase, como agentes sociales con capacidad de incidir no solo en el mercado de trabajo sino en la realidad social y política, trabajan en la eliminación de cualquier forma de discriminación contra las mujeres, así como en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y social utilizando como medios la negociación colectiva y la acción sindical.

Los convenios colectivos y los planes de igualdad, se convierten en los medios más eficaces para proteger los derechos de las personas trabajadoras que a través de la negociación de medidas de acción positiva corregirán estas discriminaciones¹².

Tras la entrada en vigor de los Reales Decretos R.D 901/2020 de Planes de Igualdad y R.D 902/2021, las empresas de más de 50 personas trabajadoras están obligadas a negociar con la RLPT los planes de igualdad e integrar en los convenios registro retributivo y la auditoría salarial junto con las revisión de los sistemas de valoración de puestos.

Las empresas, cuando no tienen RLPT, contactan con los sindicatos más representativos para la negociación del plan de igualdad. UGT es, junto a CCOO, uno de los dos sindicatos más representativos. En 2015, representaban el 73,5% de los delegados/as en las empresas de menos de 500 personas trabajadoras, llegando al

¹¹Badiola, Ana, Isabel Madinebeitia, Ana Ricón.2012. Brecha salarial. Causas e indicadores. Vitoria: Emakunde-Instituto vasco de la mujer.

¹² Martínez Ten, Luz y Carlos de Fuentes (dirs). 2020. Guía sindical de igualdad. Feminismo en acción. Madrid: Catarata.

77-80% en las de menor tamaño (hasta 49 trabajadores). En las de mayor tamaño (de 500 o más trabajadores/as) estas alcanzaban el 57,2% de los delegados/as, según Pere Jordan¹³.

Como podemos ver en la Tabla 5, en la Comunidad de Madrid hay 5.575 empresas obligadas a tener Plan de Igualdad que tendrán que negociar con los sindicatos más representativos.

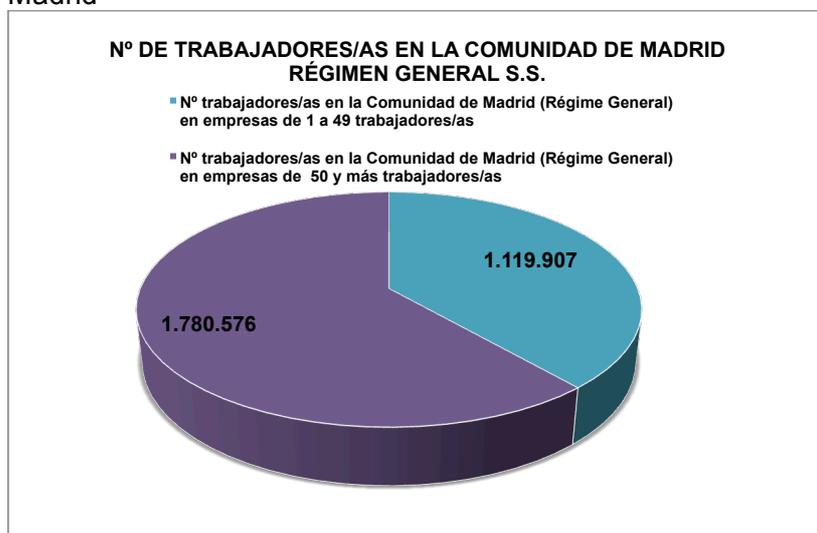
Tabla 5: Número de empres de más de 50 personas trabajadoras en la C. Madrid.2021

Nº EMPRESAS >50 TRABAJADORES/AS EN LA COMUNIDAD DE MADRID							
	De 50 a 99	De 100 a 199	De 200 a 249	De 250 a 999	De 1000 a 4.999	De 5000 o más	TOTAL más de 50
2021	2.316	1.482	320	1023	345	89	5.575

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa EPA. INE

En la Gráfica 12, vemos como en la Comunidad hay 2.902.839 afiliados y afiliadas al régimen general de la Seguridad Social S.S., de los cuales 1.780.546 trabajan en empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Gráfica 12: Nº de trabajadores/as afiliados/as al régimen general de S.S. en la C. Madrid



Fuente: Elaboración propia a través del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. Últimos datos son del 2020.

Es decir, hay 1.780.546 personas que se van a ver beneficiadas por el desarrollo de un plan de igualdad en sus empresas, de las cuales, 894.575 son mujeres que van a poder desarrollar su actividad laboral en centros de trabajo que garanticen la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Datos reflejados en la Tabla 6.

¹³Jódar Pere, Alós Ramón, Vidal Segi Beneyto Pere. 2018. La representación sindical en España: cobertura y límites. Cuadernos de Relaciones Laborales, 36 (1) 15-34. Ediciones Complutense.

Tabla 6: Nº afiliados/as al Régimen General S.S. por empresas >50 trabajadores/as

Nº AFILIADOS/AS AL RÉGIMEN GENERAL DE LA S.S. EN LA CM POR EMPRESA >50 TRABAJADORES/AS		
	Total	Mujeres
Total	1.780.546	894.575
De 50 a 249 trabajadores/as	572.112	270.795
De 250 a 499 trabajadores/as	266.761	138.772
De 500 a 999 trabajadores/as	235.924	118.481
De 1000 o más trabajadores/as	705.749	366.527

Fuente: elaboración propia a través del Instituto de Estadística de la Comunidad de Madrid. 2020.

II. 2.2 Situación actual de UGT-Madrid

UGT-Madrid está integrada por tres federaciones autonómicas que se dividen por sectores de actividad, la Federación de Servicios Movilidad y Consumo (FeSMC), la Federación de Industria, Construcción y Agro (FICA) y UGT Servicios Públicos (SP) y seis uniones comarcales (U.C. Norte, U.C. Sur, U.C. Este, U.C. Sureste, U.C. Oeste y U.C. Suroeste). Estas Federaciones negocian planes de igualdad allí donde tienen RLPT.

