



PROPUESTA DE ACUERDO

PROMOCIÓN ECONÓMICA- MOCIÓ PER LA IGUALTAT LABORAL ENTRE DONES I HOMENS. Expediente: 000007/2017-05.70.01

Na LLuna Àrias i Cortina, portaveu del grup Compromís a l'Ajuntament de Burjassot proposa per a la seua aprovació en el pròxim Ple ordinari, la següent:

MOCIÓ PER LA IGUALTAT LABORAL ENTRE DONES I HÒMENS

"Aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar a totes les dones i xiquetes" és un dels grans desafiaments del mil·lenni, el cinquè d'entre els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible que l'Organització de les Nacions Unides (ONU) ha fixat com a reptes globals per al segle XXI. La UE, a partir de la seua Estratègia Europea per al Creixement i l'Ocupació - Europa 2020, ha establert cinc ambiciosos objectius en matèria d'ocupació, innovació, educació, integració social i clima-energia, entre els quals es troba la reducció de la diferència de retribució entre homes i dones. Com indica ONU Women, les actituds discriminatòries i els estereotips de gènere són la base d'esta desigualtat i l'obstacle principal a eliminar per a aconseguir que el fet de ser dona no supose tindre menys oportunitats o gaudir en menor mesura dels drets fonamentals que els homes.

En els últims anys, la crisi econòmica ens ha portat a una situació de desigualtat cada vegada major, a una feminització de la pobresa i la precarietat i a una pèrdua de drets de ciutadania. Les retallades econòmiques en polítiques d'igualtat sanitàries, educatives o de serveis socials han suposat una greu amenaça al procés en marxa per a aconseguir una igualtat d'oportunitats real entre dones i homes ja que la falta d'oportunitats laborals, la precarietat laboral, la cura dels menors i de les persones dependents, etc., són les qüestions que assumeixen habitualment les dones quan les institucions públiques no les cobreixen o resolen en la seua totalitat. Prova d'esta situació és la posició 29 que ocupa Espanya en l'Índex Mundial de Bretxa de Gènere de l'any 2016 (*Global Gender Gap Index*) elaborat pel Fòrum Econòmic Mundial, un rànquing anual que quantifica la desigualtat de gènere de 114 països atenent a quatre esferes clau com son la salut, l'educació, l'economia i la política. Si comparem amb la posició 11 d'Espanya al 2006, ens adonarem de la gravetat del procés de descens progressiu en els indicadors d'igualtat de gènere del nostre país.

Davant d'esta realitat de discriminació susceptible d'afectar a més del 50% de la població, les institucions públiques tenim l'obligació de posar el dret a la igualtat econòmica i la lluita contra la feminització de la pobresa en un lloc de màxima prioritat de la nostra acció política. S'han d'identificar cadascuna de les desigualtats presents a la nostra societat i prendre mesures globals i eficaces per a desactivar-les d'una vegada per totes. Perquè, malgrat el desenvolupament normatiu i de polítiques específiques, les diferències persisteixen com a resultat tant de situacions de discriminació directa com de desigualtats estructurals que deriven en discriminacions indirectes socials i econòmiques per raó de sexe. Aprofitant que el 22 de febrer se celebra a l'Estat Espanyol el Dia Internacional per la Igualtat Salarial (*Equal Pay Day* a nivell internacional), cal posar l'atenció en el concepte de bretxa, diferència o desigualtat salarial, definit com el percentatge de diferència és del 24%, un percentatge que en la Comunitat Valenciana se situa en el 24,24% (dades consolidades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de 2013, INE). La bretxa salarial és un indicador de la discriminació i les desigualtats en el mercat de treball que, en la pràctica, afecten principalment a les dones, i constitueix el prelude de la desigualtat en la percepció de les pensions de jubilació, on la diferència

