

Sr. Ministro de Seguridad Social, Inclusión y Migraciones

Sra. Ministra de Igualdad

Sras. y Sres. Portavoces en las Comisiones de Igualdad y del Pacto de Toledo, Congreso de Diputados

Agentes Sociales

## Las organizaciones feministas abajo firmantes les pedimos debatir con ustedes estas propuestas para eliminar la brecha de género en las pensiones

Habría que subir un 53% la pensión contributiva media de 5 millones de mujeres, por jubilación, viudedad, incapacidad, orfandad o a favor de familiares, que actualmente asciende a 792,92 €/mes, para alcanzar la de 4,7 millones de hombres, de 1.212,06 €/mes<sup>1</sup>. Esta brecha de género duplica la de los salarios, situada en el 28%. Además, el 65% de las 452.000 pensiones no contributivas (PNC) corresponden a las mujeres, con importes medios aún inferiores: 382,84€/mes por jubilación y 423,75 por invalidez<sup>2</sup>.

En 2011, 73 organizaciones feministas presentamos a la Comisión del Pacto de Toledo el Manifiesto “*Por la igualdad de género en el Sistema de Pensiones*”, pidiendo medidas que equiparasen las tasas de ocupación de mujeres y hombres, incorporando a 1,8 millones de mujeres al empleo y a las cotizaciones sociales, en vez de retrasar la edad de jubilación o de aumentar los periodos de carencia o de cálculo de la pensión, que penalizan especialmente las lagunas de cotización de las mujeres; aumentar los servicios públicos de educación infantil y de atención a la dependencia y reducir la jornada laboral general y hacerla compatible con el reparto al 50% entre hombres y mujeres del cuidado, no feminizar el trabajo a tiempo parcial y las excedencias; transformar la pensión de viudedad; incluir en el Régimen General de la Seguridad Social el Especial de Empleo de Hogar y subir las pensiones no contributivas.

En estos momentos, cuando se anuncian nuevos cambios, para cerrar la brecha de género en las pensiones hay que actuar coherentemente en tres ejes:

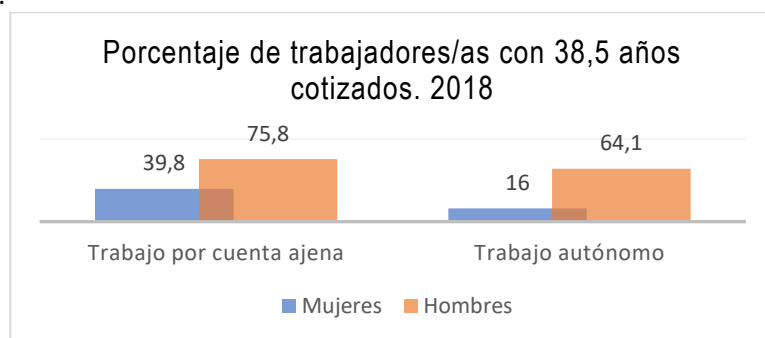
- Equiparar salarios y tiempos cotizados a lo largo de toda la “vida laboral” de mujeres y hombres
- Servicios públicos y jornadas laborales que repartan los cuidados a la infancia y las personas dependientes
- Complementar a corto plazo las pensiones más bajas, que mayoritariamente son de mujeres.

Para instrumentar y hacer seguimiento de estos ejes es preciso que se cumpla el art. 17 de la Ley de Igualdad, y desglosarse sistemáticamente por sexos los datos de pensiones y pensionistas.

Es positiva la revalorización en 2020 del 0,9%, según el IPC, de las pensiones contributivas y no contributivas, pero es negativo que se haya pospuesto el incremento *adicional* de las mínimas.

### 1. ACELERAR LA IGUALDAD EN LOS SALARIOS Y TIEMPOS COTIZADOS DE MUJERES Y HOMBRES, PARA NO SEGUIR ALIMENTANDO LA DESIGUALDAD EN LAS PENSIONES

- **Salarios:** el salario medio de las mujeres fue de 20.6085 €/año, por lo que tendría que subir un 28,1% para equipararse al de los hombres, 26.392 €/año<sup>3</sup>.
- **Empleo de los 16 a los 65,8 años:** las diferencias entre hombres y mujeres siguen agrandándose en el tramo de 30 a 45 años de edad. Las “lagunas de cotización” en esos 15 años, que son cruciales, condenarán a las mujeres a ser pensionistas pobres dentro de tres décadas.
- **Tiempo cotizado:** los 38,5 años de cotización exigidos por la reforma de 2011 para acceder a la jubilación a los 65 años con el 100% de la base reguladora son una “vida laboral” inalcanzable para 2 de cada 3 mujeres asalariadas, frente a 1 de cada 4 hombres. Esta brecha es aún mayor en el trabajo autónomo, donde sólo 1 de cada 6<sup>4</sup> mujeres completa esa carrera.



### 2. SUSTITUIR TRABAJO NO PAGADO DE CUIDADOS POR TRABAJO REMUNERADO Y SERVICIOS PÚBLICOS

En España se dedican a cuidados familiares no pagados 130 millones de horas al día, equivalentes al 15% del PIB

<sup>1</sup> INSS, noviembre 2019

<sup>2</sup> IMSERSO 2019

<sup>3</sup> INE, Encuesta cuatrienal de estructura salarial 2017.