Dentro de la estructura interna del sindicato, en Madrid, es la Secretaría de Igualdad y Políticas Sindicales la responsable demarcar las políticas y medidas de igualdad del sindicato en la Comunidad. La responsable de esta Secretaría es la Secretaria de Igualdad y Políticas Sindicales, cargo orgánico, perteneciente a la ejecutiva de UGT-Madrid.

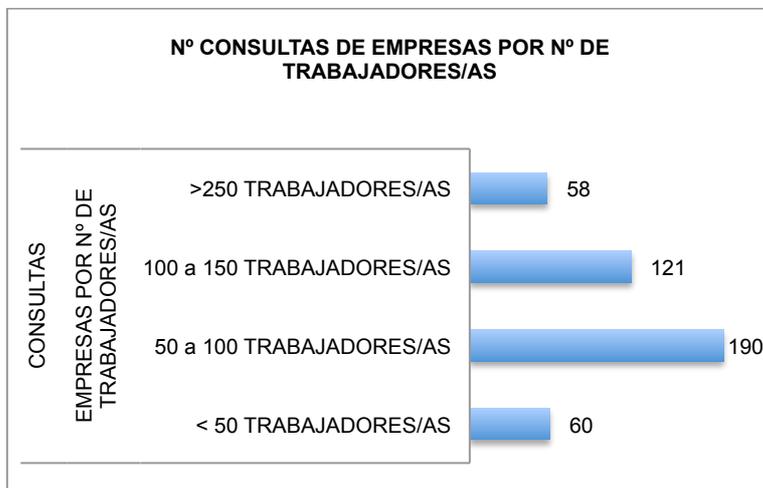
Esta Secretaría es la que coordina y asesora en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral a las Secretarías de Igualdad de las tres federaciones autonómicas y de las seis Uniones Comarcales, también orienta en la materia a delegadas y delegados sindicales.

En este momento la Secretaría cuenta con el siguiente personal:

- Una técnica en jornada completa, con licenciatura en sociología. Se encarga de hacer estudios demográficos y de impartir formación a las delegadas y delegados sindicales.
- Una colaboradora, que se encarga de asesorar a los cuadros sindicales.
- Una administrativa a tiempo parcial.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, y su paulatina aplicación, en UGT-Madrid se ha constatado un importante aumento del número de consultas de las empresas, sobre todo de pequeñas y medianas empresas sin RLPT.

Gráfica 13: Nº de consultas de empresas recibidas. Periodo 04/21-04/22



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros internos de UGT-Madrid. 04/21-04/22.

Entre abril del 2021 y abril del 2022, UGT-Madrid, como se observa en la Gráfica 13, ha registrado a 467 empresas que han solicitado consulta en relación a la constitución de la Comisión Negociadora, así como orientación sobre otros muchos aspectos de la negociación del Plan de Igualdad y del registro retributivo. De estas empresas, 190 pertenecen a empresas de 50 a 100 trabajadores y 121 a empresas de 100 a 150 trabajadores.

Gráfica 14: Porcentaje de consultas de empresa con y sin RLPT. Periodo 04/21-04/22



Fuente: Elaboración propia a partir de los registros internos de UGT-Madrid de 04/21 a 04/22

En la Gráfica 14 se recoge el porcentaje de consultas de empres según tengan RLPT, tan solo el 7% de las empresas que han solicitado algún tipo de orientación tenían

RLPT, en esos casos, se han derivado a las Federaciones correspondientes según la CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas). El 93% restante de empresas que han solicitado asesoramiento no tenían RLPT y dada la falta de personal no se ha podido dar la respuesta a todas las consultas con la celeridad que requiere poder negociar en tiempo y forma el plan de igualdad al que están obligadas tener.

Dada la magnitud de la labor y la imposibilidad de prestar un asesoramiento en profundidad a las empresas de la Comunidad, desde UGT Madrid, se solicita a la Administración de la Comunidad de Madrileña, la dotación de recursos para la creación de la **agencia para la igualdad**, que permita el asesoramiento en materia de igualdad de oportunidades en el marco de la negociación colectiva, el fomento de los planes de igualdad, con medidas que aborden el acceso al empleo, la brecha salarial, la promoción, la corresponsabilidad, el acoso sexual y por razón de sexo, prevención de las mujeres ante la violencia de género así como medidas que contribuyan a la mejora de la igualdad entre mujeres y hombres en relación a la prevención y riesgos laborales.

Por todo ello, este proyecto contribuirá al incremento del número de personas negociadoras expertas en igualdad, de forma que las empresas puedan cumplir con su obligación de tener un Plan de Igualdad y de ese modo contribuir a que más trabajadores y trabajadoras se desarrollen profesionalmente en entornos laborales que garanticen la igualdad.

III. CONTENIDO

A través del siguiente capítulo se desarrollará el contenido de la **agencia para la igualdad en la acción sindical**, cuyo objeto sea el asesoramiento, apoyo, formación, negociación colectiva y acción sindical en materia de igualdad.

III.1. OBJETIVOS

En este apartado se desarrollarán los objetivos en los que se sustenta la creación de esta **agencia para la igualdad**.

III. 1.1. Objetivos generales

O.G.1. Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la acción sindical, colocando la igualdad en el eje central de la negociación colectiva y el dialogo social.

O.G.2. Fomentar y promover la obligación legal de negociar medidas y planes de igualdad en las empresas de la Comunidad de Madrid.

III. 1.2. Objetivos específicos

Para contribuir al logro de los objetivos generales se debe trabajaren los siguientes objetivos específicos:

O.E.1. Contribuir desde la acción sindical a erradicar las situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

O.E.2. Acercar el principio de igualdad de oportunidades a la estructura y cuadros sindicales de la organización.

