

2017 - 2021

POLÍTICAS DE GÉNERO EN ESPAÑA

I. Introducción

En los últimos años se han producido en España importantes avances en materia de igualdad de género, especialmente en concienciación y movilización, ante un problema que durante mucho tiempo estuvo en un segundo plano. Si bien muchas medidas en pro de la igualdad entre hombres y mujeres proceden de instituciones públicas y de la acción de los gobiernos, la responsabilidad de su impulso corresponde a los movimientos de la sociedad civil.

El año 2017 empezó con los peores datos de asesinatos machistas de la última década y terminó siendo el año en el que el movimiento feminista alzó la voz. Las denuncias de un grupo de mujeres a famosos profesionales crearon un movimiento multitudinario, el *#metoo*. Miles de mujeres denunciaron haber sufrido acoso y consiguieron visibilizar los abusos sexuales en diversos ámbitos como el cine, la política o el deporte.

La huelga feminista del 8 de marzo, día internacional de la mujer trabajadora, tuvo un gran éxito en todo el mundo y las manifestaciones tuvieron una difusión real, gracias a la cual se pudo llegar a muchas más personas que en años anteriores. El uso de las redes sociales fue fundamental para ello.

Aunque el acelerón de las políticas de género se ha producido en los últimos 2-3 años, el hito más importante en España fue sin duda la aprobación del Pacto de Estado contra la violencia de género en septiembre de 2017. Este contó con el consenso de todas las fuerzas políticas entonces, así como con la ratificación de las comunidades autónomas, encargadas de la gestión presupuestaria, ejecutar las políticas y velar por el cumplimiento del pacto en cada territorio. Actualmente el Pacto de Estado se encuentra pendiente de revisión y renovación.

También fueron significativas las medidas en el ámbito laboral, especialmente en lo que respecta a la brecha salarial, así como en materia de conciliación y corresponsabilidad. En esto último quizá nos falte una mayor concienciación a la hora de fomentar iniciativas.

Por otro lado, si bien en el mundo académico la perspectiva de género lleva más tiempo presente, no lo ha estado hasta ahora en el centro de la acción gubernamental. La aplicación de la perspectiva de género, que debe estar presente en todas las fases del ciclo de las políticas públicas (definición del problema, diseño, implementación y evaluación), supone ser conscientes de que todas las políticas que se llevan a cabo afectan de forma diferente a hombres y mujeres. En el ámbito laboral, pero también en muchos otros, esta diferencia suele jugar en favor de los hombres y, por tanto, en detrimento de las mujeres.

El sistema político y administrativo español se caracteriza por su descentralización, por lo que la coordinación entre las distintas administraciones públicas y tener un marco común centralizado, también es fundamental para obtener resultados satisfactorios. Por ejemplo, algunas comunidades ya tienen leyes que contemplan la autodeterminación de género, pero es necesario un marco estatal.

II. Políticas gubernamentales y posicionamiento de USO

Como mencionamos en la introducción, la cara visible de la desigualdad entre hombres y mujeres es la violencia de género, concretamente los asesinatos, cuyas víctimas ya ascienden a 1.100 desde el año 2003.

En los años posteriores a la crisis de 2008 llegó a reducirse en un 50% la inversión en políticas públicas contra la violencia de género, que quedó relegada a un segundo plano. En el periodo 2016-2017 las asociaciones feministas ya denunciaban unos presupuestos generales bastante ambiguos y sin ninguna perspectiva de género.

Pero sobre todo a partir de 2017, las plataformas feministas y organizaciones que trabajan con mujeres consiguieron incluir sus demandas en las agendas mediática y política, pasando a ser el feminismo un tema en disputa entre los partidos.

A continuación, mostramos un resumen de las políticas de género implementadas en los últimos cinco años, clasificadas en tres retos, centrales para USO: violencia de

género, brecha salarial y avances laborales y corresponsabilidad. Los temas están ordenados de mayor a menor actividad legislativa. Todo ello mezclado con nuestros posicionamientos y respuesta durante la crisis del COVID. Además, incluimos un cuarto apartado en el que enumeramos las acciones gubernamentales en materia de visibilización y concienciación.

