

PACTO EXTREMEÑO POR LA IGUALDAD DE GÉNERO

ÍNDICE

- I. CONTEXTO POLÍTICO, SOCIAL Y ECONÓMICO
- II. LA IGUALDAD COMO UN OBJETIVO ESTRATÉGICO DE GOBERNANZA Y
CONCERTACIÓN
- III. PACTO POR LA IGUALDAD EN EXTREMADURA:
 - A Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad
 - B Estrategia de Igualdad Salarial
 - C Transversalidad: actualización legislativa en materia de igualdad entre
mujeres y hombres
- IV. LEGITIMIDAD DE LAS PARTES

I. CONTEXTO POLÍTICO, SOCIAL Y ECONÓMICO

La Constitución Española de 1978 recoge en su artículo 14 que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Además, en su artículo 9.2 añade que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes y tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer”.

Del mismo modo, el Estatuto de Autonomía de Extremadura aprobado mediante Ley Orgánica 1/1983, de 25 de febrero, y reformado mediante Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, establece en su artículo 7 apartado 1 que “los poderes públicos regionales ejercerán sus atribuciones con la finalidades primordiales de promover las condiciones de orden social, político, cultural o económico, para que la libertad y la igualdad de los extremeños, entre sí y con el resto de los españoles, sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud; y facilitar la participación de todos en la vida política, económica, cultural y social de Extremadura, en un contexto de libertad, justicia y solidaridad”.

La Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura tiene como finalidad última “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en Extremadura y combatir de modo integral la violencia de género, para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria”.

Sin embargo, diez años después, pese a esta igualdad formal, la situación de las mujeres en Extremadura dista mucho de una igualdad real, tal y como ponen de manifiesto los datos de la realidad socioeconómica de la región, en dónde la presencia de la mujer en el mercado laboral es menor que la de los hombres, con tasas de desempleo mayores que los varones en cualquier edad y nivel de formación.

En el ámbito laboral, y según datos de la Encuesta de Población Activa correspondiente al primer trimestre de 2021, la tasa de paro femenina en Extremadura se sitúa en un 27,58%, superando la tasa de paro masculina que se sitúa en 17,84%.

La tasa de actividad, la segregación ocupacional, y las condiciones laborales, de temporalidad y de parcialidad, unidos entre otros, al desequilibrio en el reparto de las tareas del hogar y de los cuidados de los familiares dependientes, tienen como consecuencia la existencia de la llamada “brecha salarial”, esto es, la diferencia entre la media del salario bruto anual de las mujeres y el de los hombres, un problema multicausal que se debe abordar desde diferentes frentes.

Según datos del INE la brecha salarial se sitúa en el 21,4% mientras que el caso de Extremadura es del 17,54%. Si discernimos por sectores de actividad, no afecta por igual a todos los sectores, siendo tradicionalmente los más feminizados los que la sufren de manera más acuciante. También son factores influyentes de brecha salarial la cualificación y el factor edad, a menor cualificación y mayor edad mayor brecha salarial. Esa diferenciación salarial no sólo afecta en el momento presente, sino que se arrastra a lo largo de la vida laboral repercutiendo en la cuantía de la percepción de futuras pensiones.

La superación de las desigualdades y obstáculos a las que las mujeres tienen que enfrentarse para entrar y permanecer en el mercado laboral, el pleno acceso a los derechos sociales, la eliminación del llamado techo de cristal que impiden a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad y toma de decisiones, el logro de la conciliación y la corresponsabilidad entre la vida personal, laboral y familiar son retos a los que no debemos renunciar si queremos una sociedad justa, equilibrada e igualitaria.

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud declaró pandemia internacional la situación de emergencia ocasionada por el brote epidémico de COVID-19. El Gobierno, en la reunión extraordinaria del Consejo de Ministros de 14 de marzo de 2020, aprobó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el “estado de alarma” para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

La declaración se extendió a todo el territorio nacional. Se habilitó al Gobierno, como autoridad competente, con el objetivo de asegurar la unidad de acción y la inmediata movilización de todos los recursos disponibles.

Como complemento esencial para alcanzar este objetivo, cada Administración conservó las competencias otorgadas por la legislación vigente en la gestión ordinaria de sus servicios. Atendiendo al principio de proporcionalidad, la declaración del estado de alarma comportó el establecimiento de aquellas medidas de contención que se consideraron estrictamente indispensables para proteger la vida y la salud de la ciudadanía, limitar la progresión de la enfermedad y reforzar el sistema sanitario, tanto en el aspecto asistencial como de salud pública.