O.E.3. Contribuir al desarrollo de procesos de negociación colectiva donde se establezcan medidas de acción positiva que favorezcan el acceso de las mujeres al empleo y se garantice la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.

O.E.4. Impulsar, a través de la iniciativa sindical, los planes de igualdad en las empresas de la Comunidad madrileña.

III. 2. ACCIONES A DESARROLLAR

Para la consecución de los objetivos específicos del proyecto es necesario planificar y organizar un determinado número de acciones que contribuyan, a través de la acción sindical, a impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

O.E. 1. Contribuir desde la acción sindical a erradicar las situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

A.1.1. Elaboración y difusión de una Guía de Salud Laboral con perspectiva de género.

A.1.2. Elaboración y difusión de una Guía para los Protocolos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

O.E. 2. Acercar el principio de igualdad de oportunidades a la estructura y cuadros sindicales de la organización.

A.2.1. Asesoramiento a las y los representantes sindicales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

A.2.2. Curso Escuela de Mujeres Sindicalistas.

A.2.3. Reuniones periódicas de coordinación con las responsables de las Secretarías de Mujer e Igualdad de las tres federaciones.

O.E.3. Contribuir al desarrollo de procesos de negociación colectiva que garanticen la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.

A.3.1. Asesoramiento a las y los representantes sindicales en la negociación colectiva.

A.3.2. Taller de formación en formulación de medidas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para la negociación colectiva.

A.3.3. Creación de un manual de buenas prácticas sobre medidas de igualdad para erradicar situaciones de discriminación laboral.

O.E. 4. Impulsar, a través de la iniciativa sindical, los planes de igualdad en las empresas de la Comunidad madrileña.

A.4.1. Elaboración y difusión de una guía para el manejo del RD 901/2020 en lo relativo a negociación y registro de planes de igualdad.

A.4.2. Elaboración y difusión de una guía para el manejo el RD 902/2020 en relación a la Igualdad Retributiva.

A.4.3. Taller sobre Igualdad Retributiva.

A.4.4. Taller sobre las novedades legislativas en la negociación de los planes de igualdad.

A.4.5 Asesoramiento e intervención en los procesos de negociación de los planes de Igualdad

III. 3. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA

III. 3.1.Descripción de actividades

O.E. 1. Contribuir desde la acción sindical a erradicar las situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.

A.1.1 Elaboración y difusión de una Guía de Salud Laboral con perspectiva de género. En la actividad diaria de UGT-Madrid se ha constatado la necesidad de tratar, de manera concreta, la salud de las mujeres en el seno de las empresas. Esto se ha corroborado en los planes de igualdad que se han negociado hasta ahora, ya que como reflejan los diagnósticos de situación de las distintas empresas, no se toman en consideración las diferencias entre mujeres y hombres a la hora de realizar el plan de prevención de riesgos laborales. No se tiene en cuenta las diferencias biológicas que hacen que unos y otras se enfrenten de forma distinta a la enfermedad, ni se toma en consideración que las distintas ocupaciones de hombres y mujeres, como

consecuencia de la segregación profesional y la división sexual del trabajo, tienen efectos en la salud diferenciados.

Esta guía pretende aportar pautas para ocuparse de las diferentes maneras a las que se encuentran sometidos trabajadores y trabajadoras a los riesgos laborales en general y al efecto de estos en la salud, teniendo en cuenta la segregación de tareas, las condiciones laborales o las diferencias biológicas¹⁴. Se propondrá buenas prácticas así como medidas de salud laboral para incluir en los planes de igualdad.

A.1.2 Elaboración y difusión de una Guía para la negociación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

Se elaborará una guía con el fin de proporcionar, herramientas y estrategias de actuación a las delegadas y delegados sindicales ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas, así como proporcionar los criterios de la organización en la negociación de los protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

O.E. 2. Acercar el principio de igualdad de oportunidades a la estructura y cuadros sindicales de la organización.

A.2.1. Asesoramiento a las y los representantes sindicales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Asesorar a los cuadros sindicales sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal, permisos por nacimiento y cuidados, reducciones de jornada, permisos retribuidos, excedencias, etc., para hacerles más autónomos en la acción sindical.

A.2.2. Curso: Escuela de Mujeres Sindicalistas.

Este curso está dirigido a promover el empoderamiento de las mujeres dentro de la organización e incentivar la presencia de estas en las mesas de negociación, en el diálogo social y en general, en los puestos de toma de decisiones.

Esta línea educativa pretende desarrollarse de manera sostenida en el tiempo, de tal forma que se repita todos los años.

El curso será de doce horas distribuidas en dos jornadas.

¹⁴ Cifre Gallego, Eva, María Vera Perea y Signani Fulvia. 2015. Género, salud y trabajo. Madrid. Pirámide.

A.2.3. Reuniones periódicas de coordinación con las responsables de las Secretarías de Mujer e Igualdad de las tres federaciones. (Reuniones mensuales).

Esta actividad permitirá organizar y planificar de manera coordinada con las Secretarías de Mujer e igualdad de las tres federaciones de UGT Madrid las actividades propuestas así como el seguimiento en relación a las necesidades que vayan surgiendo desde las federaciones.

O.E.3. Contribuir al desarrollo de procesos de negociación colectiva que garanticen la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.

A.3.1. Asesoramiento a las y los representantes sindicales en la negociación colectiva. Con esta actividad se pretende asesorar y analizar en materia de igualdad los procesos de negociación de los convenios colectivos, reivindicando medidas que garanticen la igualdad en el ámbito laboral.

A.3.2. Taller de formación en formulación de medidas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para la negociación colectiva. Este taller está dirigido a las personas delegadas que forman parte de la organización, con especial incidencia en los equipos negociadores de los convenios colectivos,

Esta formación pretende que los equipos negociadores de convenios mejoren sus conocimientos sobre la materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y se les dote de las herramientas necesarias para formular medidas de acción positiva en relación al acceso de las mujeres al empleo, la brecha salarial, la promoción, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como sobre el acoso sexual y por razón de sexo.

