

Inicio > Actualidad Jurídica > Mujeres por derecho

## Más corresponsabilidad, para más igualdad

23 agosto 2023

Mireia Ramon Rona. Diputada del Colegio de la Abogacía de Barcelona y miembro de su Comité de Ética y Compliance



España ha ido avanzando en igualdad. Y lo ha hecho a través de una arquitectura jurídica que ha permitido concretar principios tan esenciales como el de la igualdad de trato y de oportunidades, previsto en el art. 5 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los Planes de Igualdad, obligatorios desde hace poco más de un año para las empresas con una plantilla de más de 50 personas trabajadoras, o la equiparación del permiso para el cuidado de hijos en 16 semanas para ambos progenitores, son una manifestación de lo antedicho. Como también lo son los últimos datos publicados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, referidos al número de excedencias por cuidado de familiar. Así, durante el año 2022 se registraron un total de 47.455 excedencias de este tipo, de las que 33.290 (el 70,2%) correspondieron a mujeres, y 14.165 (el 29,8%) a hombres.

Por supuesto, siguen siendo cifras que reflejan una desigualdad; pero suponen una mejora respecto a las del año anterior, en que la relación entre mujeres y hombres era del 85,6% y del 14,4%, respectivamente. Por tanto, y sin dejar de insistir en la necesidad de seguir impulsando la perspectiva de género, en cuanto a la corresponsabilidad se refiere, se trata de un dato positivo que debemos resaltar.

En este sentido, esa desproporción que aún se sigue constatando, refleja la existencia de sesgos de género y de una serie de estereotipos respecto al papel de la mujer cuidadora, contra los que debemos continuar luchando. En efecto, las cifras relativas a las excedencias por cuidado de familiar revelan una discriminación; pues muchas veces se trata de una decisión que se adopta, no de una forma libre, sino, más bien, forzada por las circunstancias.

Me refiero, por supuesto, a que siguen siendo las madres quienes mayoritariamente se ven obligadas a realizar un parón en su carrera, y quienes materialmente se ven privadas de oportunidades laborales, pese a que formalmente ambos progenitores tendrían los mismos derechos en su promoción profesional.

Y es que, si ponemos tales datos en relación con las tasas de temporalidad y de parcialidad, vemos que proporcionalmente muchas más mujeres se ven abocadas a un contrato temporal y/o a una jornada parcial. Por lo que, suele ser la mujer quien acaba solicitando la excedencia para el cuidado de un familiar, ya que habitualmente es el hombre quien cuenta con unas mejores condiciones laborales. Sin olvidar tampoco la existencia de la brecha salarial, que en nuestro país sigue estando en torno al 23%, en términos generales.

Por ello, y ante el nuevo curso político, debemos seguir apostando por medidas que sirvan para apuntalar y profundar en principios tan ampliamente proclamados, como el de la igualdad retributiva por trabajos de igual valor y el de la corresponsabilidad, para eliminar, por fin, toda forma de discriminación que laboral y socialmente seguimos sufriendo las mujeres.