1- Violencia de Género

- Pacto de Estado contra la violencia de género (2017): este gran pacto se aprobó en el Congreso de los Diputados en septiembre de 2017 y fue ratificado por grupos parlamentarios, comunidades autónomas y entidades locales en diciembre de 2020. A partir de este momento, aumenta el presupuesto destinado a la lucha contra la violencia de género. En USO somos conscientes de que el sistema de protección para las víctimas de violencia de género tiene carencias en sus tres fases principales: la detección, la protección y la reinserción, además consideramos muy importante la educación y la sensibilización en la edad escolar, así como al total de la población. Por ello el conformismo no es una opción y es necesario seguir trabajando para ver cómo puede mejorarse dicho sistema.

En una revisión sobre el nivel de funcionamiento del Pacto de Estado en mayo del 2020, La Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género determinó un cumplimiento parcial de las medidas programadas: tan solo 75 de las 290 se habían cumplido, según se informó en la comparecencia. Entre las que sí se cumplieron, están la recuperación de las competencias de igualdad de los ayuntamientos (medida 61), el aumento de vías para la acreditación de la condición de víctima o (medida 62) o las medidas relativas a la formación del personal de justicia.

Desde USO denunciaremos dicho incumplimiento y reivindicamos la unidad política ante este asunto, especialmente durante el covid, cuando los temas de igualdad pasaron a un segundo plano.

Por otro lado, a finales de 2020 se produjeron cambios en los requisitos para solicitar el Ingreso Mínimo Vital, en favor de las víctimas de violencia de género. Además, se añadió un complemento del 22% para familias monoparentales. El principal problema es la lentitud con la que se ha tramitado la ayuda y la forma en la que se ha legislado, que genera una gran inseguridad ciudadana.

Nuestro sindicato pone el foco sobre la dificultad de independencia económica de las víctimas. El empleo es una herramienta fundamental para empoderar a la mujer y la pobreza es un factor de riesgo para la violencia de género. Queremos que las víctimas rompan con el agresor lo antes posible.

A finales de 2018 hicimos una evaluación sobre el funcionamiento de las ayudas previstas por la Ley Integral contra la Violencia de Género de 2004, además de otras. En dicho examen, llegamos a la conclusión de que estas no estaban siendo eficaces, principalmente porque llegaban a un porcentaje ínfimo del total de víctimas. “USO exige que no se escatimen recursos contra la violencia de género”, aunque también defendemos que no es tanto el dinero que se invierta sino el cómo se invierta: para nuestra organización es fundamental que se haga hincapié en la formación de los profesionales que trabajan cara a cara con la violencia de género: jueces, fiscales, policías, servicios sociales, etc. En muchos casos la justicia no emite órdenes de protección a la víctima, lo que la deja en un estado de desamparo absoluto. Esto es lo que debe seguir mejorándose.

También pensamos, y así lo hemos expresado siempre, que desde el ámbito laboral se puede prevenir este tipo de violencia, siempre y cuando las empresas se comprometan con la igualdad, a través de la implantación de protocolos, el registro de sus planes de igualdad, y actividades de concienciación. De cara a la actuación ante un caso de maltrato, la negociación colectiva es fundamental para fomentar medidas que ayuden a superarlo, como el cambio de centro de trabajo o incluso de domicilio, la utilización del parking de empresa para evitar que la víctima sea perseguida en el trayecto de ir o al volver de trabajo, bonos para atención psicológica de las mujeres

que se encuentren en esa situación, la contratación de mujeres víctimas de violencia de género para favorecer su independencia económica y personal, etc.

- Modificación del contenido de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, a través del Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto para dar respuesta efectiva a la asistencia a las víctimas: mejora de la asistencia judicial de las víctimas, compatibilidad de ayudas, acreditación de la violencia de género a través de informes de los servicios sociales, especializados o de acogida destinados a las víctimas de las administraciones públicas.