A.3.3. Creación de un manual de buenas prácticas sobre medidas de igualdad para erradicar situaciones de discriminación laboral.

A partir del registro de las consultas más demandadas sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral (conciliación de la vida laboral, familiar y personal, permisos por nacimiento y cuidados, reducciones de jornada, permisos retribuidos, excedencias...) así como los temas más recurrentes en las consultas sobre convenio, se creará un manual de buenas prácticas que aporte claves para la creación de medidas que ayuden a erradicar situaciones de discriminación en el ámbito laboral.

O.E. 4. Impulsar, a través de la iniciativa sindical, los planes de igualdad en las empresas de la Comunidad madrileña.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 leyes que, sin duda, inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, entre ellas la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.

Este RD se desarrolla en los Reales Decretos R.D 901/2020 de Planes de Igualdad y R.D 902/2020 de Igualdad Retributiva, con el objetivo de abordar los cambios derivados de la nueva legislación se van a realizar las siguientes actividades.

A.4.1. Elaboración y difusión de una guía para el manejo del RD 901/2020 en lo relativo a negociación y registro de planes de igualdad.

Dada la poca formación técnica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la que disponen las personas delegadas de las empresas, se creará una guía, de fácil lectura, a modo resumen con los puntos más prácticos y necesarios del real decreto 901/2020 relativo a la negociación y registro de planes de igualdad, para que le sirva como herramienta de consulta ante cualquier duda que se pueda generar en la actividad diaria de las personas delegadas.

Este material se presentará de forma impresa y digital.

A.4.2. Elaboración y difusión de una guía para el manejo el RD 902/2020 en relación a la Igualdad Retributiva.

Se creará una guía que permita recoger de manera concreta los puntos más importantes del Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva para entender mejor los derechos retributivos y la brecha salarial.

Este material se presentará de forma impresa y digital, se encargarán las federaciones de distribuir entre las delegadas y delegados sindicales.

A.4.3. Taller sobre Igualdad Retributiva.

En este taller se tratarán, principalmente, los cambios legislativos recogidos en el Real Decreto 902/200, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Estos cambios legislativos impulsan la puesta en marcha de dos herramientas muy complejas el registro retributivo y las auditorías salariales que, junto con la revisión de los sistemas de valoración de puestos, deberán ser integrados en los Convenios.

Son dos instrumentos que nos permitirán acercarnos a la realidad de las empresas, pero también supone un dificultoso trabajo para las personas negociadoras que forman parte de la comisión negociadora, por lo que requieren formación especializada.

En este taller se tratarán, principalmente:

- Definiciones
- Instrumentos:
 - Registro retributivo
 - Registro retributivo de empresas con obligación de auditoría
 - Auditoría Retributiva
 - Valoración de puestos de trabajo

Se desarrollarán 9 talleres, 3 talleres por cada federación, dirigidos a personas negociadoras de planes de igualdad.

A.4.4. Taller sobre las novedades legislativas en la negociación de los planes de igualdad.

En este taller se tratarán los cambios legislativos recogidos en el Real Decreto-ley 6/2019, así como en los R-D 901, fundamentalmente en lo que respecta a empresas obligadas a negociar

- Elaborar e implementar planes de igualdad
- Procedimiento negociador
- Contenidos a incluir en los planes de igualdad
- Registro de los planes de igualdad

Se desarrollarán 9 talleres, 3 por cada federación, dirigidos a las delegadas y delegados que negocian planes de igualdad.

A.4.5 Asesoramiento e intervención en los procesos de negociación de los planes de igualdad.

Se asesorará de manera individualizada a las personas encargadas de negociar planes de igualdad y se intervendrá en las distintas fases que integran la elaboración e implantación de los planes de igualdad en las empresas.

III. 3.2. Cronograma de actividades

En la tabla 7 se desarrolla el cronograma de actividades donde se van a calendarizar las actividades a lo largo del año de ejecución.

Tabla 7: Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES												
	Año 1											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
O.E. 1. Contribuir desde la acción sindical a erradicar las situaciones de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.												
A.1.1 Guía de Salud Laboral			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.1.2 guía de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.						X	X	X	X	X	X	X
O.E. 2. Acercar el principio de igualdad de oportunidades a la estructura y cuadros sindicales de la organización												
A.2.1. Asesoramiento a las y sobre la igualdad de oportunidades	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.2.3. Curso: Escuela de Mujeres Sindicalistas											X	
A.2.4. Reuniones periódicas de coordinación.	X			X				X				X
O.E.3. Contribuir al desarrollo de procesos de negociación colectiva que garanticen la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo.												
A.3.1. Asesoramiento en la negociación colectiva.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.3.2. Taller de formulación de medidas			X		X						X	
A.3.3. manual de buenas prácticas sobre medidas de igualdad											X	
O.E. 4. Impulsar, a través de la iniciativa sindical, los planes de igualdad en las empresas de la Comunidad madrileña												
A.4.1. Guía para el manejo del RD 901/2020			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
A.4.3. Taller sobre Igualdad Retributiva.		X			X					X		
A.4.4. Taller sobre las		X		X				X				

novedades legislativas en la negociación PI		X		X		X			
A.4.2. Guía para el manejo el RD 902/2020					X	X	X	X	X

III. 3.3. Periodo de ejecución

El periodo de ejecución de las actividades programadas de la Agencia para la igualdad en la acción sindical de UGT-Madrid será de un año.

Durante la ejecución del proyecto se irán realizando informes trimestrales de seguimiento y una vez concluidas todas las actividades previstas se realizará una evaluación final.