<sup>4</sup> Fuente: estadísticas del INSS

y a 16 millones de personas trabajando 8 horas/día<sup>5</sup>. Las mujeres dedicamos a los cuidados 4,04 horas/día y los hombres 1,50<sup>6</sup>, y hay 2,2 millones de mujeres excluidas del empleo por dedicarse a “labores del hogar”<sup>7</sup>.

Es necesario invertir 40.800 millones de euros para sustituirlo por un millón de empleos decentes en la educación -particularmente en la etapa de 0 a 3 años- y la atención a la dependencia, cumpliendo el Objetivo 4.6 de Desarrollo Sostenible en 2030 y aplicando las recomendaciones del Informe *Trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, lo que beneficiará al sistema de pensiones y contribuirá a sustituir el modelo hombre remunerado-contribuyente/mujer cuidadora-dependiente por un modelo de mujeres y hombres cuidadores y sustentadores en igualdad.

### 3. REVISAR EL “COMPLEMENTO DE MATERNIDAD” Y OTRAS MEDIDAS

La economía oficial, rebatida por la economía feminista, sigue construyendo en base a la maternidad la inferioridad económica de las mujeres a lo largo de nuestra vida, 85,9 años de media. Y nos endosa el mandato de cuidar solas a las niñas y niños, a las personas en situación de dependencia y a toda la familia. Ese mandato cada vez es menos aceptado por las mujeres: no solo queremos cuidar y no queremos cuidar solas.

La actual tasa de fecundidad de 1,25 embarazos por mujer supone en promedio el 1% del tiempo de nuestras vidas. La natalidad en España ha bajado el 30% de 2008 a 2018, de 1,44 a 1,25 hijos por mujer. El 33% de las mujeres de 18 a 34 años no piensan tener hijas/os por razones económicas, laborales o de conciliación<sup>8</sup>. La fatídica valoración oficial es que en 2050 habrá 6 jubilados por cada 10 trabajadores/trabajadoras, frente a los casi 3 actuales, en vez de poner en foco en el empoderamiento y las necesidades de las mujeres, conforme al Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, Cairo 1994, con políticas públicas contra la precariedad en el empleo, la penalización laboral de la maternidad, la falta de políticas y servicios de apoyo a la crianza, el precio de la vivienda y la imposibilidad de independizarse las y los jóvenes.

La Ley de igualdad de 2007 amplió los permisos por maternidad o paternidad, embarazo, parto y lactancia, las excedencias por cuidado de menores u otros familiares y su protección por la S. Social, actual o en pensiones futuras, y el cómputo como cotizado de hasta 9 meses por hija/hijo con un máximo de 2 años la interrupción del trabajo, pudiendo las madres acceder a la jubilación con el 100% a los 65 años con 36,5 años cotizados.

El Decreto-Ley 6/2019 amplía el permiso por nacimiento o adopción del otro progenitor a 8 semanas en 2019 y en 2021 lo equiparará a las 16 semanas del de las madres, pagados ambos al 100%; refuerza la nulidad del despido de la trabajadora embarazada y el derecho a adaptar o reducir la jornada por cuidado de hijos de hasta 12 años; permite a ambos progenitores repartirse de forma simultánea reducir una hora su jornada por lactancia hasta los 9 meses, y si lo reparten por igual la Seguridad Social paga ½ hora al día hasta los 12 meses pero solo a uno/a de ellos/as. Asimismo, recupera las cotizaciones a la Seguridad Social de los cuidadores familiares (90% mujeres) de personas dependientes, eliminadas en 2012, si bien en julio 2019 solo cotizaban 43.780, 1 de cada 10. Estas medidas reducirán la brecha de género en las pensiones, pero no bastan como sistema eficaz de conciliación en igualdad.

En 2015 el gobierno estableció el *Complemento de Maternidad*, para incentivar la natalidad y reducir la brecha de género en las pensiones contributivas, aumentándolas en un 5% si la mujer ha tenido dos hijos, 10% si tiene tres y 15% si tiene cuatro o más. Como hemos visto, no ha aumentado la natalidad, pero sí ha mejorado la pensión al 12,7% de las pensionistas, 647.000, no las más necesitadas, sino las que han tenido dos o más hijos y han accedido a la pensión a partir de 2016. El 49% son pensionistas por viudedad, que también son las que tienen más hijos.

Pero la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12.12.19 la ha invalidado, no reconociendo su utilidad para nivelar las pensiones de las mujeres y aduciendo que discrimina a los hombres y “su aportación demográfica”. Por ello es necesario sustituirla por una norma de acción positiva hacia las mujeres.

<b>Pensiones de mujeres con Complemento de Maternidad a 30.11.19</b>				
Número de mujeres pensionistas				
	con 2 hijos	con 3 hijos	con 4 o +	Total
Incapacidad	42.326	12.243	3.792	58.361
Jubilación	169.502	73.416	31.402	274.320
Viudedad	141.877	91.707	80.706	314.290
<b>Total</b>	<b>353.705</b>	<b>177.366</b>	<b>115.900</b>	<b>646.971</b>
Importe medio del complemento en €/mes				
Incapacidad	38,78	71,19	96,24	49,31
Jubilación	43,70	75,96	99,29	58,70
Viudedad	36,83	70,30	98,69	62,48
Media	40,36	72,70	98,77	59,69
Pensión media con C. Maternidad en euros/mes				
Incapacidad	904,98	879,87	838,73	895,41
Jubilación	1.069,08	988,28	906,18	1.028,81
Viudedad	829,35	843,49	848,36	838,36
Media	953,28	905,93	863,71	924,26

