



Consejo Económico y Social

Distr. general
28 de noviembre de 2016

Original: español

Comisión de la Condición Jurídica y Social

61^{er} período de sesiones

13 a 24 de marzo de 2017

Seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial

sobre la Mujer y del vigésimo tercer período

extraordinario de sesiones de la Asamblea

General titulado “La mujer en el año 2000:

igualdad entre los géneros, desarrollo y paz

para el siglo XXI”

Declaración presentada por el Consell Nacional de Dones de Catalunya, organización no gubernamental reconocida como entidad consultiva por el Consejo Económico y Social*

El Secretario General ha recibido la siguiente declaración, que se distribuye de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 36 y 37 de la resolución 1996/31 del Consejo Económico y Social.

* La presente declaración se publica sin revisión editorial.



Declaración

Declaración escrita del Consell Nacional de le Dones de Catalunya (CNDC) (Consejo Nacional de las Mujeres de Cataluña - Women's Council of Catalonia) para el 61^{er} período de sesiones de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer

El 8 de marzo de 2016, la Organización Internacional del Trabajo daba a conocer un nuevo informe sobre los desafíos que deben afrontar las mujeres a la hora de encontrar y mantener un puesto de trabajo decente. El informe “Mujeres en el trabajo: Tendencias 2016” recoge los datos de 178 países, afirmando que las desigualdades entre mujeres y hombres persisten en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados. Y apela a la urgencia de abordar estas desigualdades si se pretende conseguir la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, una agenda que consta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) dirigidos a la erradicación de la pobreza extrema, al combate de las desigualdades, al empoderamiento de las mujeres y al acceso universal a la salud, la educación y el agua, entre otras metas.

Hoy en día tener un empleo no es garantía para escapar de la pobreza. Por eso se hace necesario elaborar políticas económicas y planes de desarrollo que “promuevan un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todas las personas” (objetivo 8 de los ODS).

Situación de las mujeres en Cataluña

No es muy diferente de la situación de las mujeres en el mercado laboral internacional. En general, están menos presentes en el mercado laboral remunerado que los hombres. Las mujeres en Cataluña tienen una tasa de actividad casi 9 puntos menor, y cuando están ocupadas dedican menos horas, ya que 7 de cada 10 contratos a tiempo parcial están firmados por mujeres. Son ellas las que se reducen la jornada laboral remunerada, y son ellas las que hacen uso del permiso laboral no retribuido para el cuidado de menores (un 97% del total de permisos). Esta menor dedicación deriva, en gran parte, de las necesidades de conciliar la vida laboral y familiar, puesto que los trabajos de cuidado y mantenimiento del hogar siguen teniendo cara de mujer.

Asimismo, la atribución de roles diferenciados en función del sexo que otorga generalmente a las mujeres las tareas de cuidado y atención segmenta los sectores productivos en el mercado laboral remunerado. Las mujeres están ocupadas en sectores y puestos de trabajo socialmente menos valorados –los de atención, cuidados y servicios- que los sectores y puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados.

La discriminación y la atribución de roles son algunos de los diferentes elementos que explican las desigualdades a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral.

Como consecuencia, el sueldo de las mujeres es un 25% menor que el de los hombres. La brecha salarial es uno de los efectos más evidentes de esta distinción de roles en la sociedad y del machismo estructural que sigue imperando en la mayoría de organizaciones y empresas, donde se limitan, de facto, las posibilidades de las mujeres para proyectar su carrera profesional y desarrollar sus posibilidades.

Otro resultado es la brecha en las prestaciones sociales. Debido a que el sistema contributivo de prestaciones español penaliza la no participación en el mercado laboral, los hombres tienen una pensión de jubilación un 72% superior a la media de las mujeres y, en general, las pensiones de las mujeres son un 40,5% inferior a las de los hombres.

