



Asambllea Regional
de Murcia



**GRUPO DE TRABAJO SOBRE
“IGUALDAD DE GÉNERO”**

CALRE

PLAN DE TRABAJO 2018

**Coordinadora: Rosa Peñalver Pérez
Presidenta de la Asambllea Regional de Murcia**



1. INTRODUCCIÓN.

El Tratado de la UE recoge ya en su artículo 2 que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres es una actividad básica para la Unión, que considera dicha igualdad un valor, un objetivo y un indicador de crecimiento económico.

Pese a los importantes esfuerzos que desde los países miembros de la Unión en particular, y desde Europa en general, se han realizado tanto a nivel local como regional, es evidente y todos los indicadores así lo demuestran, que la igualdad real entre mujeres y hombres sigue siendo un reto pendiente y que se precisan iniciativas constantes en este sentido, sobre todo en determinados ámbitos como la participación de las mujeres en el mercado laboral, retribuciones, pensiones, independencia económica, violencia sexista y presencia en puestos de responsabilidad, entre otros.

El Compromiso estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019 marca una nueva fase en la UE, en sus propuestas de iniciativas dirigidas a la consecución de la igualdad, y se revela como un buen instrumento para ello, con más de treinta medidas estructuradas en cinco áreas prioritarias con plazos de ejecución e indicadores de evaluación.

En estas cinco áreas, identificadas ya en 2010, se ha comprobado que se requiere más tiempo y más esfuerzo, en forma de nuevas medidas, para materializar los cambios necesarios en la sociedad, que además se ha visto afectada en cuanto a diferencias entre los sexos por los cambios resultantes de la reciente crisis económica, la inmigración y la difusión de la tecnología digital, que sin duda han



Asamblea Regional
de Murcia



producido un impacto diferente entre hombres y mujeres incrementando, a veces, sus diferencias.

El Compromiso estratégico de la Comisión Europea constituye, por tanto, el marco adecuado de referencia a la hora de encuadrar los objetivos y las acciones que desde los parlamentos autonómicos y desde las asambleas regionales se pueden articular para coadyuvar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

2. ANTECEDENTES.

En la Declaración de la Conferencia sobre “La CALRE y la representación de género en los Parlamentos Regionales”, celebrada en L’Aquila en Noviembre de 2011, se incluyó un anexo que dio lugar a la creación del Grupo de Trabajo sobre “Igualdad y Oportunidades para la Igualdad de género”.

Desde esa fecha, el Grupo de Trabajo, aunque de forma discontinua, ha desarrollado sus trabajos siempre con el apoyo de los presidentes y presidentas de CALRE, que entienden que los parlamentos autónomos se conforman como elementos indispensables, y que pueden representar un significativo papel a la hora de remover obstáculos para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultura y de representatividad política.

Así pues, en 2012 el Grupo de Trabajo inició su andadura coordinado por el Consejo Regional de Trentino-Alto Adige. Se realizó entonces un completo estudio sobre la participación de las mujeres en las esferas de decisión política, tanto nacional como regional, así como las acciones emprendidas para corregir las desigualdades. Participaron en total 36 regiones de 7 países, y sus conclusiones se



Asamblea Regional
de Murcia



expusieron en la Asamblea plenaria de CALRE celebrada en Mérida, y posteriormente fueron remitidas a todas las instituciones europeas.

En 2013 el Grupo continuó su andadura coordinado por el Parlamento de las Islas Åland, que centró sus trabajos en el análisis de los partidos políticos y de las regiones de CALRE a la hora de animar e incentivar la participación de las mujeres como candidatas en los procesos electorales. El estudio a cargo de la Universidad de Estocolmo también examinó las medidas aplicadas valorando su eficacia, y estudió además ejemplos de buenas prácticas en los países nórdicos y su intercambio con países no comunitarios. Sus conclusiones se expusieron en la Asamblea plenaria de CALRE celebrada en Bruselas en Octubre de 2013.

Tras un paréntesis, el Grupo continuó sus trabajos en 2015 a cargo de la Asamblea Nacional de Gales, que desarrolló su trabajo en torno a un foro de debate de experiencias y estrategias para aumentar la participación de las mujeres en la construcción de la democracia, haciéndolo extensivo también a la observación de las medidas que los distintos partidos ponen en marcha para garantizar la presencia femenina en los procesos electorales, y en la observación de los resultados que la mayor o menor presencia de mujeres en política tiene sobre la acción legislativa. Sus conclusiones fueron expuestas en la Asamblea plenaria de CALRE celebrada en Bruselas en 2015.

Durante los años 2016 y 2017 el Grupo de Igualdad ha continuado sus trabajos coordinado por la Asamblea de Extremadura. Así en el primer año sus trabajos se centraron en estudiar el ámbito parlamentario desde la perspectiva de género, analizando qué cargos o puestos de la vida parlamentaria son mayoritariamente ocupados por mujeres, en qué ámbitos se concentra su labor con especial atención a si se infravaloran sus capacidades en tareas o competencias consideradas "femeninas". Igualmente, se estudiaron las medidas adoptadas por los parlamentos regionales para la

conciliación de sus diputados y diputadas de la vida personal y profesional. Sus conclusiones fueron presentadas en la Asamblea plenaria de CALRE, celebrada en Lombardía en Octubre de 2016.