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

<sup>5</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2018

<sup>6</sup> INE. Encuesta de Usos del tiempo, 2011

<sup>7</sup> INE, EPA 2019 3T

<sup>8</sup> INE Encuesta de Fecundidad 2018

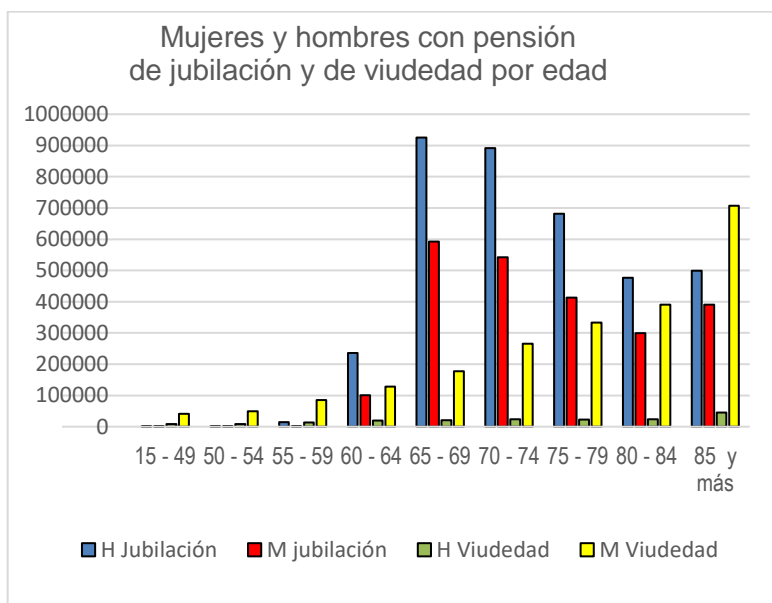
#### 4. LA SOLUCIÓN ES LA REDUCCIÓN GENERAL DE LA JORNADA, NO LA GENERALIZACIÓN Y FEMINIZACIÓN DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y LA EXCEDENCIA

Actualmente trabajan a tiempo parcial el 23% de las mujeres y el 7% de los hombres. Es un factor determinante de la brecha salarial, que se multiplica en las pensiones si se computa el tiempo cotizado por horas en vez de por días, lo que el Tribunal Constitucional consideró discriminación indirecta por razón de sexo, por impedir alcanzar el mínimo -período de carencia- exigido para acceder a las prestaciones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y jubilación. El Decreto-ley 11/2013 aplicó el cómputo por días para el acceso a las prestaciones, pero lo mantuvo por horas para el cálculo de la cuantía, alegando la proporcionalidad de las prestaciones y no incentivar el trabajo sumergido o sin cotización.

La Sentencia 91/2019 del Tribunal Constitucional “en línea con las conclusiones previamente alcanzadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 8 de mayo de 2019” ha anulado, también por discriminatorio hacia las mujeres, el cómputo por horas y el “coeficiente de parcialidad”, contándolo por días trabajados, a tiempo completo o a tiempo parcial, porque los principios del sistema de Seguridad Social -contributividad, proporcionalidad y equidad- están suficientemente salvaguardados calculando la base reguladora a partir de las bases de cotización, y hay que permitir a los trabajadores a tiempo parcial, el 75% mujeres, obtener la pensión de jubilación en su porcentaje máximo, el 100% de la base reguladora de la cotización.

#### 5. DEPENDER MENOS DE LA PENSIÓN DE VIUEDAD

Hay que transformar progresivamente la pensión de viudedad eliminándola en viudas jóvenes, revisando las compatibilidades, dando cobertura propia a mujeres, hijos menores y familiares con discapacidad, manteniendo los complementos a mínimos, y primando los requisitos de necesidad social por encima de los de matrimonio, de manera que, sin desproteger a mujeres mayores, no incentive la dependencia de las casadas jóvenes. Porque la feminización al 92% de los 2,36 millones de pensiones por viudedad no es proporcional a la mayor longevidad de las mujeres, sino a la perpetuación de estereotipos de género del modelo hombre contribuyente /mujer cuidadora-dependiente-pobre.

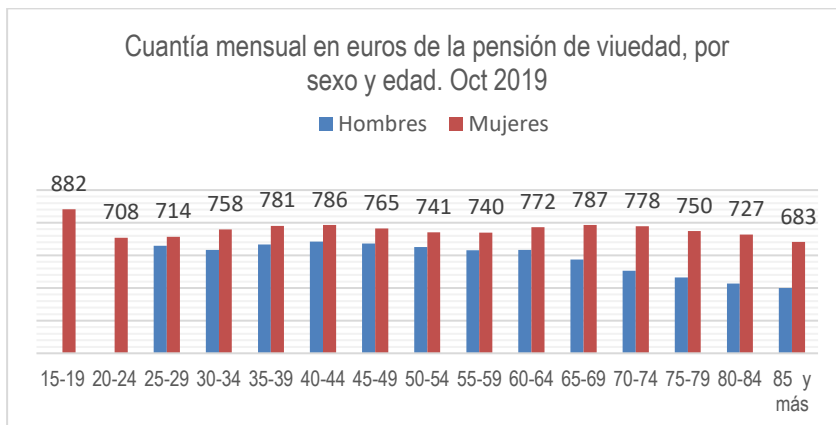


El número de mujeres con pensión contributiva *de jubilación* es inferior en un 36% al de hombres en el tramo de edad de 65 a 69 y en un 39% entre los 70 y 79 años de edad.