Desde el CNDC alertamos de esta situación y de su empeoramiento fruto del inicio de la crisis. Por un lado, las reformas laborales han flexibilizado el mercado laboral y han empeorado las condiciones laborales de los colectivos más vulnerables y de aquellos sectores más precarizados, donde las mujeres son mayoría. Por otro lado, las políticas de austeridad dictadas desde Europa y la sacralización del pago de la deuda a través de mandato constitucional, se han traducido en recortes de las políticas sociales, como las de atención a la dependencia, las de igualdad, las de educación, las de sanidad y servicios sociales, entre otros.

Denunciamos que las mujeres son las principales víctimas en su doble vertiente: como trabajadoras, puesto que éstos son sectores eminentemente feminizados; y como usuarias de estos servicios.

Alertamos del envejecimiento creciente de la población catalana, y de la necesidad de personas cuidadoras y de servicios para la gente mayor. Ante el escenario de políticas de austeridad y del persistente imaginario colectivo de roles diferenciados, es previsible una fuga de las mujeres trabajadoras del mercado laboral remunerado hacia la esfera privada de trabajos de cuidado no remunerado. En este punto, cabe destacar también el papel que juegan las mujeres migradas que atienden las necesidades del cuidado de las familias del Norte, muchas veces con salarios bajos, sin protección social y sin reconocimiento de derechos. Esta emigración genera la denominada “cadena global del cuidado”, ya que otras redes de mujeres se encargan del cuidado de las personas que han dejado en sus lugares de origen.

En Catalunya los hogares monoparentales muestran un mayor índice y riesgo de pobreza que los hogares biparentales, ya que 4 de cada 10 personas que viven en hogares con un único sustentador son pobres (40,01%). Si definimos el perfil de las familias monoparentales, el género es fundamental ya que el 82% de estas familias están a cargo de mujeres con un bajo nivel de estudios y con una situación económica precaria.

Asimismo, muchas familias monoparentales se encuentran con grandes dificultades a la hora de compaginar vida laboral y familiar, debido a las escasas o ausentes políticas públicas de soporte a estas necesidades, cronificando las situaciones de pobreza de estas familias.

No hay que olvidar el colectivo de las trabajadoras autónomas que ha crecido un 17% a nivel estatal y que en la actualidad representan el 35% de las mujeres empleadas. Este colectivo sufre desigualdades respecto a las trabajadoras por cuenta

ajena. Por ejemplo, si quieren solicitar una baja por maternidad, percibirán la correspondiente prestación durante dieciséis semanas ininterrumpidamente y el importe será del 100% de la base reguladora. Esto significa que si una mujer ha optado por la base mínima, cobrará 260 euros mensuales y tendrá que seguir pagando la cuota de autónoma si quiere continuar teniendo su negocio abierto. Este colectivo tampoco dispone de la hora de lactancia al día. Por tanto, se tendrían que incorporar correcciones para no crear estas desigualdades.

Cabe también una especial atención a la situación de las mujeres con diversidad funcional, de diferente origen étnico, de ámbito rural, mujeres mayores, etc. No son pocas las familias que debido al paro y a la inestabilidad del trabajo remunerado tienen en las pensiones de los mayores los únicos recursos de subsistencia y, en muchas ocasiones, esta dependencia económica es causa de malos tratos, tanto psicológicos como físicos, a las mujeres mayores.

Propuestas

Por todo esto y con la voluntad de avanzar en la consecución de una igualdad real y efectiva, el CNDC insta a los gobiernos a:

- Vigilar, controlar y hacer efectivo el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad.
- Fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los trabajos de cuidado y reproducción, equiparando los permisos parentales de hombres y mujeres haciéndolos iguales e intransferibles, fomentando la reforma de horarios laborales e introduciendo las políticas de coeducación en las escuelas, entre otros.
- Impulsar el crecimiento de los recursos destinados a las políticas sociales y de igualdad para el progreso del estado del bienestar en Cataluña.
- Aportar medidas para la mejora de las condiciones laborales y sociales de las mujeres en Cataluña.
- Combatir la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en el mercado laboral, por constituir ésta una de las más graves discriminaciones del sistema de relaciones laborales y de derechos subjetivos fundamentales de las mujeres.