

REUNIÓN GRUPO DE TRABAJO IGUALDAD DE GÉNERO:

CONCLUSIONES

**ASAMBLEA REGIONAL DE MURCIA Cartagena –
4- 6 de Octubre de 2018**

El Grupo de Trabajo de Igualdad de Género de CALRE, reunido en la Asamblea Regional de Murcia los días 4 al 6 de octubre, con la participación de las presidencias de la **Asamblea Regional de Murcia**, Rosa Peñalver, coordinadora del Grupo 2018; **Parlamento de Andalucía**, Juan Pablo Durán; **Parlamento de Canarias**, Carolina Darias; **Parlamento de Cantabria**, Dolores Gorostiaga; **Asamblea de Extremadura**, Blanca Martín; y **Parlamento de Islas Baleares**, Baltasar Picornell; ha recogido los principales datos arrojados por las expertas en perspectiva de género en sus intervenciones a fin de impulsar políticas que fomenten la igualdad real entre mujeres y hombres.

A pesar de los esfuerzos legislativos por dar respuesta de forma eficiente a las demandas sociales, la igualdad real entre mujeres y hombres sigue siendo un reto pendiente que precisa de iniciativas constantes, 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.

Analizados los estudios empíricos, datos e indicadores ofrecidos por las investigadoras, las principales conclusiones que se pueden extraer, y que se pondrán en conocimiento de todas las instituciones europeas para que puedan trabajar con ellas, se relacionan a continuación.

O La invisibilidad del trabajo no remunerado y su impacto en la economía y salud. El sistema actual de protección frente a la enfermedad y la dependencia en el caso de España (no asistió representación de otros parlamentos de la UE) se basa principalmente en el trabajo no remunerado de las mujeres, pero esta situación resulta insostenible a medio plazo, o cuando menos es incompatible con la promesa constitucional de igualdad y con la incorporación de las mujeres al empleo.

El 75 por ciento de personas que proporcionan cuidados informales a mayores, dependientes y menores, son mujeres, que todos o casi todos los días de la semana dedican 8 horas de su jornada o más a esta labor. El trabajo no remunerado conlleva el empobrecimiento de la mujer en su vida activa, puesto que no puede trabajar o ha de reducir su jornada laboral, y el riesgo de exclusión en la vejez. Esta realidad afecta también a la salud, tanto física como psíquica, de la persona cuidadora.

En una sociedad cada vez más longeva, que va a exigir en cuestión de un par de décadas, que las necesidades de cuidado se prioricen para garantizar el bienestar de la población, hay que desarrollar nuevas perspectivas económicas que no se basen en el trabajo no remunerado de las mujeres, y nuevos servicios que sean accesibles a la mayoría de los hogares.

En consecuencia:

Se requieren más actuaciones políticas y leyes dirigidas a lograr equidad entre mujeres y hombres.

Un mayor desarrollo de los servicios públicos necesarios, sin sesgo de género.

Mejores estrategias para conseguir un reparto equitativo de los cuidados entre mujeres y hombres, y entre familia y estado.

➤ **Brecha salarial entre mujeres y hombres.** La brecha salarial de género es un fenómeno multidimensional, que constituye una de las expresiones más notables de las desigualdades entre mujeres y hombres en las sociedades europeas. Los indicadores apuntan a que la brecha salarial de género, lejos de desaparecer, se consolida y refuerza como un eje clave de desigualdad de género en el mercado de trabajo.

Entre los factores que justificarían su presencia se encuentran la mayor presencia femenina en el trabajo a tiempo parcial, la segregación ocupacional y el valor que se da a las ocupaciones más feminizadas o la discontinuidad de las trayectorias laborales femeninas, debido al trabajo de cuidado. Los complementos salariales o la transparencia en los distintos procesos de gestión serían de los agravantes más comunes.

Esta desigualdad salarial pone de manifiesto la necesidad de impulsar políticas activas que acorten las distancias.

Como conclusión algunas de las medidas **propuestas inciden en la supervisión y paralización de la discriminación de género en la empresa; exigencias de mayor transparencia sobre sueldos, con inspecciones de trabajo y denuncias anónimas sobre conductas incorrectas.**

Asimismo, se propone establecer un registro de empresas para visibilizar las buenas prácticas; la implantación del curriculum ciego en fases tempranas de contratación, que permitiría, además, conocer hasta qué punto se discrimina por razón de sexo.

➤ **Maternidad: conciliación de la vida familiar y la profesional.** Las brechas de género se incrementan con la edad. Para el colectivo de personas con estudios superiores, el 15 por ciento de la brecha salarial entre mujeres y hombres aumenta hasta el 23 por ciento a los 30 años. A partir de esa edad, la brecha permanece estable.

Llegados a este punto, cabría plantearse si el aumento de la brecha salarial a los 30 años coincide con la maternidad.

En este sentido, las conclusiones inciden en que habría que apostar por la conciliación real de la vida familiar y profesional, con: **medidas que fomenten la co- gestión igualitaria del cuidado a los menores por parte del padre y la madre. Éstas serían, por ejemplo, los permisos de maternidad y paternidad iguales, intransferibles y sucesivos; la promoción de guarderías públicas, universales y gratuitas de 0 a 3 años; y la racionalización de los horarios, con jornadas continuas a semejanza del modelo horario europeo.**

➤ **Educación en igualdad.** La formación en valores desde la infancia es vital para que los ciudadanos y ciudadanas del futuro interioricen y aprecien la equidad, el reparto de tareas y cuidados, el respeto y la tolerancia, como cuestiones de justicia sin cuyo cumplimiento es imposible avanzar hacia un modelo de sociedad avanzado y sostenible.

Al respecto, es **interesante también trabajar en una mayor sensibilización social hacia las nuevas masculinidades, fortaleciendo los roles de género emergentes.**