Asimismo, se dispuso lo necesario para asegurar el suministro de bienes y servicios requeridos para la protección de la salud pública, el abastecimiento alimentario, la garantía del suministro energético y el funcionamiento de los servicios esenciales.

En un contexto caracterizado por la rápida evolución de la crisis sanitaria, y tomando como marco normativo la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de estados de alarma, excepción y sitio, el Gobierno aprobó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, que ha sido prorrogado con sucesivos Reales Decretos autorizados por el Congreso de los Diputados, con objeto de reforzar los instrumentos de protección de la salud pública, así como de garantizar la prestación de los servicios públicos esenciales.

Con base en los datos disponibles, informes de evaluación y comunicaciones comunes en el ámbito europeo, elaborados por las autoridades competentes durante este período, siguiendo un criterio de precaución, cabe concluir que se ha reforzado la unidad de acción, al tiempo que se han mejorado los sistemas sanitarios y movilizado todos los recursos y materiales disponibles para contener la pandemia y mitigar sus efectos.

El carácter dinámico, evolutivo y cambiante y el contexto de elevada incertidumbre que caracteriza la amplitud de esta crisis sanitaria mundial sin precedentes obligan a extremar la prudencia.

Mientras siga existiendo transmisión, una vuelta a la normalidad podría implicar el inicio de nuevas cadenas de contagios y un retroceso en los esfuerzos por controlar esta epidemia, lo que además podría mermar la confianza de la ciudadanía.

El pasado 13 de julio de 2020, el Gobierno de la Junta de Extremadura y los agentes sociales y económicos de la región firmaron la Agenda para la Reactivación Social y Económica de Extremadura, constituyendo el punto de partida para el desarrollo de actuaciones posteriores a la crisis y el estado de emergencia provocados por la irrupción de la crisis del Covid – 19.

La finalidad del acuerdo es el de trabajar propuestas y acordar conclusiones conjuntas sobre las medidas a adoptar para la reactivación social y económica de Extremadura, tomando como base los retos estratégicos para la región que deberán estar alineados con la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y las estrategias españolas y europeas presentes y futuras de desarrollo.

Las medidas se impulsan desde el ámbito de la concertación social, y forman parte del diálogo y construcción común en torno a consensos básicos, como parte esencial de la cultura democrática extremeña, en la que la participación y el compromiso representan elementos imprescindibles para el progreso económico y social, tal y como se plasma en el Estatuto de Autonomía de Extremadura.

II. LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES COMO UN OBJETIVO ESTRATÉGICO DE GOBERNANZA Y CONCERTACIÓN

Es fundamental poner en valor la concertación social como elemento vertebrador de una sociedad más justa e igualitaria. Por ello, la Agenda para la Reactivación Social y Económica de Extremadura firmada el pasado 13 de julio de 2020 recoge, en su área número 7 de Igualdad de Género, el compromiso de llevar a cabo un Pacto Extremeño por la Igualdad de Género que sirva de punto de partida para el desarrollo de las estrategias incluidas en este documento.

Todos los análisis prevén que la crisis sanitaria que estamos atravesando tendrá un impacto más negativo sobre las mujeres y las personas jóvenes por ser sectores de población especialmente golpeados por la crisis financiera de 2008. Este efecto diferencial se une a la brecha de género que persiste en nuestro país y en nuestra región, a pesar de los avances de las últimas décadas.

La igualdad de género constituye un elemento de equilibrio y justicia social, pero también un factor de productividad y PIB potencial. Aprovechar al máximo las capacidades del 50 por ciento de nuestra población extremeña representa un objetivo estratégico de este acuerdo, ya que no es posible lograr un crecimiento económico, sólido y sostenible sin reducir las desigualdades de género que persisten en la sociedad extremeña.

Para ello, el mainstreaming o la transversalidad de género se ha convertido en una de las estrategias claves de las políticas públicas de igualdad de género, promulgada por la Plataforma para la Acción en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Naciones Unidas (Beijing, 1995), y así lo ha incorporado a su acción de Gobierno la Junta de Extremadura.

