



Working group Equality and demographic challenge

Work programme 2022

Coordinator:
Blanca MARTÍN DELGADO
es Asamblea de Extremadura



Introduction

Blanca MARTÍN DELGADO
Coordinator of the Working group
“Equality and demographic challenge”

La **desigualdad entre hombres y mujeres se ha acrecentado** en los últimos tiempos, también como consecuencia de la pandemia provocada por la Covid 19 y son muchos los estudios que advierten de un retroceso en el camino hacia la igualdad ya transitado.

Desde el Grupo de Trabajo de Igualdad y Reto Demográfico se ha insistido en la **necesidad de poner el foco sobre determinadas medidas, acciones y decisiones** para no permitir que la pandemia se convierta en la excusa para dar pasos atrás en materia de igualdad y a la vez reclamar **una mayor implicación de la CALRE** en esta lucha, organización donde, además, la presencia femenina se ha reducido drásticamente en los últimos años.

Por ello es necesario apelar al **cumplimiento por parte de los Estados miembros de la Unión Europea y sus regiones** del “Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia de género”, el conocido como “**Convenio de Estambul**”, para construir una Europa que no renuncie a la lucha por la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

La desigualdad es poliédrica y las mujeres la sufren en sus múltiples variantes. La violencia de género es el exponente máximo de la misma, pero las violencias no tienen solo un componente físico, sino también psicológico, económico y simbólico, como el que se manifiesta de forma específica en el ámbito político con el fin de impedir total o parcialmente a las mujeres gozar de sus derechos políticos.

Si en 2021, el grupo de trabajo centró una gran parte de su actividad en cómo combatir desde las administraciones públicas el Reto Demográfico, también desde una perspectiva de género, **en 2022 focalizará su acción en el análisis de las brechas persistentes entre mujeres y hombres, auténticos abismos que provocan que, de media, una mujer europea trabaje gratis 51 días al año.**

Pese a la **existencia de normativa**, tanto en el ámbito europeo, estatal y regional, tendente a **regular la igualdad retributiva entre sexos**, la realidad demuestra que aún falta mucho para alcanzarla. **La brecha salarial entre hombres y mujeres en Europa es del 14,1 por ciento.**

La normativa

En el **ámbito europeo**, el Tratado de Roma de 1957 consagra el derecho a la igualdad de retribución entre mujeres y hombres, un reconocimiento que quedó plasmado en el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y en la Directiva relativa al principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.



En 2014, la Comisión Europea aprobó una recomendación sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. Los datos evidencian que su aplicación no ha sido efectiva, por lo que la propia Comisión aprobó en marzo del pasado año, 2021, una propuesta sobre transparencia retributiva para garantizar que las europeas y los europeos reciban el mismo salario por el mismo trabajo.

También el Parlamento Europeo se ha manifestado al respecto, y el 15 de diciembre de 2021 aprobó un informe no legislativo para reclamar a la UE y a sus Estados miembro medidas concretas para defender los derechos de las mujeres y reducir las desigualdades de género en la Unión. Así, la Cámara legislativa reiteró que la igualdad de retribución y trato son requisitos imprescindibles para conseguir la igualdad de derechos, la independencia económica y la realización profesional de las mujeres.

En España, además de la propia Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha aprobado el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En Extremadura, la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género también evidencia la necesidad de adoptar medidas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, promoción profesional, igualdad salarial y a las condiciones de trabajo. El Pacto Extremeño por la Igualdad Real contempla entre sus pilares de acción una Estrategia de Igualdad Salarial.

La realidad

Pese a los **esfuerzos normativos realizados las brechas persisten**. No en vano, organismos y organizaciones internacionales como Naciones Unidas (ONU) y Acción contra el Hambre han alertado en numerosas ocasiones de que las mujeres son uno de los colectivos más castigados por la crisis sanitaria, social y económica que la Covid-19 ha provocado.

Pese a la existencia de legislación europea al respecto desde hace más de medio siglo, **la brecha salarial en la Unión supera el 14 por ciento**. De acuerdo con un estudio publicado por la Unión General de los Trabajadores (UGT) en España, **al ritmo actual la igualdad salarial no se alcanzaría en Europa hasta el próximo siglo y nunca en algunos Estados miembro**.

Sueldos inferiores pese a que ellas han sido, en su mayoría, quienes han realizado durante la pandemia los llamados “trabajos de primera línea” (sanitario, cuidados, limpieza y comercio).