econòmica entre homes i dones arriba a un 37,5%. L'existència de la desigualtat salarial està relacionada amb factors molts diversos:- La inferior valoració social i econòmica del treball realitzat per les dones, especialment en categories professionals de baixa qualificació. - Les diferències posicions de dones i homes en l'ocupació, marcada per les relacions de gènere (segregació laboral, limitació de promoció i sostre de cristall) com la incorporació tardana de les dones a diferents sectors i nivells laborals, la feminització de determinats sectors i ocupacions, la menor presència en llocs de responsabilitat, les condicions laborals inferiors sobre la base de les necessitats de conciliació, majors índex de treball temporal i a temps parcial, menor taxa d'ocupació, major taxa de desocupació, etc. - Les responsabilitats familiars i de cures continuem estant assignades a les dones, la qual cosa dificulta la seua dedicació i promoció professional. Més encara tenint en compte la cultura del treball i empresarial vigent, que exigeix una dedicació plena i una prioritat davant qualsevol altra faceta de la vida.- L'existència d'una renúncia voluntària a majors retribucions i responsabilitats per part de moltes dones, i cada vegada més homes, per a gaudir en major mesura del temps i espai personal i privat. Per tot això, lluitar contra la desigualtat implica detectar i denunciar no només les situacions de discriminació directa, sinó també les que estan generant discriminacions més invisibles i difícils de detectar, com replantejar els criteris de valoració de les diferents ocupacions, qüestionar els estereotips de gènere i la divisió sexual del treball, especialment en tot allò relacionat amb la conciliació i la corresponsabilitat, i provocar un canvi en les creences i usos dels temps de la cultura empresarial i de tota la societat. Des de l'Ajuntament de Burjassot, rebem amb satisfacció la creació per part de la Generalitat Valenciana de la Mesa per la Igualtat Salarial i Laboral i contra la feminització de l'empobriment, integrada també per entitats, sindicats i expertes, que forma part de l'estratègia de governança del Pla Valencià d'Inclusió i Cohesió Social en esta matèria. Igualment, considerem molt positiva la voluntat expressada per part de la ministra d'Ocupació i Seguretat Social de promoure activament la igualtat entre homes i dones i la cultura de la transparència en els processos de selecció en tots els nivells de contractació. També l'anunciada futura aprovació pel Ministeri d'un pla especial d'igualtat entre homes i dones i contra la discriminació salarial a l'àmbit laboral o l'elaboració d'un pacte estatal per a la conciliació familiar- personal i la racionalització d'horaris. Però entenem que encarta han de desenvolupar-se moltes accions polítiques a molts diferents nivells. I, sobretot, que la superació de la desigualtat econòmica i social entre dones i homes implica un canvi molt més profund, un canvi col·lectiu fonamental sense el qual cap altra acció pot arribar a tindre resultats veritablement significatius. Eixe canvi de paradigma té a veure amb la consideració de la vida reproductiva, la maternitat i la cura de les persones com la base de la vida social, econòmica i política, per davant de l'àmbit productiu, que haurà d'estar sempre al servei del sosteniment de la vida. Perquè treballar per l'eliminació de la discriminació per raó de sexe és, amés d'un imperatiu legal, un requisit imprescindible per garantir el creixement i la recuperació econòmica de les nostres societats. Una societat igualitària és una societat més productiva i sostenible social i econòmicament. És per tot allò exposat que l'Ajuntament de Burjassot acorda: L'Ajuntament de Burjassot es compromet a fomentar la formació, l'accés i la promoció de l'ocupació de les dones en igualtat d'oportunitats, així com a la sensibilització a la societat i a les empreses de la ciutat en relació a les causes i conseqüències de la discriminació laboral per gènere, la corresponsabilitat en les cures i tasques domèstiques i familiars per part dels homes i a l'impuls de mesures de conciliació, així com a la millora dels serveis i recursos municipals que permeten a dones i homes conciliar la seua vida laboral amb la familiar i personal, amb mesures concretes dintre del seu Pla d'Igualtat Municipal. Instar al Govern Valencià a supervisar de manera sistemàtica l'aplicació dels diferents plans d'igualtat a les empreses amb segell 'Fent empresa. Iguals en oportunitats', per l'àmbit laboral, així com assegurar una actuació eficaç de la inspecció de treball per detectar els casos d'empreses tant públiques com privades que tenint l'obligació legal de desenvolupar un pla d'igualtat encara no compten amb ell. Instar a la Mesa del Diàleg Social de la Generalitat Valenciana i de l'Estat a l'actualització dels criteris de valoració i els complements salarials que es deriven en relació als llocs i categories professionals feminitzades, dintre dels processos de negociació dels diferents convenis col·lectius. Instar al Govern de l'Estat a l'increment significatiu de les partides