- Soluciones innovadoras para prevenir la violencia de género: La Agencia Española de Protección de Datos presentó un espacio web de ayuda a la protección a la privacidad de las víctimas, además de una serie de recomendaciones para prevenir el acoso digital.

- Plan de contingencia durante el estado de alarma (2020): Tras la declaración en marzo del estado de alarma y el confinamiento domiciliario, muchas mujeres que se encontraban ya expuestas a la violencia de género se vieron obligadas a convivir con su maltratador las 24 horas del día. Ante esta situación tan inusual, el gobierno desplegó un plan de contingencia, consistente en el refuerzo de la atención a víctimas, no solo por las vías habituales de denuncia, también a través de otras nuevas como el WhatsApp del Ministerio de Igualdad, correo electrónico y teléfonos de apoyo emocional inmediato.

En un primer momento, USO se centró en exponer la situación que podrían estar viviendo las mujeres durante el confinamiento domiciliario y, especialmente, en facilitar vías para solicitar ayuda o denunciar en caso de estar sufriendo maltrato.

En una evaluación posterior de la situación, ya tras la caída del segundo estado de alarma, hemos podido comprobar que las consultas a través de los medios de contacto se multiplicaron. También que a pesar de que las víctimas de violencia de género descendieron un 8,4% en el año 2020, la violencia aumentó significativamente cuando

cesaron las restricciones de movilidad y aforo en mayo de 2021. En mayo, fueron asesinadas 7 mujeres y un menor.

Los expertos en materia de género y de justicia coinciden en que la dificultad para denunciar ha sido la causa principal del descenso. Según la batería de informes de riesgo del Consejo General del Poder Judicial, el riesgo de asesinato aumenta cuando los maltratadores ya no tienen el control sobre las mujeres al terminar el estado de alarma o cuando estas deciden marcharse, desprenderse del maltratador. A ello se le añade la situación de crisis económica y social que ha dejado la pandemia y que puede haber influido en dichos asesinatos.

Desde USO denunciaremos esta lamentable situación y advertimos de la limitación de los datos para mostrarnos toda la realidad. Contrastamos el mínimo histórico de víctimas de asesinatos machistas en 2020 con la multiplicación del número de consultas realizadas a través de los medios de atención y expusimos el efecto que había producido el fin del estado de alarma en las mujeres.

- Aprobación del “Programa de ayuda a las víctimas de violencia de género, personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, personas sin hogar y otras personas especialmente vulnerables”. Este programa es un ajuste del Plan Estatal de Vivienda 2018-2021 y su objetivo es precisamente prestar asistencia a colectivos más vulnerables, que han sufrido especialmente durante la crisis sanitaria.

El programa facilita una vivienda a las mujeres víctimas de violencia de género, además de a las personas con riesgo de ser desahuciadas o que no tengan siquiera un techo. Como complemento se tomaron medidas para garantizar los suministros durante la crisis, además de la atención para personas en situación de calle.

- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, se aprobó con un amplio consenso en el Congreso y cuenta con una dotación de aproximadamente 70 millones de euros para su implementación. Su principal objetivo es garantizar los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes frente a cualquier tipo de violencia. Todo ello, través de

una serie de medidas de protección integral que incluyen desde la detección precoz hasta la reparación de daños.

La ley se edifica en 60 artículos e incluye, entre otras cosas:

- Prohibición de algunas prácticas llevadas a cabo en los centros de protección de menores, consideradas violentas, como los desnudos integrales a la hora de determinar la edad en los menores no acompañados.
- Aumento del tiempo para la prescripción de los delitos de violencia sexual hacia los menores: el contador empieza cuando la víctima cumple los 35 años, para asegurar que las víctimas puedan denunciar por sí mismas y sean escuchadas.
- Eliminación del SAP (síndrome de alienación parental) que, según parte del legislativo, carece de aval científico y posee un sesgo machista.
- Suspensión del régimen de visitas al progenitor a los niños que hayan asistido a episodios de violencia machista o maltrato, aunque la decisión será igualmente judicial.
- Creación de nuevos tipos delictivos relacionados con las nuevas tecnologías, que pueden ser utilizadas para hacer daño a los menores de edad.
- Formación especializada en derechos fundamentales de la infancia y la adolescencia a los profesionales que habitualmente trabajan o tienen contacto con los menores de edad. Por ejemplo, los docentes o trabajadores de la atención jurídica gratuita.