Etapas de la Ejecución:

- Inicio
- Seguimiento
- Evaluación

Plazo de Ejecución del proyecto:

Inicio: Dentro del ejercicio presupuestario de aprobación del proyecto, un mes tras la recepción de los fondos.

Seguimiento: Para ver el grado de ejecución, al término de cada trimestre, se harán evaluaciones internas, que se cumplimentarán utilizando la ficha del Grado de Implementación de la Actividades. (Ver Anexo I).

Finalización: A los doce meses de iniciar el proyecto. Se prevé que tenga continuidad. Tras su finalización se evaluará.

III. 3.4. Organización interna del proyecto

La Agencia de Igualdad dependerá orgánicamente de la Secretaría de Igualdad y Políticas Sindicales de UGT-Madrid, Secretaría que tiene entre sus responsabilidades velar por la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la acción sindical.

Se destinará a la ejecución del presente proyecto cuatro personas técnicas que desarrollarán sus funciones, en régimen de exclusividad al desarrollo del proyecto y a jornada completa.

El personal técnico contratado deberá poseer, de manera preferible titulación Universitaria de Grado Superior en las licenciaturas de la rama de las ciencias sociales

y/o humanas y tener la formación en postgrado en la especialidad de Agente de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, preferentemente, con experiencia en la práctica del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Las competencias básicas que serán capaces de desarrollar tal como señala Elisa Jato¹⁵, son las siguientes:

- Analizar e investigar la realidad en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Diseñar, implementar y evaluar programas, proyectos, acciones, campañas, normas y pautas.
- Tendrá que manejar las metodologías de investigación cualitativa y cuantitativa, técnicas de dinámica de grupos, técnicas de animación, técnicas de planificación, técnicas de redacción de proyectos, técnicas de evaluación, de observación y de entrevista. Así como, hacer uso de las TIC, bibliografía, legislación, instrumentos de recogida de datos (encuestas, formularios, etc.).
- Conocimiento y manejo de toda la legislación en materia de Igualdad.

A parte de los conocimientos técnicos también se valorará cualidades personales a nivel de habilidades sociales como son la capacidad de empatía, de trabajo en grupo, capacidad de transmitir motivación, capacidad de organizar, de decisión, sensibilidad y compromiso social, etc.

Una de estas cuatro técnicas asumirá las funciones de coordinación, con capacidad de dirección, trabajo en equipo y administración de recursos humanos.

Además, se contará con una persona como personal administrativo para llevar a cabo funciones de gestión administrativa de apoyo al personal técnico.

IV. RESULTADOS

A través del siguiente capítulo se van a mostrar los indicadores de resultados que contribuyen a implementar las estrategias de acción sindical para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

¹⁵ Jato Seijas, Elisa. Agente de igualdad de oportunidades: ámbitos de actuación y competencias profesionales. Universidad de Santiago de Compostela. <http://www.geocities.ws/seperop/docs/Jatortf.pdf>

IV. 1. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se llevará a cabo un sistema continuo de evaluación del proyecto a través del cual se hará un seguimiento de la ejecución de las actividades y la consecución de resultados.

Este sistema contemplará la elaboración de instrumentos de recogida de la información, los cuales se elaborarán, de acuerdo a la naturaleza de las actividades.

Se va a dividir la evaluación por ámbito de trabajo:

- Formación.
- Asesoría.
- Materiales.
- Coordinación.

IV. 1.1. Evaluación de la formación

Con las acciones de formación se pretende formar a delegados y delegas en materia de igualdad colocando a la igualdad en el eje de la negociación colectiva, para conseguir un efecto multiplicador.

La planificación inicial de los talleres es la que se expone en la tabla 8.

Tabla 8: Planificación de los talleres

TALLERES PROGRAMADOS								
Materia	Impartido	Modalidad	Nº de horas por taller	Nº talleres				
				Federaciones			Nº talleres	Nº alumnado
				FeSM	FICA	SP		
Medidas de igualdad en los convenios	Agente de igualdad	Presencial	10	2	2	2	6	120
Igualdad retributiva	Agente de igualdad	Presencial	10	2	2	2	6	120
Novedades legislativas en planes de igualdad	Agente de igualdad	Presencial	10	2	2	2	6	120
Total				6	6	6	18	360

Se realizarán dos ediciones de cada taller por Federación, lo que hace seis talleres por temática, dieciocho talleres en total. Cada taller formará a veinte personas, un total de ciento veinte por materia. Los impartirán el personal técnico, agentes de igualdad, contratado por el proyecto.

El curso constará de una sola edición, en el primer año de ejecución y estará dirigido a cuarenta mujeres delegadas sindicales de las tres federaciones y de las seis uniones comarcales. Se impartirá a modo de ponencias por parte del personal técnico y por personas expertas en la materia.

Tabla 9: Planificación de Jornadas

CURSOS PROGRAMADOS					
Materia	Impartido	Modalidad	Nº de jornadas	Nº horas	Nº alumnado
Escuela de mujeres sindicalistas	Personas expertas en la materia	Presencial	2	12	40

Las acciones formativas se realizarán de manera presencial, salvo que por circunstancias imprevistas se valore la realización telemática de estas.

En cada una de las acciones formativas se deberá cumplimentar una ficha-registro que se aportará en la justificación final. (Ver Anexo II)

Comenzarán con una pequeña introducción del tema a tratar para asegurar que las acciones responden a las expectativas del alumnado y se pueda adaptar el contenido al nivel de las personas participantes.

La calidad de las actividades formativas programadas tanto de talleres como del curso, se realizarán mediante las evaluaciones que el alumnado realizará al término de la formación. Las evaluaciones se adjuntarán en el informe final del proyecto. (Ver Anexo III).

En todas las acciones formativas se aportará un control de asistencia diaria y un control de entrega de documentación y materiales. (Ver Anexo IV). Este registro nos indicará el nº personas formadas por la actividad.