El 50% de las pensionistas *por viudedad* tienen 80 o más años, edades en las que hay más mujeres con pensión de viudedad (del 52 al 70% de la base de cotización) que de jubilación (100% de la base cotizada). Los requisitos de la pensión de viudedad se han complicado aún más por el aumento de divorcios, y aunque pretenden favorecer a las de mayor edad, cargas familiares y rentas

bajas con porcentajes o con complementos a mínimos, el resultado no es sensible a la edad, ni reduce la brecha, ni incentiva la autonomía económica de las mujeres a lo largo de la vida.

También habría que individualizar las necesidades y prestaciones de los hijos menores o con discapacidad a cargo.



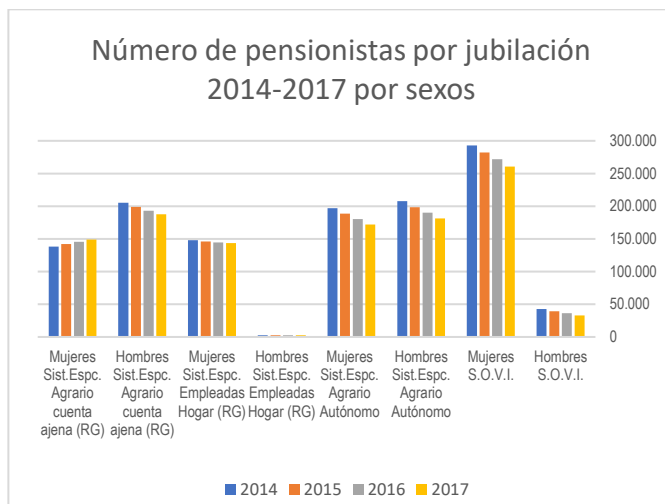
## 6 IGUALDAD REAL EN LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS EMPLEADAS DE HOGAR Y LAS TRABAJADORAS AGRARIAS

En 2011 se realizó la demandada integración al Régimen General de los Regímenes Especiales de Agrarios por cuenta ajena (870.000 afiliados, 45% mujeres) y de Empleo de hogar (296.000, 93% mujeres), aunque manteniendo un Sistema especial de cotizaciones y prestaciones, que excluye la de desempleo para las empleadas de hogar.

Las pensiones más feminizadas son las de empleadas de hogar (98% mujeres), seguidas del antiguo SOVI (Seguro obligatorio vejez e invalidez, 88% de mujeres), del Régimen Agrario de autónomos (49% mujeres) y del Sistema Especial Agrario por cuenta ajena (44% mujeres), todos ellos por encima de la media de pensiones contributivas, de las que solo el 35% son de mujeres. Feminización suele equivaler a peores condiciones. Observémoslo.

Mientras en general el número de *mujeres con pensión contributiva de jubilación* (no las cuantías), ha subido de 2014 a 2017 un 7,7% y el de hombres un 3,1%, en estos grupos ha bajado el número de pensionistas mujeres un 6,6% y el de hombres un 11,8%. Sólo crecen en Agrarias por cuenta ajena. Las causas pueden ser una disminución del empleo en el sector, una dificultad de cotización suficiente para acceder a la pensión o un trasvase a otro sistema de protección de la Seguridad Social o de Pensiones No Contributivas del IMSERSO.

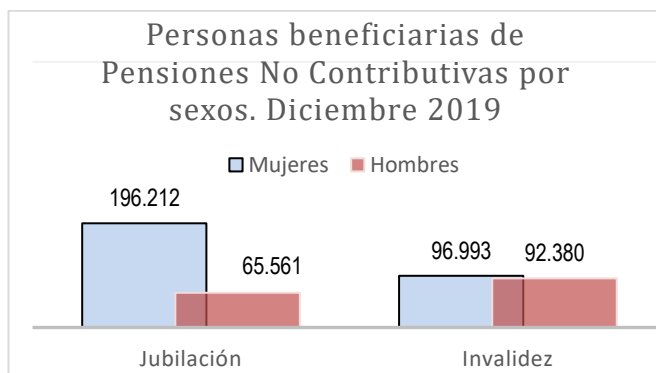
Hay que incluir en la agenda de la política de pensiones el conocimiento de las condiciones de trabajo, las lesiones y enfermedades profesionales en sectores feminizados, como reivindican las kelis.



## 7 AUMENTAR LOS COMPLEMENTOS A MÍNIMOS Y LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS PORQUE ESTÁN RESCATANDO DE LA POBREZA A MUJERES

La pensión contributiva mínima de jubilación o viudedad sin familiares a cargo asciende a 683,5 €/mes. Para alcanzarla se pagan *complementos a mínimos* al 30% de las mujeres pensionistas, principalmente a las más mayores.

Las *pensiones no contributivas* rescatan de la pobreza severa a 450.000 personas mayores o inválidas, mujeres en sus dos tercios (293.205). Su cuantía de 392 €/mes, con ligeros complementos por familiares a cargo o alquiler de vivienda, es insuficiente para vivir dignamente. Suponen el 3% del total de prestaciones reconocidas y se financian con 2.492 millones de euros en los PGE de 2018. Según el IMSERSO a diciembre 2019 corresponden a mujeres el 75% de las de jubilación y el 51% de las de invalidez.



