

El Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 4 de marzo de 2019, entre otros, adoptó el siguiente acuerdo:

XVIII.- DESPACHO EXTRAORDINARIO Y MOCIONES

El Ayuntamiento Pleno, en votación ordinaria y por unanimidad, ratificó la urgencia del presente asunto. Igualmente, en votación ordinaria y por unanimidad, aprobó la moción, cuyo tenor literal es el siguiente:

MOCIÓN PRESENTADA POR EL GRUPO MUNICIPAL DE CIUDADANOS REFERENTE A LAS MEDIDAS PARA ALCANZAR LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. EXPEDIENTE N.º 353/2019.

“El feminismo representa uno de los mayores movimientos sociales en el mundo global del siglo XXI y ha protagonizado en los últimos años algunas de las movilizaciones más multitudinarias que se recuerdan en nuestro país.

Es cierto que hemos avanzado mucho en la causa de la igualdad entre mujeres y hombres. En España/desde que hace casi 90 años la liberal Clara Campoamor defendiera el sufragio femenino en la tribuna del Congreso y consiguiera convencer a una mayoría de diputados de aprobar el voto para la mujer, son muchos los pasos que hemos logrado para aproximarnos al objetivo de la igualdad. Porque, en tiempos en los que algunos quieren recortar derechos, es preciso recordarlo: el feminismo es una causa noble que persigue la igualdad formal y efectiva entre mujeres y hombres.

Con el Estado social y de derecho llegaron el divorcio, la autonomía económica o el aborto. Y en una segunda oleada, con el cambio de siglo, la ley de igualdad que introducía por vez primera un permiso de paternidad de 13 días. Posteriormente, Ciudadanos consiguió ampliar ese permiso hasta las cinco semanas actuales, en una progresión cuya aspiración última ha de ser la equiparación total.

La igualación de los permisos de maternidad y paternidad es una de las medidas clave para combatir la brecha salarial y la discriminación que padecen las mujeres en el ámbito laboral. Una discriminación inducida por una legislación injusta. A menudo se dice que la igualdad formal entre mujeres y hombres ya ha sido alcanzada, pero su consagración en la Constitución no es suficiente. La legislación laboral es responsable de inducir una desigualdad por razón de género que se traduce en la existencia de la brecha salarial.

Una regulación que establece permisos desiguales por razón de género es una legislación que no trata de forma igualitaria a sus trabajadores y que discrimina a una parte: las mujeres. El mercado laboral es competitivo, y en esa competición las mujeres parten con desventaja. La evidencia empírica disponible es unánime, en España y en la inmensa mayoría de países avanzados, en señalar el nacimiento del primer hijo como el momento en que se inicia una brecha salarial que no se cierra ya durante toda la vida laboral de la mujer y que tiene consecuencias sobre su pensión de jubilación, perpetuando de ese modo la desigualdad económica más allá de la etapa profesional.

Además, una legislación que establece permisos desiguales por maternidad y paternidad está creando expectativas a los ciudadanos sobre cuál es el papel de hombres y mujeres en la sociedad, señalando a estas como las personas sobre las que ha de recaer el mayor peso de la crianza. Tener hijos es un proyecto de vida compartido en el que mujeres y hombres tienen una responsabilidad pareja. Pero de poco sirve reivindicar desde la sociedad civil la necesaria corresponsabilidad si nuestras leyes continúan señalando a las mujeres como las personas a las que atañen en mayor medida las tareas familiares y del ámbito doméstico.

Atajar esta desigualdad formal es un paso fundamental para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Equiparar la regulación de permisos permitirá combatir la brecha salarial, acercándonos a la igualdad laboral y económica. Y esos cambios económicos se verán reflejados en las actitudes hacia las mujeres y en su estatus social. Es un esfuerzo imprescindible, pero que no debe acabar aquí.

La brecha salarial entre hombres y mujeres en España aumenta al 37,5% al tener hijos, según los últimos datos del Instituto Europeo de Igualdad de Género. Las carreras de los hombres no se ven penalizadas por la paternidad, mientras que las mujeres experimentan un estancamiento indeseado. Desde el punto de vista del empresario, contratar a una mujer que es madre o está en edad de tener hijos implica un riesgo respecto a la opción de contratar a un hombre: su baja será más larga y su disponibilidad laboral menor. Además, con el nacimiento de los hijos, las mujeres son las que se ven abocadas en mucha mayor medida a solicitar excedencias para el cuidado de familiares a cargo o a reducir su jornada de trabajo. Y no es una elección voluntaria: la EPA nos dice que nueve de cada diez mujeres que trabaja a tiempo parcial querría hacerlo más horas.