En USO también nos preocupan los problemas de la infancia, que además mantienen una estrecha relación con la problemática de la violencia de género. Durante el confinamiento, y posteriormente, denunciemos la brecha digital que se había producido en la urgente transición hacia la formación a distancia. Así mismo, los problemas que la pandemia había acarreado en la salud mental juvenil, su rendimiento escolar, el ciberacoso, etc. Y por último, la situación de los menores no acompañados que llegan a España y el trato proporcionado por los sistemas de atención y acogida.

Entre las víctimas de violencia de género también se encuentran menores, tanto los que acaban siendo asesinados por violencia vicaria o culpabilidad, como los que quedan huérfanos tras los sucesos de asesinato o se ven forzados a presenciar la violencia en sus propias carnes.

2 – Brecha salarial y avances laborales

Como organización sindical, USO presta especial atención al problema de la discriminación laboral, y concentra esfuerzos en informar y actuar sobre las desigualdades salariales. No solo para visibilizar la cruda realidad de los sectores más feminizados, que normalmente se encuentran peor valorados, también para indicar qué medidas concretas discriminan indirectamente a las mujeres.

Un ejemplo de este tipo de medidas es la retribución por objetivos que las mujeres que estaban disfrutando de los permisos retribuidos de lactancia, exámenes prenatales y técnicas de parto o asistencia al proceso de adopción, no podían obtener. En los procesos en los que están implicados ambos progenitores, como en la adopción, la pérdida del incentivo afecta únicamente a los que se ausenten del puesto de trabajo la totalidad de la jornada. Las mujeres tienen más contratos parciales que los hombres, por lo que se encuentran con una doble dificultad.

Concretamente, el Pleno del Tribunal Supremo falló a favor de USO, declarando nulo el Acuerdo sobre Retribución Variable del Grupo “El Árbol” por considerar que el plus discriminaba por el género.

Planes de igualdad en las empresas:

Lo más destacable en temas laborales es lo relativo a la incorporación de los planes de igualdad en el tejido empresarial español. Dicha acción legislativa se resume en los Reales Decretos 6/2019, 901/2020 y 902/2020, que se inspiran en la ley de igualdad de 2007 y amplían la acción legislativa en el objetivo de la igualdad laboral y retributiva.

- Real decreto 6/2019: a través de esta norma se amplía la obligatoriedad de negociar planes de igualdad a empresas entre 50 y 250 trabajadores, algo que nuestra organización llevaba reclamando un tiempo. Esto supuso una gran noticia, ya que la estructura empresarial de nuestro país se caracteriza por la predominancia de las pequeñas y medianas empresas, por lo que muchas mujeres se habían quedado fuera de los planes.

La entrada en vigor de la norma se produjo de forma escalonada, dando así tiempo a medianas y pequeñas empresas a organizarse con la suficiente antelación.

Además de tener un plan de igualdad negociado, las empresas debían inscribir sus planes de igualdad en dicho registro, con el imperativo posterior de desarrollarse reglamentariamente. En USO siempre hemos insistido en la importancia de dicho desarrollo, pues creemos que, sin él, los planes de igualdad podrían concebirse como un mero trámite en detrimento de la igualdad real.