Fuente: IMSERSO

Es fundamental considerar en el importe de la cuantía mínima de las pensiones contributivas y en las no contributivas el coste de subsistencia por pago de la vivienda, en una sociedad que lo ha encarecido significativamente en la última década. La ayuda actual es de tan sólo 45 €/mes, sólo a quienes acreditan pagar un alquiler.

¿Se puede vivir con 392 euros al mes? Para dignificar las condiciones de vida de las personas que perciben estos complementos a mínimo o las pensiones no contributivas es preciso incrementar su importe. En el caso de la pensión mínima relacionándola con el incremento del salario mínimo interprofesional y en el caso de la pensión no contributiva al menos hasta el nivel del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), actualmente, 538 euros.

## **8 LA IGUALDAD DE GÉNERO, OBJETIVO TRANSVERSAL DEL SISTEMA PÚBLICO Y SOLIDARIO DE PENSIONES**

Las mujeres somos la mitad de la población y tenemos la posición inferior en el sistema de pensiones que hemos descrito. Equipararnos tiene que ser un objetivo transversal a TODAS las medidas actuales o futuras que se adopten para la sostenibilidad del sistema público y de solidaridad social y entre generaciones. Ser mujer no puede ser justificación para tener menos y peores empleos, cotizar menos y sufrir más el fraude en las cotizaciones por horas extras, falsas autónomas y falsos tiempos parciales e infracotización.

La eliminación de la discriminación de las mujeres es un deber del Estado, como establece la Convención CEDAW, y conlleva financiar con sus aportaciones, adicionales a las cotizaciones sociales, las medidas que hemos planteado en los puntos anteriores, como convertir en un millón de puestos de trabajo decentes parte del trabajo doméstico no pagado de cuidado de la infancia y las personas en situación de dependencia.

Esto conlleva la verificación de la Separación de fuentes de financiación, y que sea específica y real: para pensiones no contributivas, complementos para mínimos y prestaciones por hijos a cargo de la Ley G. Seguridad Social, para compensar las bonificaciones de cuotas establecidas para el fomento de empleo de personas con discapacidad y el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, para la protección de la Maternidad/Paternidad y el cuidado por hombres y mujeres de la infancia y otras personas de la familia, para acompañar y hacer posible la equiparación de colectivos que vienen teniendo una discriminación sistemática en sus condiciones de trabajo y de protección social, como las empleadas de hogar y las trabajadoras agrarias por cuenta propia o ajena.

Enero de 2020

Organizaciones firmantes:

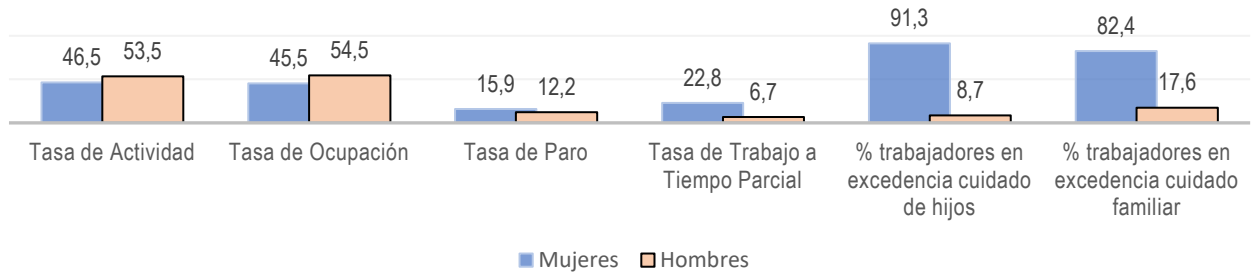
- 1 Plataforma Impacto de Género Ya!
- 2 Fórum de Política Feminista
- 3 Asamblea Feminista de Madrid
- 4 Otro Tiempo
- 5 Confederación de Asociaciones de Mujeres del Medio Rural, CERES
- 6 Cátedra d'Economía Feminista de la Universitat de València
- 7 Acilia Asociación de Mujeres Progresistas, Antequera
- 8 ADAVAS - León
- 9 AFAEMME, Federación de asoc Mujeres Empresarias del Área Mediterránea
- 10 AFAM (Asociación de Mujeres Fasnieras) Tenerife
- 11 Agencia Comunicación y Género
- 12 AIETI. Asoc de Investigación y Especialización sobre Temas Iberoamericanos
- 13 ALIA. Asociación por la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones
- 14 Alianza Por la Solidaridad
- 15 Almansa Feminista, Albacete
- 16 Alquimia Feminista, Fuenlabrada
- 17 Amables Titulares de Derechos
- 18 AME - Asociación de Mujeres Emprendedoras Brasil España
- 19 APPROMIG Asoc Profesional de Promotoras de Igualdad de Género C. Valenciana
- 20 Área de la Mujer de ALA (Asoc. Libre de Abogadas y Abogados)
- 21 ARI-PERU asociacion
- 22 Asamblea 8M Alicante
- 23 Asamblea de Mujeres de Córdoba Yerbabuena
- 24 Asoc Asistencia a víctimas de agresiones sexuales y malos tratos (ADAVASYMT)
- 25 Asociación "Mujer esencial", Baleares
- 26 Asociación abolicionista feminista Ellas, Coslada
- 27 Asociación con la A
- 28 Asociación de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales
- 29 Asociación de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales
- 30 Asociación de Mujeres Ágora de San Andrés, Tenerife
- 31 Asociación de mujeres La Rondilla (Valladolid)
- 32 Asociación de Mujeres Latinoamericanas AMALGAMA