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE por sus siglas en inglés), indica que las **mujeres representan el 76 por ciento de los trabajadores del sector de los cuidados en la Unión Europea**, un porcentaje que podría ser superior si se tienen en cuenta las cifras de empleo sumergido que existen especialmente en el ámbito de las empleadas del hogar. Según los datos del EIGE, las mujeres representan una amplia mayoría en el área de los cuidados a niños y niñas y la enseñanza (el 93 por



ciento), en los sistemas de salud y cuidados (el 86 por ciento) y en el ámbito de la limpieza (el 95 por ciento), profesiones, en su mayoría, que se encuentran entre las más devaluadas y peor pagadas de la Unión. Son también mayoría en Europa en el sector del comercio. Más del 82 por ciento de las cajeras de supermercado son mujeres y casi el 65 por ciento de las vendedoras en tiendas también.

Un fenómeno que se reproduce a escala mundial. **La propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) recoge** en su “Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de Covid-19” **que las mujeres predominan entre los trabajadores mal pagados.** Subraya, además, que los estudios indican que, en muchos casos, el salario mínimo reduce la brecha salarial de género.

Conviene recordar también que **lejos de la economía formal, visible y monetizada son también en su mayoría las mujeres quienes se ocupan de las labores invisibilizada e impagadas de los cuidados** en el ámbito del hogar, tareas que ni tan siquiera dan derecho a percibir una prestación por desempleo o por jubilación. **La propia Comisión Europa tiene claro los factores que determinan la diferencia salarial entre mujeres y hombres.** Uno de ellos tiene que ver con el **cuidado del hogar**, tarea que recae principalmente en las mujeres. Según datos del EIGE, las mujeres dedican 28 horas semanales al **cuidado de los hijos e hijas**, frente a las 18 de sus compañeros varones. Además, emplean 14 horas a las ocupaciones relacionadas con el hogar, frente a las 11 de señalan los hombres que dedican.

El mayor número de horas que las mujeres emplean en las tareas impagadas de cuidados conlleva que sean ellas las que con frecuencia se ven obligadas a trabajar de manera parcial o en sectores con salarios inferiores, como así reconoce la Comisión. Consecuencias que se extienden más allá. **El EIGE apunta a un porcentaje mayor de mujeres que cobran pensión que se encuentran en riesgo de pobreza**, el 15 por ciento, frente al 11 por ciento de los hombres. Pese a que el porcentaje ha disminuido con respecto a 2010, cuando eran el 15,4 por ciento, no así la brecha, dado que ese mismo el porcentaje que afectaba a los hombres era del 12,3 por ciento. Es decir, la caída de esta cifra afecta también de manera desigual a las mujeres.

Las consecuencias de este empleo desigual del tiempo, uno de los factores que la propia Comisión apunta como causa de la desigualdad, **afecta también a la hora de acceder a puestos de responsabilidad.** Según el EIGE, las mujeres apenas representan el 26 por ciento del total, frente al 73 por ciento de los hombres que acceden a este tipo de trabajos. No en vano, en el Parlamento Europeo el 63,64 por ciento de los escaños son ocupados por varones.

La inexistencia de un salario o de una retribución digna impide a las mujeres actuar con independencia y, en consecuencia, perpetúa situaciones que les impiden actuar con libertad. Favorece así la perpetuación de las violencias hacia ellas. **Hablamos de violencias en plural, tantas como tipos de ejercerla.** Desde el acoso al insulto pasando por el cuestionamiento y la no garantía de los derechos que le permiten ser independientes, el abuso y el asesinato como máximo exponente de la desigualdad existente entre mujeres y hombres.



Parece oportuno, atendiendo a estos primeros datos que arrojan diversos organismos internacionales y nacionales **abordar este fenómeno complejo que lastra el desarrollo de las mujeres y las condena a la dependencia y ausencia de libertad plena.**

Es conveniente **analizar qué está fallando para que pese a las leyes ya aprobadas las brechas persistan** cuando no crezcan impidiendo la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Brechas que impiden la autonomía económica de las mujeres, pero también la adopción libre de decisiones y que dificultan, como se ha expuesto, el acceso a puestos de responsabilidad. **Abismos que lastran incluso la plena autonomía personal y física** y que tienen que ver con la situación de eterna dependencia a la que se condena a las mujeres. Una situación que se refleja en la **violencia de género**, pero también en las dificultades que aún encuentran las mujeres para tomar **decisiones sobre su propio cuerpo, por ejemplo, sobre sus derechos reproductivos.**



Agenda

Para **abordar en profundidad estas cuestiones** con el objetivo último de **proponer iniciativas que contribuyan a hacer frente a estos importantes desafíos que aún lastran la efectiva igualdad entre mujeres y hombres**, la Asamblea de Extremadura promoverá unas **jornadas en el marco de la semana del 8 de marzo**, cuando se conmemora el Día Internacional de la Mujer.