Con respecto a 2017, se completó el análisis del esfuerzo que los parlamentos autonómicos están desarrollando en cuanto a la no discriminación por razón de género, analizando el micromachismo que todavía subsiste en nuestros entornos. Igualmente se estudiaron los presupuestos, la ley más importante que se aprueba en nuestras asambleas, desde una perspectiva de género y cómo puede variar su impacto sobre las mujeres según hayan sido elaborados desde esta perspectiva o carezcan de ella. Por último, se intercambiaron entre las personas asistentes, miembros de los distintos parlamentos de CALRE, buenas prácticas en materia de Igualdad. Las conclusiones se expusieron en la Asamblea plenaria de CALRE, celebrada en Sevilla en Noviembre de 2017.

3. Plan de Actuación para 2018

1. INTRODUCCIÓN.

Cuando el movimiento estudiantil londinense quiso señalar la diferencia que se daba entre los salarios de hombres y mujeres en trabajos similares utilizó un famoso lema del metro de Londres, que cualquier ciudadano y visitante identifican con facilidad, *mind the gap* (*cuidado con la brecha*), y que sirve para recordar a todos que hay un hueco entre vagón y andén, que lleven cuidado.



Desde entonces, *mind the gap*, en el centro del símbolo feminista, sirve para señalar lo que ya todo el mundo conoce como brecha salarial.

La **Comisión Europea** define la brecha salarial de género como la diferencia media entre el salario de los hombres y de las mujeres por hora.

Para **la OCDE**, la brecha salarial de género es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino.

Por su parte, **la Unión Europea** la define como la diferencia relativa de la media de salario / hora de hombres y mujeres, dentro de la economía en su conjunto.

Actualmente, las tremendas diferencias que se dan entre los salarios de hombres y mujeres en trabajos de similares características, ya nadie las cuestiona como un verdadero factor de desigualdad y discriminación. No obstante, y en diferente intensidad y grado, es una realidad en todos los países de la Unión Europea.

Reconociendo los notables avances que se han producido en los últimos años, particularmente en los ámbitos del empleo y en la participación en la toma de decisiones, persisten importantes desigualdades para las mujeres en términos de retribuciones, ingresos y pensiones.



La igualdad entre mujeres y hombres, en lo que respecta al acceso a los recursos económicos a lo largo de la vida, sigue manteniendo una importante brecha de género. Las mujeres siguen generando en el mercado laboral una proporción menor de ingresos que los hombres, con mayor número de mujeres en trabajos a tiempo parcial, peor remunerados, con una enorme precariedad laboral, lo que ha dado lugar a que después de la crisis la media salarial europea de las mujeres con respecto a los hombres sea un 16% más baja, y que repercuta en un 40% de disparidad en las pensiones de unos y otras. Esta situación provoca que las mujeres de edad avanzada sufran un riesgo de pobreza y exclusión mucho mayor que los hombres de su misma edad. Al respecto, cabe destacar que no se observa ninguna reversión de esta tendencia, sino todo lo contrario, dado el progreso en la esperanza de vida de las personas. Por ello, la situación requiere de actuaciones preventivas e inmediatas en este sentido.

Por otro lado, la violencia sexista sigue siendo una plaga extendida que puede adoptar diversas formas y que, lamentablemente, se produce también con excesiva frecuencia entre nuestros jóvenes. Esta violencia, que es independiente de la clase social, se produce en el hogar, en la calle, en los centros educativos y en Internet. Los datos de las mujeres afectadas por la violencia sexista son estremecedores, ya se trate de maltrato físico, psicológico, laboral, mutilación genital, violación o trata de seres humanos.

Son muchos más los aspectos y áreas sobre los que podríamos acotar el trabajo a realizar para el presente año por el Grupo de Igualdad de CALRE, pero siguiendo las áreas recogidas en el [Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019](#) de la Comisión Europea, nos hemos decantado por las dos anteriores, entendiendo que las Asambleas Legislativas de CALRE pueden ser un instrumento eficaz para coadyuvar a los

ambiciosos objetivos que la UE se marca para combatir la desigualdad entre mujeres y hombres, y dado que en tan exiguo tiempo sería imposible abarcar otras muchas líneas de trabajo, no por ello menos importantes y desde luego tan necesarias como éstas.

A esta decisión ha contribuido también el hecho de que los Estados miembros reconocen la importancia de abordar acciones a escala de la Unión, y son cada vez más numerosos los territorios que implementan en su ámbito estrategias o planes de igualdad entre los sexos, en los que incluyen acciones contra la violencia sexista y para la igualdad en el mercado laboral. Y cuentan además con el apoyo de la inmensa mayoría de los ciudadanos europeos que creen firmemente en la igualdad, como lo demuestran los datos del Eurobarómetro, (especial, marzo de 2015), en el que un 76% de los europeos considera una prioridad de la UE abordar las desigualdades entre hombres y mujeres, y un 91% (nueve de cada diez) piensa que es necesario para una sociedad más justa.

2. OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN.

Con el propósito de continuar el trabajo llevado a cabo desde 2011 por el grupo de Igualdad de Género de CALRE, y a través del trabajo participativo de sus miembros, el presente Grupo para 2018 se plantea los siguientes objetivos:

- Recabar y analizar los datos sobre la disparidad de ingresos y retribuciones laborales entre hombres y mujeres en trabajos similares y las medidas impulsadas por los parlamentos regionales para combatir la brecha salarial.



- Estudiar la opacidad en el conocimiento de las retribuciones como factor de discriminación y valorar la necesidad de transparencia en aplicación por los estados miembros de la Recomendación de la Comisión. (C, 2014, 1405 final).
- Estudiar las elecciones profesionales de las mujeres jóvenes durante su formación, como factor determinante de acceso a profesiones peor retribuidas, lo que conlleva menores ingresos y peores pensiones.
- Celebración del Día Europeo por la Igualdad salarial con actividades informativas de sensibilización sobre la relación retribuciones, ingresos y pensiones.
- Analizar y conocer las diferentes causas y sus consecuencias en la disparidad entre los sexos en las pensiones.
- Promover iniciativas legislativas de impulso a los gobiernos regionales y nacionales para que eliminen barreras para acceder al mercado laboral de grupos de mujeres vulnerables, como las mujeres migrantes y mujeres solas con hijos.
- Establecer contacto con el Instituto de Igualdad Europeo (EIGE) para facilitar cuantos datos puedan aportar las asambleas legislativas de actuaciones y acciones de buenas prácticas en sus ámbitos, así como para recabar datos y propuestas de buenas prácticas conocidas y o sugeridas por esa institución.



- Analizar los datos sobre violencia sexista, mejorar la calidad, fiabilidad y disponibilidad de los mismos, así como las actuaciones llevadas a cabo como consecuencia de ellos a través de la cooperación con Eurostat y con el EIGE.
- Estudiar y analizar la transposición que se hace en los territorios de la normativa emanada de la UE para la erradicación de todo tipo de violencia sobre las mujeres.
- Impulsar desde los parlamentos medidas tendentes a promover cambios de actitudes y conductas para erradicar todo tipo de violencia contra las mujeres.
- Organizar al menos dos seminarios y/o encuentros entre los miembros de CALRE para intercambio de análisis, opiniones, buenas prácticas y elaboración de conclusiones sobre estos temas.
- Elaborar unas conclusiones comunes entre los miembros de CALRE que recoja los resultados del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género y que deberá ser enviado a todas las Instituciones europeas.

3. CALENDARIO DE ACTIVIDADES.

Febrero de 2017.- Nombramiento de doña Rosa Peñalver Pérez, presidenta de la Asamblea Regional de Murcia, como coordinadora del Grupo de Trabajo sobre Igualdad de Género.

Hasta finales Enero de 2018.- Incorporación de miembros al Grupo de Trabajo.

Marzo y Abril 2018.- Trabajo en los territorios sobre los objetivos y líneas de actuación propuestas para debatir y concluir en unas jornadas de trabajo a realizar en la Isla de San Miguel, Azores, el 27 de Abril de 2018.

Septiembre y Octubre de 2018.- Continuación de los trabajos en los territorios para presentación y debate en unas jornadas de trabajo a realizar en el parlamento de Murcia. Las mismas tendrán lugar los días 5 y 6 de Octubre en la ciudad de Cartagena, sede de la Asamblea Regional de Murcia.

Noviembre de 2018.- Presentación del Informe final del Grupo de Trabajo de Igualdad de Género en el plenario de la Asamblea de CALRE.

ANEXO I :

PARLAMENTOS INSCRITOS EN EL GRUPO DE IGUALDAD.

De BÉLGICA:

- Parlement de la Communauté Française de Belgique. Presidente: Philippe Courard.
- Parlement Wallon. Presidente: Antone André.
- Vlaams Parlement. Presidente Jan Peumans.

De ITALIA:

- Parlamento de Lombardía. Presidente; Raffaele Cattaneo.

De PORTUGAL:

- Ana Luís. Presidenta de la Asamblea de las Islas Azores.

De ESPAÑA:

- Parlamento de Extremadura. Presidenta: Blanca Martín Delgado.
- Cortes de Aragón. Presidenta: Violeta Barba Borderías.
- Cortes de Castilla y León. Presidenta: Silvia Clemente Municio.
- Parlamento Vasco. Presidenta: Bakartxo Tejería Ortemin.
- Parlamento de Islas Baleares: Presidente: Baltasar Picomell LLadó.
- Parlamento de Canarias. Presidenta: Carolina Darías San Sebastián.



Asamblea Regional
de Murcia



- Parlamento de Cantabria. Presidenta: María Dolores Gorostiza Saiz.
- Parlamento de Galicia. Presidente: Miguel Santalices Viera.
- Parlamento de Navarra. Presidenta: Ainhoa Aznárez.
- Parlamento de Andalucía. Presidente: Juan Pablo Durán Sánchez.