Por último, para completar la justificación de las acciones formativas, se podrá adjuntar material gráfico justificativo de la celebración de las mismas (fotos, videos...).

La tabla 10 muestra los indicadores que se tendrán que tener en cuenta a la hora de evaluar las acciones formativas:

Tabla 10: Indicadores de evaluación de las acciones formativas

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	
Indicador de evaluación	Fuentes de verificación
Nº de personas formadas	Ficha de registro Ficha de control de asistencia Evaluaciones del alumnado Material gráfico justificativo Control de entrega de materiales Materiales elaborados para la formación

IV.1.2. Evaluación de la asesoría

Tal como se recoge en las actividades, el proyecto ofrecerá asesoramiento a los cuadros sindicales de la organización, se planifica según la tabla 11.

Tabla 11: Planificación de la asesoría

TRABAJO DE ASESORÍA			
Materia	Responsable	Temas	Dirigido a
En igualdad de oportunidades	Las 4 agentes de igualdad	Dudas para la acción sindical sobre: conciliación de la vida laboral, familiar y personal, permisos por nacimiento y cuidados, reducciones de jornada, permisos retribuidos, excedencias...	Delegadas/delegados sindicales en general
En negociación colectiva	Las 4 agentes de igualdad	Sobre medidas de igualdad en los procesos de negociación de los convenios colectivos	Delegadas/os que negocian convenios colectivos
En negociación de planes de igualdad	Las 4 agentes de igualdad	Asesoramiento y acompañamiento a lo largo de las distintas fases del plan de igualdad	Delegadas/os miembros de la comisión negociadora del PI

Para el registro de las visitas se llevará a través de una agenda donde se reflejará el objeto de la acción.

El registro de las consultas realizadas por los cuadros sindicales de forma individualizada, se completará una siguiente ficha, que adjuntaremos en el informe final. (Ver Anexo V).

Es importante saber la federación a la que pertenece la consulta ya que nos permite saber el sector de actividad, esta información es práctica a la hora de evaluar y programar nuevas acciones. Así mismo, estos datos serán imprescindibles a la hora de elaborar el manual de buenas prácticas.

El asesoramiento en planes de Igualdad y la participación en las comisiones negociadoras de los planes de igualdad, junto con el correspondiente trabajo técnico que de ellas se deriva (revisión de documentación, realización de informes, aportaciones específicas, reuniones con delegadas y delegados para la preparación de las diferentes convocatorias) supondrá el grueso más importante de la actividad de la Agencia de igualdad.

Para el registro de acompañamiento y asesoramiento en las empresas también se recogerá una ficha con los datos de la consulta. (Ver Anexo V). Así mismo se rellenará una ficha con los datos de identificación de la empresa (Ver Anexo VI).

La tabla 12 recoge los indicadores de evaluación del trabajo de asesoría.

Tabla 12: Indicadores de evaluación del trabajo de asesoría

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE ASESORÍA		
Materia de asesoría	Indicador de evaluación	Fuentes de verificación
En igualdad de oportunidades	Nº de delegadas/os sindicales en general asesorados	- Fichas de registro de la consulta / agenda
En negociación colectiva	Nº de delegadas/os que negocian convenios colectivos	- Informes de convenios revisados - Ficha registro de consulta / agenda - Registro de reuniones
En negociación de planes de igualdad	-Nº delegadas/os miembros de la comisión negociadora del PI asesorados. -Nº de empresas asesoradas	- Ficha registro asesoría/ agenda - informes - Registro de reuniones - Ficha de identificación de la empresa

IV. 1.3. Evaluación de materiales para la acción sindical

Los materiales programados tienen como fin facilitar la labor sindical de las delgadas y delegados sindicales de las tres federaciones pertenecientes a la organización. Estos materiales los realizarán las personas técnicas contratadas.

En la tabla 13 se recoge los indicadores de evaluación. Se imprimirán en papel los ejemplares que desde las federaciones se soliciten, además, estarán disponibles en formato digital tanto para la difusión online como para alojarlos en las páginas web de UGT-Madrid y de las tres federaciones regionales.

Se contará con un control de entrega de materiales que firmarán las personas responsables de las Federaciones, ficha que se adjuntará en la memoria del proyecto junto con el material. (Ver anexo VII).

Tabla 13: indicadores de evaluación de los materiales

INDICADORES DE EVALUACIÓN MATERIALES			
Materiales para la acción sindical	Indicador de evaluación	Fuentes de verificación	Difusión
Manual de buenas prácticas para la creación de medidas para la Igualdad en el ámbito laboral	Nº de manuales	Registro de entrega de materiales	ONLINE
			PAPEL
Guía para la negociación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo	Nº guías	Registro de entrega de materiales	ONLINE
			PAPEL
Guía para el manejo del RD 901/2020	Nº guías	Registro de entrega de materiales	ONLINE
			PAPEL
Guía para el manejo del RD 902/2020 de Igualdad Retributiva	Nº guías	Registro de entrega de materiales	ONLINE
			PAPEL

IV. 1.4. Evaluación de reuniones de coordinación

Las reuniones de coordinación serán de dos tipos:

1. Reuniones de coordinación del equipo técnico junto con la responsable de la Secretaría y con aquellos departamentos de la organización que fuesen necesarios para el correcto desarrollo de las actividades.
2. Reuniones trimestrales de coordinación con las responsables de las Secretarías de Mujer e Igualdad de las tres federaciones. Esta actividad permitirá organizar y planificar de manera coordinada con las Secretarías de Mujer e igualdad de las tres

federaciones de UGT Madrid las actividades propuestas así como el seguimiento en relación a las necesidades que vayan surgiendo desde las federaciones.

El registro de las reuniones se llevará a través de la agenda y la siguiente una ficha de registro. (Ver Anexo VIII)

La tabla 14 muestra los indicadores a tener en cuenta en la evaluación de las acciones de coordinación.