Los diagnósticos de los planes de igualdad deberían contener, como mínimo:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Otra de las medidas del decreto en materia de igualdad es la modificación del apartado del Estatuto de los trabajadores que tiene que ver con la transparencia de las tablas

salariales. Estas serán de obligada publicación y difusión a los representantes sindicales y podrán pedirse a título personal.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre: regula los planes de igualdad y modifica el Real Decreto 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, al incluir el registro de cada plan de igualdad. Esta norma establece todo lo relativo a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. Lamentamos que no se hayan tenido en cuenta las propuestas de otros sindicatos no mayoritarios como el nuestro, que tiene un largo recorrido en la negociación y firma de planes de igualdad. Esto demuestra las limitaciones del diálogo social en nuestro país, que se deriva de la Ley Orgánica de Libertad Sindical que data del año 1985.

Aunque los planes de igualdad y las medidas destinadas a eliminar la brecha social en las empresas se han elaborado con buenas intenciones, la complejidad del fenómeno de la brecha salarial los hace insuficientes. Existen sectores en los que las mujeres no se plantean siquiera entrar, y en muchos de ellos las condiciones de trabajo son mejores, incluyendo los salarios. El cambio cultural es un reto que es necesario afrontar.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: es una norma que persigue la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, a través de la implementación de mecanismos de transparencia salarial y auditorías salariales para detectar las brechas de género y revertirlas. Esta desarrolla los artículos 28, 22.3 t y 12.4 d) del Estatuto de los Trabajadores y amplía el artículo 46.6 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva. En España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se sitúa en un 20% pasando las mujeres a cobrar unos 5.000€ menos al año que los hombres.

- Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, de medidas para la reducción de la brecha de género: la brecha de género que se observa en la vida laboral de las mujeres se traduce en una brecha también en las pensiones. Puesto que la maternidad afecta innegablemente a la trayectoria laboral de las mujeres y es una de las causas principales de la desigualdad salarial, el Real Decreto incluye un complemento de

maternidad en la pensión. También puede ser percibida por los padres en algunos supuestos.

Si bien sabemos que es precisamente en los momentos de crisis en los que las mujeres retroceden en términos laborales, viéndose desproporcionadamente afectadas, la última crisis sanitaria supone una oportunidad. El teletrabajo, la reevaluación de los puestos de trabajo y el reajuste de los salarios en sectores con salarios más bajos, son imprescindibles para avanzar en igualdad.

Por otro lado, la legislación que introduce los planes de igualdad, auditorías salariales, complementos, tienen como objetivo claro acabar con la brecha de género. No obstante, desde USO hemos reivindicado una mayor ambición en las políticas y un enfoque más integral a la hora de diseñarlas. Como señala la OIT, se necesitan acciones combinadas y coordinadas que deberán afectar a la distribución de salarios, al sistema impositivo y a las prestaciones de servicios públicos.

3 - Corresponsabilidad y conciliación

Aunque es uno de retos que se plantean en nuestra sociedad desde hace tiempo, España se caracteriza por la inacción legislativa en materia de corresponsabilidad y conciliación. A pesar de ser cada vez más las mujeres que trabajan, la incorporación de estas al mercado laboral se produjo, sobre todo, en el sector servicios, uno de los más precarios.

Los trabajos que en su mayoría desempeñan hoy las mujeres, pertenecen a sectores feminizados, en los que las mujeres ejercen roles tradicionales que supuestamente les pertenecen. Muchos de ellos están directamente relacionados con el ámbito de los cuidados: sanidad, educación primaria y secundaria, residencias de mayores, servicios sociales, empleo doméstico, limpieza...

Pero el covid-19 puso de relieve la importancia que tienen los cuidados en una sociedad tan envejecida como la nuestra y en la que la falta de natalidad supone un

problema de sostenibilidad de nuestro Estado de Bienestar. Los cuidados son imprescindibles y están mal valorados. Por ello, y a la espera del próximo plan corresponsables que prepara el ejecutivo, USO tiene la esperanza de que a partir de ahora este tema será central en la agenda política y ocupará el lugar que se merece.