AJUNTAMENT DE BURJASSOT

destinades al desenvolupament de polítiques d'igualtat en els Pressupostos Generals de l'Estat. Recursos econòmics que hauran d'incidir en polítiques actives d'ocupació per les dones, en campanyes de sensibilització adreçades a les empreses i l'opinió pública en matèria de conciliació i corresponsabilitat de les cures, així com fer efectiva la seua incorporació als diferents espais de presa de decisions públics i privats. (empreses, institucions, espais acadèmics o polítics, etc.) Instar el Govern de l'Estat a desenvolupar una llei d'igualtat salarial efectiva de dones i homes. Malgrat els importants avanços que la Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes va suposar per les dones en l'àmbit laboral, i que obligava les empreses a negociar plans d'igualtat, han hagut importants retrocessos en aquest sentit. Necessitem una llei que pugui incidir no només en l'equiparació de sous, sinó també en la millora de la jubilació i a protecció social de les dones, una llei que servisca per: Reforçar l'actuació de la Inspecció de Treball i de Seguretat Social en aquest àmbit. Garantir la transparència salarial a les grans empreses, amb l'obligació d'elaborar un registre públic actualitzat en el qual figuren, desgregades per sexe, totes les retribucions i per tots els conceptes que perceben els treballadors i les treballadores de l'empresa. Garantir la igualtat en l'accés a l'ocupació, introduint transparència en els processos de selecció de les empreses amb el compromís d'equilibrar la contractació d'homes i dones, així com la promoció i representativitat d'estes últimes en llocs de responsabilitat i consells d'administració. Combatre els efectes discriminatoris que generen els contractes a temps parcial i els temporals, així com les interrupcions de la vida laboral per motius de cura de fills i filles o persones dependents, en el salari, les prestacions i les pensions de les dones. Ampliar i concretar les obligacions respecte de l'elaboració de diagnòstics i aprovació de plans d'igualtat en les empreses, a més de millorar la regulació actual sobre la seua aplicació i seguiment, per a enfortir-los. Regular i racionalitzar els horaris i usos del temps per a fer compatibles la vida laboral amb la familiar i personal. Instar al Govern de l'Estat a la ratificació del Conveni sobre les treballadores i els treballadors domèstics (l'anomenat Conveni 189). Conveni aprovat en 2011 per l'Organització Internacional del Treball (OIT), i actualment ratificat per 22 països, per tal d'establir un conjunt de normes i criteris internacionals per assegurar que el treball domèstic siga digne i tinga reconegut el seu valor social i econòmic. Tant la Comissió europea com el Parlament europeu han instat els estats membres a la seua ratificació i aplicació amb urgència. Instar al Govern de l'Estat i el Govern Valencià a la creació d'un Observatori per la Igualtat Salarial i contra la Feminització de l'Empobriment. Instar el Govern de la Generalitat Valenciana perquè promocióne en l'educació dels xiquets i de les xiquetes, d'edats primerenques, valors d'igualtat i respecte, per tal d'evitar que es generen expectatives desiguals per raó de sexe.

Burjassot, a 19 de mayo de 2017.

La Concejala



Lluna Arias Cortina