Tabla 14: Indicadores de evaluación de la coordinación

INDICADORES DE EVALUACIÓN DE COORDINACIÓN		
Modalidad	Indicador de evaluación	Fuentes de verificación
Coordinación de equipo	Nº de reuniones	Agenda y registro
Coordinación de responsables de igualdad	Nº de reuniones	Agenda y registro

V. CONCLUSIONES

El análisis de la situación del mercado laboral madrileño no sólo muestra que las mujeres soportan menores tasas de actividad y de empleo que los hombres sino que además aguantan otro tipo de desigualdades (contratación temporal, empleos a tiempo parcial, segregación horizontal y vertical, reparto desigual de las tareas de cuidado...) que van a influir en el acceso y permanencia en el empleo y por tanto, en los salarios y en las futuras pensiones de jubilación de estas.

La LOEMH y el posterior RDL 6/2019 (desarrollado en los RD 901/2020 y RD 902/2020) son las dos herramientas legislativas más importantes para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, a nivel estatal.

Por otro lado, la Comunidad de Madrid, a través de la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, refleja su compromiso con el desarrollo de la igualdad real en el ámbito laboral, en la Medida 33 de la estrategia. En esta estrategia se recoge la conveniencia de emitir iniciativas concretas que den cumplimiento al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres junto con los interlocutores sociales más representativos.

Estos desarrollos normativos en materia de igualdad en el ámbito laboral obligan a las empresas de más de 50 personas trabajadoras a corregir esas desigualdades a través

de medidas contenidas en los planes de Igualdad negociados con los sindicatos más representativos.

Por ello, las empresas se ponen en contacto con los sindicatos para dar cumplimiento a esta legislación. Los sindicatos, en este caso UGT-Madrid, se encuentran con una enorme cantidad de demandas, por parte de las empresas, para acometer el inicio de la negociación del plan de igualdad. UGT-Madrid, ante esta gran demanda, se halla con una falta de medios para formar en materia de igualdad a los y las delegados/as sindicales que están en las mesas de negociación colectiva; así como, para participar en las mesas negociadoras del plan de igualdad de las empresas que no tienen representación legal de personas trabajadoras.

Para cubrir estas demandas UGT-Madrid ve necesario la puesta en funcionamiento y desarrollo de la **agencia para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la acción sindical**. UGT-Madrid convierte a esta **agencia** en el instrumento imprescindible para que a través de la negociación colectiva se impulse la igualdad y se garantice que las empresas cumplan y pongan en funcionamiento los planes de igualdad a fin de que más madrileñas y madrileños se desarrollen profesionalmente en entornos laborales igualitarios.

La **agencia para la igualdad** contribuirá a través de la formación, asesoramiento y coordinación de los cuadros sindicales a realizar un efecto multiplicador de la igualdad en las empresas contribuyendo a erradicar las desigualdades que sufre las mujeres en el acceso, permanencia, promoción, formación, corresponsabilidad, valoración de puestos y brecha salarial en el ámbito laboral.

También, se ayudará, por medio de la formación y la promoción de mujeres sindicalistas, a fortalecer los liderazgos e incrementar la presencia de estas en los cargos de dirección del sindicato y así impulsar la igualdad en toda la acción sindical.

Para poner en marcha esta **agencia**; es preciso, contar con la colaboración de las distintas administraciones que han de facilitar los recursos económicos necesarios para que todas las empresas tengan la posibilidad de negociar un plan de igualdad de calidad, ponerlo en funcionamiento y evaluarlo, con los agentes sociales, en este caso UGT-Madrid.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Alonso Cuervo, Isabel, Natalia Biencinto López, Rosa Gómez Torralbo, Ángeles González González, Miriam Soliva Bernardo, Miriam. 2012. Los factores de desigualdad de género en el empleo: La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. https://www.mites.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf

Badiola, Ana, Isabel Madinebeitia, Ana Ricón. 2012. Brecha salarial. Causas e indicadores. Emakunde-Instituto vasco de la mujer. Vitoria.

Cifre Gallego, Eva, María Vera Perea y Signani Fulvia. 2015. Género, salud y trabajo. Madrid: Pirámide.

Dávila Díaz, Mónica. 2004. Indicadores de Género. Guía Práctica. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Domínguez Morales, Ana. 2018. Igualdad, no discriminación y negociación colectiva. Madrid: Ediciones Cinca.

Datos de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2014-2021. <https://www.inclusion.gob.es/web/guest/w/la-seguridad-social-ha-tramitado-236.112-permisos-por-nacimiento-y-cuidado-de-menor-en-el-primer-semester-del-ano#:~:text=En%202021%2C%20esta%20cifra%20se,la%20equiparaci%C3%B3n%20completa%20de%20ambas>

Encuesta Anual de Estructura Salarial. Año 2020. INE. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28191>

Estrategia Madrileña Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2018-2021. https://www.comunidad.madrid/transparencia/sites/default/files/plan/document/prorroga_estrategia_igualdad.pdf

García Campá, Santiago y Asunción Ventura Franch. 2018. Hacia una nueva dogmática del derecho a la igualdad efectiva. En Ventura, Asunción y García, Santiago (dirs.) 2018. El Derecho a la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Una evaluación del Primer Decenio de la Ley Orgánica 3/2007 (51-91). Pamplona: Aranzadi.

González, Ángeles y Miriam Soliva Bernardo. 2012. Los factores de desigualdad de género en el empleo: La transferencia de buenas prácticas para la igualdad de género en el empleo. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

González Gómez, M^a Fernanda. 2011. Las cuestiones de sexo y de género se interrelacionan dentro y fuera del medio laboral e inciden directamente sobre la exposición diferencial a riesgos y la subsiguiente afectación -también diferente- de la salud de unos y otras. Med. Secur. Trab. vol.57 supl.1.