- Real decreto 6/2019: paquete de medidas en 2019 para equiparar paulatinamente los permisos iguales e intransferibles, que fueron una realidad en 2021. A través de este decreto se amplía el permiso al progenitor distinto de la madre biológica (Puede ser un padre u otra madre), equiparándose así al de la madre biológica (16 semanas para ambos); se añade la condición intransferible de los permisos, para que el peso de los cuidados no recaiga exclusivamente sobre la madre; así como la obligatoriedad de que los progenitores disfruten de las seis primeras semanas al mismo tiempo y el resto de forma continuada, pero con la posibilidad de ejercerlo de manera flexible y de acordar con la empresa los periodos de disfrute. Estos permisos son extensibles a los casos de adopción de menores.

- Plan Me Cuida: forma parte de un conjunto de medidas del paquete de actuaciones contenidas en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Su principal objetivo es que los trabajadores puedan seguir adaptando el tiempo de su jornada para hacerse cargo de necesidades familiares y mejorar su conciliación a tenor de la pandemia.

Las dos principales soluciones que ofrece el Plan Me Cuida son: por un lado, la adaptación de la jornada laboral, que no supone la pérdida de salario al mantenerse la jornada (distribución del tiempo o cambio de centro de trabajo, por ejemplo). Y, por otro, la reducción de jornada, que supone una pérdida de ingresos que puede llegar al 100% si se reduce la totalidad de la jornada.

En este caso, USO se limitó a llamar la atención sobre los tiempos en los que se ha prorrogado el plan, que han sido muy justos y han provocado una gran incertidumbre en la ciudadanía, así como de otras medidas que se contemplan en el Real Decreto.

- Plan Corresponsables: se aprobó en marzo de 2021. Para su cumplimiento se distribuirán, en los próximos meses, 190.000.000 € entre las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas que serán las responsables competenciales de la puesta en marcha de tres de los cinco ejes del plan. Estas son las principales políticas:

- La creación de bolsas de cuidado profesional que faciliten la conciliación de familias con hijas e hijos menores de 14 años.
- La creación de empleo de calidad en el sector de cuidados a través de la creación de una bolsa de empleo.
- La dignificación y reconocimiento de la experiencia profesional de cuidados.
- La sensibilización en materia de corresponsabilidad.

En los próximos meses veremos cómo evoluciona la implementación de este plan. Durante el estado de alarma, las mujeres cogieron el 80% de las excedencias en el trabajo por cuidado de menores o dependientes, lo que demuestra que los cuidados siguen teniendo rostro de mujer, excedencias que en muchas ocasiones terminan con la salida de la mujer del mercado laboral.

Adicionalmente a esto, los diferentes partidos políticos y asociaciones han puesto sobre la mesa diferentes propuestas para acabar con la desigualdad en este sentido.

Estas son algunas de ellas: guarderías gratuitas de 0-3 años; cheque por hijo nacido; apoyo al mantenimiento del teletrabajo; reducción de la jornada laboral a 34/32 horas semanales; racionalización de horarios. Propuestas que no llegan a plasmarse legalmente para acabar con la desigualdad que causan los cuidados y la falta de corresponsabilidad en la vida laboral y en las carreras profesionales de las mujeres, todo ello a pesar de la visible importancia que tuvieron de los trabajos de cuidados durante los inicios de la cuarentena, cuidados que siempre han estado ahí, y que siempre han sido necesarios para el sostenimiento de las familias.

4 - Acciones de concienciación y visibilización en temas de género

4.1. - Actuaciones simbólicas

- Una mayor presencia de mujeres en la política: el aumento progresivo de mujeres en política es una realidad. Actualmente, el porcentaje de mujeres en los parlamentos nacionales alcanza el 44% en España. Los últimos gobiernos han contado con una importante presencia de mujeres, así como también hay más mujeres en cargos de naturaleza política y puestos de responsabilidad en la carrera diplomática.

- Recuperación del Ministerio de Igualdad con una estructura orgánica propia, que concentra las competencias de igualdad a nivel estatal.