- 33 Asociación de Mujeres Lilith Lucha Internacional por la igualdad y libertad
- 34 Asociación de Mujeres Montserrat Roig, San Fernando de Henares
- 35 Asociación de mujeres Nosotras Mismas, Chamberí-Madrid
- 36 Asociación de Mujeres por un Envejecimiento Saludable (AMES)
- 37 Asociación de Mujeres Progresistas Bercianas, Ponferrada
- 38 Asociación de Mujeres y Teología de Sevilla
- 39 Asociación Feminista de Asturias "Clara Campoamor" (AFA)
- 40 Asociación Feminista San Blas Canillejas, Madrid
- 41 Asociación Feminista Tiemar
- 42 Asociación Feministalde Elkartea, Bilbo
- 43 Asociación Mercedes Machado, Tenerife
- 44 Asociación mujeres Marcilla (Navarra)
- 45 Asociación Mujeres Progresistas de Retiro (Madrid)
- 46 Asociación para la Integración Laboral de la Mujer "Caminar" Huelva
- 47 Asociación Sare Pamplona
- 48 Asociación Vida, de mujeres viudas y madres de hijas e hijos huérfanos
- 49 Associació Dones Educadores Illes Balears
- 50 Associació Hèlia, de suport a les dones que pateixen violència de gènere
- 51 Associació Naixença Balears
- 52 ATG Asociación Terapia y Género
- 53 Casa de la Dona, València
- 54 Casal de les Dones, Palma de Mallorca
- 55 CCOO de La Rioja
- 56 Centro de Estudios e Investigación sobre Mujeres
- 57 Col·Lectiu de Dones Feministes de Montcada, València
- 58 Colectiva feminista Impacientes
- 59 Colectivo de Autodefensa Turas
- 60 Colectivo de mujeres Atalanta. Posadas (Córdoba)
- 61 Colectivo Feminista Las Tejedoras. Madrid
- 62 Colectivo Generando Red contra las Violencias Machistas
- 63 Comité de Culturas Lesbianas (CRECUL Madrid)
- 64 Comité Reivindicativo y Cultural de Lesbianas (CRECUL)
- 65 COMPI Coordinadora de org. Mujeres para la Participación y la Igualdad
- 66 COMPI, Coordinadora de Org. Mujeres para la Participación y la Igualdad
- 67 Consejo de las Mujeres del Municipio de Madrid
- 68 Derechos Humanos de las Mujeres y Desarrollo (DEHMUDE)
- 69 Dones de Xirivella en Acció. València
- 70 Escola de Pensament Feminista Amelia Valcárcel
- 71 Espacio Experimental de Mujeres, Oviedo
- 72 Federación de Asociaciones de Asistencia a víctimas violencia sexual y género
- 73 Federación de Asociaciones de Mujeres Arena y Laurisilva
- 74 Federación de asociaciones de mujeres de la Comunidad de Madrid (FAMCM)
- 75 Federación de Organizaciones de Mujeres de Lorca
- 76 Federación Feminista Gloria Arenas
- 77 Federación Nacional de Asociaciones de Mujeres Separadas y Divorciadas
- 78 Federación Planificación Familiar estatal
- 79 Federación Provincial de AAMM Ágora, Málaga
- 80 FemCarrer, València
- 81 FEVIMI. Fed para la erradicación de la violencia contra las mujeres y la infancia
- 82 Foro de Madrid contra la Violencia a las Mujeres
- 83 Foro Feminista de Castilla y León
- 84 Fórum de Política Feminista Agrupación Córdoba
- 85 Fórum de Política Feminista de Málaga
- 86 Fórum de Política Feminista de Murcia

- 87 Fórum Feminista de Madrid
- 88 Fórum Feminista María de Maeztu. País Vasco
- 89 Fundació Aroa
- 90 Fundación FAMILIAS MONOPARENTALES ISADORA DUNCAN
- 91 Grupo de Mujeres de Asociación Vecinal de Zarzaquemada
- 92 Haurralde Fundazioa
- 93 Intersindical Valenciana
- 94 K' uyuy, Red transnacional de feministas antirracistas
- 95 Kellys Benidorm
- 96 Lunes Lilas, Navarra
- 97 Malvaluna, Extremadura
- 98 Marxa Mundial de Dones València
- 99 Mesa de Igualdad del Foro local de Arganzuela
- 100 Movimiento Democrático de Mujeres-Madrid
- 101 Mujeres Libres, Mujeres en Paz
- 102 Mujeres Libres, Mujeres en Paz, Berlanga (Badajoz)
- 103 Mujeres Pensionistas de Plataforma por el Sistema Público de Pensiones. Móstoles
- 104 Mujeres Supervivientes de violencias de género
- 105 Mulheres Nacionalistas Galegas
- 106 Observatorio GEP&DO
- 107 Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical
- 108 Organización de Mujeres del Sindicato Ferroviario-Intersindical
- 109 Organización de Mujeres Intersindical Región Murciana
- 110 Plataforma 7N Madrid contra las violencias machistas
- 111 Plataforma contra los malos tratos a mujeres Violencia Cero, Málaga
- 112 Plataforma de Almansa por el Sistema Público de Pensiones. Comisión de Mujer
- 113 Plataforma Feminista de Alicante
- 114 Plataforma Feminista Galega
- 115 Plataforma Nave Boetticher, Villaverde-Madrid
- 116 Plataforma Unitària contra les Violències de Gènere, Catalunya
- 117 Plazandreok, País Vasco
- 118 Red de Economía Feminista
- 119 Red Ecofeminista
- 120 Red Transnacional de Mujeres
- 121 Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO
- 122 Secretaría de Igualdad UGT Madrid
- 123 Secretaria de la Dona STEI Intersindical
- 124 Sin Género de Dudas
- 125 UATAE-Mujer (Unión de Asoc de Trabajadores Autónomos y Emprendedores)
- 126 Unión de Asociaciones Familiares (UNAF)
- 127 Unión Integral y Democrática de Todos los Pueblos
- 128 Vindicato de Mujeres, Madrid