Iglesias da Cunha, Lucía y Elisa Jato Seijas. 2007. La profesión de Agente de Igualdad de Oportunidades en los diferentes contextos de la Educación Social. Revista: Educación social: Revista de intervención socioeducativa. Número: 35 Páginas: 97-112.

Jato Seijas, Elisa. Agente de igualdad de oportunidades: ámbitos de actuación y competencias profesionales. Universidad de Santiago de Compostela. <http://www.geocities.ws/seperop/docs/Jatortf.pdf>

Jódar Pere, Alós Ramón, Vidal Segi Beneyto Pere. 2018. La representación sindical en España: cobertura y límites. Cuadernos de Relaciones Laborales, 36 (1) 15-34. Ediciones Complutense.

Martínez Ten, Luz y Carlo de Fuentes de (dirs). 2020. Guía sindical de igualdad. Feminismo en acción. Madrid: Catarata.

Mora Mora, Alejandra. Secretaria Ejecutiva de la CIM, y Luz Patricia Mejía Guerrero, Secretaria Técnica del MESECVI, con la contribución de Alejandra Negrete Morayta, Katya Vera Morales y Marta Martínez. 2020. La participación de las mujeres en el ámbito sindical. Desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos (SG/OEA).

Noguera Gustavino, Magdalena. 2008. Objeto y ámbito de la ley. En Sánchez Trigueros, Carmen y Sempere Navarro, Antonio V (dirs.). Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (pp. 45-83). Pamplona: Aranzadi.

Pérez del Río, Teresa. 2009. Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la

violencia de género. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Rodríguez Escanciano Susana y M^a Reyes Martínez Barroso. 2016. Propuestas para la igualdad de género en los procesos de negociación colectiva. Pamplona: Aranzadi.

Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género). 2020. Macroencuesta de violencia contra las mujeres 2019. Ministerio de Igualdad. https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Macroencuesta_2019_estudio_investigacion.pdf

Tur Ausina, Rosario y Ángela Figueruelo Burrieza. Marco normativo específico para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Máster universitario en igualdad y género en el ámbito público y privado. Interuniversitario – 2019/2020 -13a Edición.

VII. ANEXOS

ANEXO I: Grado de implementación de las actividades.

Título de las actividades	% alcanzado	Descripción de la implementación de las actividades	Fechas
Actividades previstas A.1.1. A.1.2. A.2.1. A.2.2 A.2.3. A.2.4. A.3.1. A.3.2. A.4.1. A.4.2. A.4.3. A.4.4. A.4.5.% ...% ...% ...% ...% ...%		
Actividades no Previstas (Explicación de las razones)			

ANEXO II: Registro de las acciones formativas.

REGISTRO DE LAS ACCIONES FORMATIVAS	
Denominación de la formación:	
Dispositivo de la convocatoria:	
Duración: Personas destinatarias:	
Federación: Lugar: Fecha/horario: Modalidad (presencial/online):	
Programa concreto de la formación:	
Datos del personal docente:	
Nº de personas inscritas: Nº de personas asistentes: Anexo I control de asistencia Anexo evaluación	
Información sobre la documentación y materiales entregados: <ol style="list-style-type: none">1. Material entregado.2. Control de entrega de materiales.	

ANEXO III: Evaluación de la acción formativa.

EVALUACIÓN FINAL DE LA ACCIÓN FORMATIVA....	
Grado de satisfacción del participante: Evalúa teniendo en cuenta que 1 es lo mínimo y 5 el máximo	
¿Se han cubierto las expectativas que tenías acerca de la formación?	1 2 3 4 5
¿Qué grado de satisfacción tienes con la formación recibida?	1 2 3 4 5
Comenta tus impresiones con respecto a las preguntas planteadas.	
¿Qué es lo que más te ha gustado de la formación?	
¿Qué es lo que menos te ha gustado?	
¿Consideras necesario la inclusión de algún tema más? ¿Cuál?	
¿Omitirías algo de la presentación/información aportada? ¿Qué aspectos?	
¿Recomendarías esta formación a otras personas?	
¿Consideras que tienes conocimientos suficientes para negociar un plan de igualdad?	

ANEXO IV: Control de asistencia y entrega de materiales.

CONTROL DE ASISTENCIA				
Acción formativa:				
Fecha:				
Nombre y apellidos	Federación	Sector	Entrega materiales	Firma

ANEXO V: Registro de Consulta

REGISTRO DE CONSULTA INDIVIDUAL							
Fecha	Federación	Cargo	Sexo	Motivo	C. Email	C. telf.	C. Presencial

REGISTRO ASESORAMIENTO PLANES DE IGUALDAD								
Fecha	Federación	Empresa	CIF	CNAE	Localidad	Motivo de la visita	Estado de la negociación	Online / presencial

ANEXO VI: Ficha con los datos de identificación de la empresa

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA				
DATOS DE LA EMPRESA				
Razón social				
NIF				
Domicilio social				
Forma jurídica				
Año de constitución				
Responsable de la Entidad				
Nombre				
Cargo				
Telf.				
e-mail				
Responsable de Igualdad				
Nombre				
Cargo				
Telf.				
e-mail				
ACTIVIDAD				
Sector Actividad				
CNAE				
Descripción de la actividad				
Dispersión geográfica y ámbito de actuación				
DIMENSIÓN				
Personas Trabajadoras	Mujeres		Hombres	
Centros de trabajo				
Facturación anual (€)				
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS				
Dispone de departamento de personal				
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos				
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres	

ANEXO VII: Entrega de materiales.

ENTREGA DE MATERIALES			
Federación	Nº de ejemplares	Firma	Fecha

ANEXO VIII: Ficha de registro de reuniones.

REGISTRO DE REUNIONES DE COORDINACIÓN			
Modalidad	Fecha	Tipo: presencial/virtual	Observaciones
Coordinación de equipo			
Coordinación responsables de igualdad			