- En los dos últimos años se ha promocionado una política exterior “feminista”, que tiene como uno de los objetivos fundamentales la igualdad entre el hombre y la mujer, por ejemplo, en la cooperación al desarrollo. Esta política incluye una diplomacia que haga uso del lenguaje inclusivo.

Además de estas acciones simbólicas, se han llevado a cabo diferentes políticas públicas de concienciación y visibilización en los últimos cinco años, principalmente **informes, encuestas y campañas de comunicación. Estas son algunas:**

- [XI Informe Anual del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer 2017](#)

- [Percepción social de la violencia sexual](#)

- [Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019](#): se ha preguntado, por primera vez, sobre el acoso sexual y el acoso reiterado o stalking (hostigamiento) y se ha ampliado el módulo de violencia sexual fuera de la pareja.

- [Estudio sobre el Tiempo que Tardan las Mujeres Víctimas de Violencia de Género en Verbalizar su Situación](#). El informe, publicado en febrero de 2020, revela que las mujeres tardan mucho en contar su situación de maltrato, si lo hacen, normalmente por miedo a ser cuestionadas y por no perjudicar a los hijos o por miedo a lo que estos pudieran pensar.

- [El acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral en España.](#)
- [Campaña en el día internacional de la mujer y la niña en la ciencia.](#)
- En cuanto a la visibilidad transgénero, esta se ha promovido especialmente durante el último año, a través de estudios, exposiciones y actos públicos.
- Campañas estatales y locales a través de anuncios televisivos y carteles visibilizando el problema de la violencia de género y el acoso.
- Espacios en la televisión pública donde se debate sobre asuntos de género, así como documentales sobre problemas de género, también en la televisión pública.

III. La crisis del covid-19 como punto de inflexión

Durante los primeros meses del estado de alarma, la información sanitaria ocupó las portadas de todos los periódicos y los informativos, no se hablaba de otra cosa. En USO centramos esfuerzos en informar sobre los aspectos laborales afectados por la crisis sanitaria y aunque intentamos no dejar de lado la perspectiva de género, el protagonista fue el virus que nos estaba haciendo la vida imposible.

Cuando hay crisis económicas, por lo general, la igualdad y la diversidad pasan a ser secundarias. La conversación sobre igualdad ha sufrido, hemos hablado un 6% menos que en 2019 sobre este tema. Pero no solo la conversación ha disminuido, también ha cambiado de rumbo.

Concretamente, nuestra organización sindical, dejó de hablar de brecha salarial - nuestro tema estrella el 8M de 2020-, poniendo el énfasis en la conciliación y la corresponsabilidad (número de excedencias, teletrabajo, plan MECUIDA), prevención y asistencia de la violencia de género durante el confinamiento, facilitamiento de teléfonos y vías de denuncia. Elementos que la dura crisis que nos azotaba había dejado al descubierto.

Nuestras principales reivindicaciones durante el COVID han sido:

- La necesidad de huir de datos engañosos ante la violencia y de hacer un uso correcto del lenguaje.
- La necesidad de regular el teletrabajo y de elaborar medidas efectivas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad a largo plazo.
- La revalorización de los puestos de trabajo con peores condiciones, ocupados en su mayoría por mujeres.
- Proteger y profesionalizar los cuidados.
- Visibilizar los conflictos laborales que vivimos durante la crisis, que padecen en su mayoría mujeres. Por ejemplo, con el incumplimiento de los convenios sectoriales de limpieza, las irregularidades en el sector del empleo doméstico, etc.

Si ya éramos conscientes, cada vez más, de la desigualdad que sufren las mujeres en todos los aspectos de su vida antes de la crisis sanitaria, el COVID nos ha dejado claro que el camino que aún queda por recorrer es arduo y largo, pero urgente.

Desde USO necesitamos repensar, en primer lugar, como se llevan a cabo las conversaciones sobre igualdad, cómo se comunica desde las empresas, las organizaciones sin ánimo de lucro, la política, los medios de comunicación, etc. Y como podemos contribuir en esta conversación de forma constructiva.