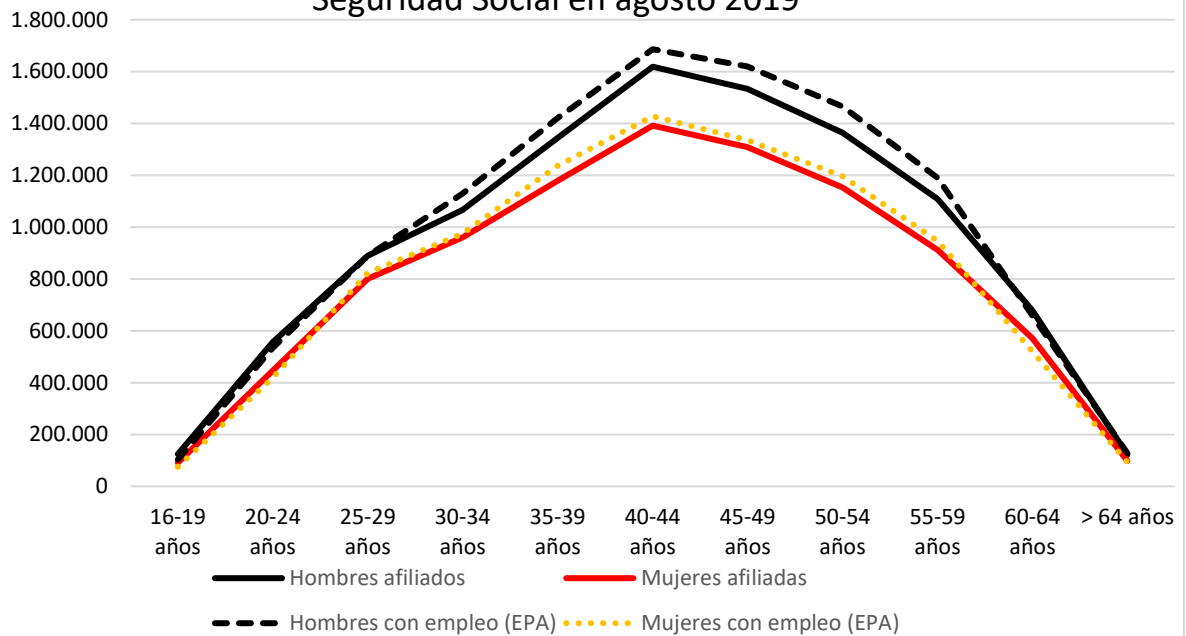
## ANEXO. GRÁFICOS I EMPLEO

### Mujeres y Hombres en el mercado de trabajo 2019

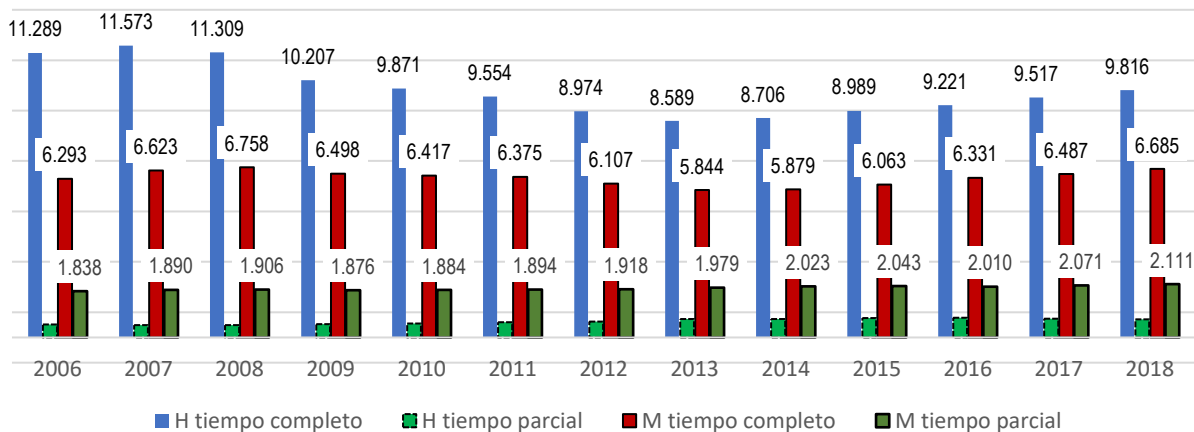


Fuente: INE.EPA

### Mujeres y hombres ocupados según EPA 3T 2019 y afiliados a la Seguridad Social en agosto 2019



### Evolución 2006-2018 del nº de Mujeres y Hombres empleados a tiempo completo y a tiempo parcial (miles)

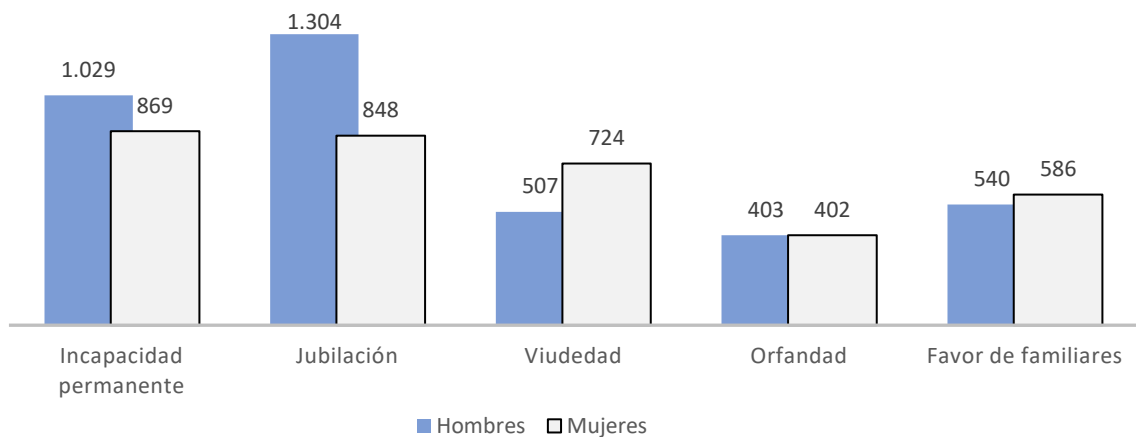


Fuente: INE.EPA



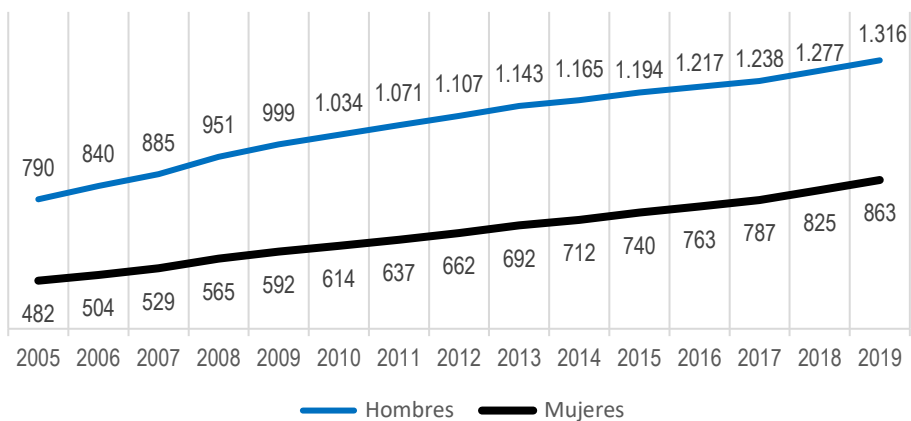