Además de avanzar en la equiparación de permisos debemos poner en marcha otros mecanismos que favorezcan la conciliación, de modo que las mujeres no tengan que elegir entre su carrera profesional y ser madre. En este sentido resulta crucial el papel de una educación de cero a tres años universal y gratuita. Los elevados costes de guarderías y escuelas infantiles obligan a muchas mujeres de clase media o trabajadora a abandonar o relegar su carrera profesional para poder atender a sus hijos. Por tanto, una política ambiciosa en la cobertura de 0 a 3 años es una política que favorece la igualdad entre mujeres y hombres y también es una política redistributiva: las mujeres que se ven más penalizadas por la maternidad son las mujeres de menos recursos.

La tercera pata clave para es la flexibilidad. En España tenemos unos horarios laborales que hacen incompatible la conciliación de la vida laboral y familiar. Debemos dar un paso de gigante en políticas de racionalización de horarios, flexibilidad y teletrabajo para eliminar las barreras que hacen imposible la igualdad real. Empresas, trabajadores e instituciones deben llegar a un acuerdo para adaptarse a un modelo laboral que funcione para las demandas del siglo XXI. En este sentido, es imprescindible hacer un esfuerzo para procurar una mayor visibilidad de mujeres, con objetivos claros y políticas ambiciosas de transparencia, siguiendo los ejemplos de éxito de otros países que constituyan modelos sociales a seguir, así como perseguir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos ejecutivos y de dirección de organismos públicos y privados.

Por todo ello, el Grupo Municipal Ciudadanos presenta la siguiente:

MOCIÓN

El Ayuntamiento de Teruel acuerda la necesidad de seguir trabajando y desarrollando medidas para alcanzar una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y por ese motivo, insta al Gobierno de España a trabajar por dicha igualdad implementando las siguientes medidas:

1. Aumentar y equiparar los permisos de maternidad y paternidad, promoviendo la corresponsabilidad en su ejercicio entre los progenitores.
2. Garantizar el derecho de las mujeres al acceso al empleo, a la promoción profesional en igualdad de condiciones sin que sufran discriminación por razón de sexo.
3. Garantizar el derecho a la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor, evitando cualquier discriminación por razón de sexo, y mejorar la transparencia salarial y el acceso de los trabajadores a la información sobre las retribuciones de su empresa, ya sea a través de sus representantes, o de manera directa.
4. Promover junto con el resto de las Administraciones Públicas una cultura cívica basada en la igualdad real entre todas las personas con independencia de su sexo, en particular, en el ámbito laboral y profesional.
5. Mejorar la supervisión y evaluación de los planes de igualdad desarrollados por las empresas según los requisitos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como incentivar la implantación voluntaria de dichos planes por las pequeñas y medianas empresas.
6. Mejorar las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de nuevas medidas, como la promoción del trabajo a distancia, la creación de bancos de horas o el establecimiento de nuevos permisos relativos a horas de libre disposición, así como mediante la mejora los ya existentes, especialmente los relativos al cuidado de menores o dependientes a cargo.
7. Impulsar la universalización y la gratuidad del primer ciclo de educación infantil de 0 a 3 años para hacer efectivas las posibilidades de toda la población infantil en todo el territorio nacional de acceder a esta etapa educativa, con la finalidad de promover el desarrollo temprano de habilidades cognitivas, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
8. Desarrollar y trabajar, junto con las organizaciones sindicales y empresariales, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos y las asociaciones de la sociedad civil más representativas cuya finalidad sea promover la racionalización de los horarios españoles, para promover y acordar un Pacto Nacional para la Racionalización de Horarios y la Conciliación, que sienta las bases para una organización del tiempo de trabajo compatibles con el disfrute efectivo del tiempo de descanso y la atención adecuada a las responsabilidades familiares.

9. Desarrollar los avances logrados con la aprobación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, implementando, con dotación presupuestaria suficiente, todas y cada una de las medidas acordadas en el mismo.
10. Elaborar y aprobar un Proyecto de Ley contra la Violencia Sexual, de acuerdo a las obligaciones contraídas por España con el Convenio de Estambul y a las recomendaciones emanadas del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, a fin de regular e introducir medidas para combatir y erradicar la violencia sexual en todos los ámbitos y, en especial, medidas que mejoren la respuesta institucional inmediata que reciban las víctimas de esta violencia, así como el tratamiento estadístico y estudio académico de dichas respuestas para evaluar sus resultados y promover su eficacia.”