Para **abordar en profundidad estas cuestiones** con el objetivo último de **proponer iniciativas que contribuyan a hacer frente a estos importantes desafíos que aún lastran la efectiva igualdad entre mujeres y hombres**, el Grupo de Trabajo sobre Igualdad y Reto Demográfico promoverá las siguientes actividades:

Enero-febrero de 2022. Incorporación de miembros al Grupo de Trabajo.

Febrero a mayo de 2022. Realización de un estudio comparativo sobre las brechas por razones de género existentes en las regiones de los países del sur y del centro y norte de la Unión Europea.

Marzo de 2022. Semana por la Igualdad Real entre Mujeres y Hombres
En este foro, cada día se abordarán las distintas brechas que aún persisten entre hombres y mujeres, prestando especial atención a la desigualdad salarial. Una jornada se dedicará al papel de los parlamentos regionales y a cómo éstos pueden garantizar unas retribuciones justas o legislar para garantizar la equiparación salarial.

Mayo de 2022. Europa en la Asamblea de Extremadura.

Junio de 2022. Encuentro anual del grupo de trabajo de “Igualdad y Reto Demográfico” en el que se analizarán las conclusiones de la “Semana por la Igualdad entre Mujeres y Hombres” y los datos extraídos de estudio comparativo sobre las brechas de género norte-sur en Europa. Intercambio de experiencias y buenas prácticas, debate y conclusiones que se plasmarán en un informe final.

Noviembre de 2022.

- Conmemoración del Día Europeo de la Igualdad Salarial
- Presentación del informe final del Grupo de Trabajo en la Asamblea Plenaria de CALRE.
- Remisión del informe final del Grupo de Trabajo a las instituciones y organismos europeos: Parlamento Europeo, Comisión Europea y EIGE, entre otros.
- Encuentro con la comisaria de Igualdad, Helena Dalli, para trasladarle las conclusiones del grupo de trabajo “Igualdad y Reto Demográfico”.



Background

A lo largo de los años, diversos grupos de trabajo han abordado en el seno de la CALRE cuestiones relativas al equilibrio territorial, la igualdad y la despoblación y el envejecimiento.

El grupo de trabajo “**Equilibrio entre lo rural y lo urbano como garantía de un sistema integrador**” fue creado por la asamblea plenaria de la CALRE celebrada en Mezzocorona-Trento los días 4 y 5 de octubre de **2010 a propuesta de la Asamblea de Extremadura**. Este grupo nació con varios objetivos establecidos, entre los que destacan la **defensa de la cohesión territorial, la promoción del conocimiento del entorno rural** como valor social y el reconocimiento europeo de la importancia de consolidar mecanismos que garanticen el equilibrio.

Por su parte, el grupo de trabajo sobre “**Igualdad y oportunidades para la igualdad de género**” se creó en la asamblea plenaria de la CALRE que tuvo lugar en L’Aquila los días 25 y 26 de **noviembre de 2011**, tras la incorporación de un anexo a la declaración de la conferencia sobre “La CALRE y la representación de género en los parlamentos regionales”.

En **2012**, este grupo fue coordinado por el Consejo Regional de Trentino-Alto Adige, quien realizó un completo **estudio sobre el estado de la participación de las mujeres en las esferas política nacional y regional**. En **2013** la coordinación del mismo recayó en el Parlamento de las Islas Åland, quien propuso la elaboración de un **análisis sobre cómo los partidos políticos y las regiones de la CALRE promueven y animan a las mujeres a presentarse como candidatas** en los procesos electorales.

En 2014 se produjo un paréntesis en el funcionamiento del grupo, siendo reanudado en **2015** a cargo de la Asamblea Nacional de Gales, quien apostó por **implementar un foro de debate de experiencias y estrategias para aumentar la participación de las mujeres en democracia**.

En **2016** la coordinación de este grupo la ejerció la Asamblea de Extremadura, quien realizó un **análisis de los esfuerzos de los parlamentos para convertirse en instituciones más sensibles al género** que evidenció el déficit en materia de igualdad existente en ellos. El encuentro de presidentes de parlamentos autonómicos celebrado en Mérida abordó también el marco normativo y político en materia de igualdad en Europa.