III. PACTO POR LA IGUALDAD EN EXTREMADURA

Atendiendo al contexto económico, social y político en el que nos sitúa la pandemia de la Covid-19, y entendiendo la igualdad de género como un objetivo estratégico a través de la transversalidad en la acción del Gobierno de la Junta de Extremadura, el Pacto extremeño por la Igualdad de Género se concreta, además de las acciones transversales que vertebran todos los ejes de la Agenda para la Reactivación Social y Económica, en las siguientes Actuaciones:

A. Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad

La conciliación no es un problema de las mujeres sino del conjunto de la sociedad que tiene sus causas en la disonancia de horarios laborales, escolares y comerciales, la poca conciencia de corresponsabilidad familiar de los varones y la falta de políticas públicas que den respuesta a dicho problema, entre otras.

La conciliación no sólo tiene impacto directo en el desarrollo presente de la igualdad de oportunidades de acceso y permanencia en el empleo de las mujeres, sino en aspectos de futuro, como son la demografía y las estructuras familiares de las próximas décadas por su impacto en la natalidad, educación y cuidado de las personas dependientes, en el futuro del sistema de pensiones o el mantenimiento de la responsabilidad y solidaridad en las tareas de cuidados.

Por ello, la conciliación de la vida laboral y familiar debe ser un objetivo de interés general sobre la que se tiene que trabajar conjuntamente y, entre los corresponsables que participan en esta materia, cabe destacar a la Administración Pública, que debe liderar e impulsar las mejores condiciones para garantizar la igualdad efectiva y promocionar cambios culturales en la sociedad, además de a las empresas, a las personas trabajadoras, a las familias, al sistema educativo y a la sociedad en su conjunto. La conciliación va más allá de la igualdad por razón de género, pues aunque sirva como herramienta para la misma, la conciliación afecta tanto a hombres como a mujeres.

B. Estrategia de Igualdad Salarial

El empleo es uno de los pilares fundamentales de la igualdad de género en nuestra sociedad, en la medida que proporciona autonomía económica e independencia. Asimismo, la igualdad salarial es un derecho reconocido y amparado por la legislación internacional, europea, estatal y regional y entendida como “el derecho de las mujeres y de los hombres a cobrar lo mismo por un trabajo de igual valor”, y que está íntimamente ligado con las condiciones laborales de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la formación, profesional, temporalidad, parcialidad...

Sin embargo, los datos sobre brecha salarial en Extremadura ponen de manifiesto que es necesario promover medidas tendentes a corregirla, incidiendo en los factores que causan la desigualdad salarial existente entre hombres y mujeres en el mundo laboral y que vienen derivadas de efectos multicausales. Y para ello se requieren acciones o actuaciones tanto desde el ámbito político, como de los agentes económicos y sociales.

C. Transversalidad: actualización legislativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Con fecha 22 de abril del 2010, la Asamblea de Extremadura aprobó el Pacto Social y Político de Reformas de Extremadura firmado por la Junta de Extremadura y los agentes sociales y económicos de nuestra región, un documento que proponía la incorporación al sistema normativo de una Ley de Igualdad que permitiese plantear nuevas políticas, diseñar nuevas estrategias y habilitar nuevos servicios, desarrollando así un trabajo más ajustado a las demandas y necesidades reales de la ciudadanía extremeña.

Fruto de ese acuerdo se aprobó en marzo del año 2011 la Ley 8/2011 de Igualdad entre Hombres y Mujeres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

Desde entonces, la situación de las mujeres en Extremadura no ha tenido un cambio sustancial, siendo pertinente realizar una profunda revisión y actualización de esta ley, atendiendo a los acuerdos europeos y a los avances normativos que han tenido lugar durante este tiempo, así como a nuevas realidades como la violencia sexual que sufren las mujeres y que necesita de una respuesta e intervención social, legislativa e institucional.

Para ello, se establecerá una mesa de trabajo que tenga como objetivo la actualización de una ley que permanece intacta en cuanto a su desarrollo normativo, exceptuando aquellos programas y políticas que existían con carácter previo a la aprobación de esta norma en la Asamblea de Extremadura.

c. LEGITIMIDAD DE LAS PARTES

Para la consecución de este acuerdo, las partes firmantes se comprometen a establecer mesas técnicas de trabajo específicas para los tres acuerdos concretos que contiene este Pacto extremeño para la Igualdad de Género, Estrategia de Conciliación y Corresponsabilidad, Estrategia de Igualdad Salarial y actualización legislativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de establecer medidas concretas desde una óptica transversal en toda la acción del Gobierno de la Junta de Extremadura.