## II PENSIONES Y PENSIONISTAS

Cuantía de las pensiones contributivas en €/mes, a 1 enero 2019



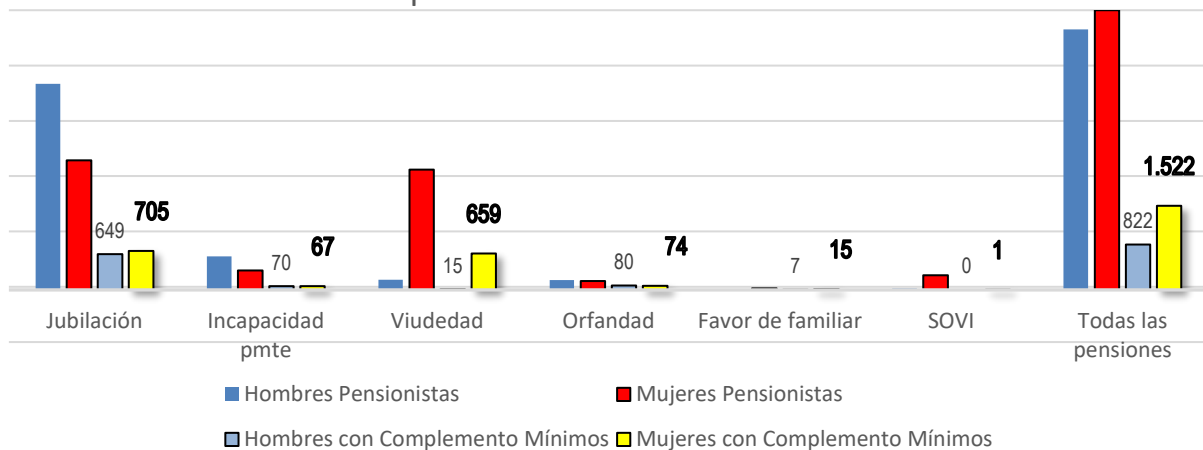
Fuente: INSS

Evolución 2005-2019 de la pensión media de jubilación por sexos (euros/mes)



Fuente Instituto Mujer e INSS

Mujeres y Hombres pensionistas contributivos, total y con Complemento a mínimos. Oct 2019



Fuente: estadísticas del INSS

Para firmar o asistir al acto del 2 de marzo 2020 en Congreso de los Diputados, rellenar formulario en <http://impactodegeneroya.blogspot.com/>