En **2017** fue también la Asamblea de Extremadura el parlamento encargado de coordinar este grupo, quien completó el análisis del esfuerzo realizado por estas instituciones en cuanto a la no discriminación por razón de sexo reflexionando sobre el **micromachismo** aún existente y la **incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los presupuestos**. Cuestiones que fueron tratadas en un encuentro de presidentes de parlamentos autonómicos en Cáceres, así como la *fiscalidad y la igualdad de género*.

En **2018** asumió la coordinación del grupo la Asamblea Regional de Murcia, quien se marcó como objetivo el análisis de los datos sobre la **disparidad de ingresos y retribuciones entre mujeres y hombres, así como la reflexión sobre la invisibilidad del trabajo no remunerado** y su impacto en la economía y la salud y las políticas de conciliación de la vida familiar y profesional.

Por otra parte, el **grupo de trabajo “Despoblación y Envejecimiento” se creó en la asamblea general de la CALRE celebrada en Varese en 2016 a propuesta de la Conferencia de Presidencias de Parlamentos Autonómicos de España (COPREPA)**, quien en la reunión mantenida ese mismo año en Toledo acordó que la presidencia de dicho grupo de trabajo la asumiesen las Cortes de Castilla y León.

Así, tanto en 2017 como en 2018 han sido las Cortes de Castilla y León el parlamento que ha coordinado los trabajos. La labor desarrollada en 2017 puso de manifiesto el **progresivo abandono de las áreas rurales**, mientras que en 2018 los trabajos se centraron en el establecimiento de una **cooperación más estrecha a escala europea para luchar contra la despoblación** y el envejecimiento, así como en la participación activa del grupo en Europa y la profundización en el conocimiento compartido de experiencias exitosas en esta materia.

En **2020** la Asamblea de Extremadura asumió la creación y presidencia del grupo de trabajo “Igualdad y Reto Demográfico. Hasta la fecha estas áreas habían sido analizadas como compartimentos estancos. De ahí que la Cámara extremeña concibiese la creación de este grupo como una iniciativa que permitiese **reflexionar desde la transversalidad y la amplitud de miras sobre esta cuestión global en la que los parlamentos regionales tienen mucho que decir**. La pandemia originada por la Covid-19 obligó a focalizar los esfuerzos de las cámaras autonómicas en hacer frente a la gestión de la crisis económica, social y sanitaria provocada por la misma. Por ello, el Parlamento extremeño propuso continuar con los trabajos en 2021, decisión que fue refrendada en el I Comité Permanente de la CALRE celebrado de forma telemática en enero de 2021.

En **2021** la presidenta de la Asamblea de Extremadura, **Blanca Martín, continuó al frente de los trabajos del grupo “Igualdad y Reto Demográfico”, un año también marcado por la pandemia** provocada por la Covid-19, cuyas consecuencias determinaron gran parte de la actividad del mismo. La **epidemia ha evidenciado, cuando no incrementado, las desigualdades en su sentido más amplio. De ahí que la Cámara autonómica se propusiese analizarla a través de unas jornadas internacionales celebradas en el Parlamento en colaboración con la Universidad de Extremadura.**



De este modo, en **octubre de 2021 la Asamblea acogió el curso internacional “La reforma del modelo territorial ante el Reto Demográfico”**, una actividad que abordó durante dos amplias jornadas **cómo a través de la reforma de las administraciones públicas y del modelo territorial español se puede afrontar el reto demográfico desde una perspectiva integral.**

El curso giró alrededor de dos ejes temáticos: el primero abordó la reforma de la administración pública ante el reto demográfico y la necesidad de adaptar los marcos competenciales e institucionales a esta nueva realidad. El segundo analizó las características concretas de Extremadura. **Además, se analizó esta cuestión desde una perspectiva feminista** de la mano de la profesora de Derecho Constitucional Silvia Soriano, quien puso de manifiesto la necesidad de incorporar a las políticas públicas la perspectiva de género.

Durante estas jornadas se sucedieron una decena de conferencias y mesas redondas ofrecidas por catedráticos y profesores de las universidades de Extremadura, Valencia, Zaragoza, Algarve y Beira. En la inauguración del mismo participó el secretario general para el Reto Demográfico del Gobierno de España, Francisco Boya, y en el mismo también tuvo lugar una mesa redonda en la que participaron los portavoces de la Cámara regional en materia de Reto Demográfico.

En este sentido, la presidenta de la Asamblea, durante su participación en la inauguración del mismo, abogó por situar el Reto Demográfico en el debate sobre el nuevo modelo de financiación autonómica.

