

MOCIÓ DEL GRUP MUNICIPAL CIUTADANS (CS) TARRAGONA **PER LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES**

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

El feminisme representa un dels majors moviments socials en el món global del segle XXI i ha protagonitzat en els últims anys algunes de les mobilitzacions més multitudinàries que es recorden a casa nostra.

És cert que hem avançat molt en la causa de la igualtat entre dones i homes. A Espanya, des que fa gairebé 90 anys la liberal Clara Campoamor defensés el sufragi femení a la tribuna del Congrés i aconseguís convèncer una majoria de diputats d'aprovar el vot per a la dona, són molts els passos que hem aconseguit per aproximar-nos al objectiu de la igualtat. Perquè, en temps en què alguns volen retallar drets, cal recordar-ho: el feminisme és una causa noble que persegueix la igualtat formal i efectiva entre dones i homes.

Amb l'Estat social i de dret arribar el divorci, l'autonomia econòmica o l'avortament. I en una segona onada, amb el canvi de segle, la llei d'igualtat, que introduïa per primera vegada un permís de paternitat de 13 dies. Posteriorment, després de la fallida del bipartidisme, Ciutadans va aconseguir ampliar aquest permís fins a les cinc setmanes actuals, en una progressió l'aspiració última ha de ser l'equiparació total.

La igualació dels permisos de maternitat i paternitat és una de les mesures clau per combatre la bretxa salarial i la discriminació que pateixen les dones en l'àmbit laboral. Una discriminació induïda per una legislació injusta.

Sovint es diu que la igualtat formal entre dones i homes ja ha estat aconseguida, però la seva consagració en la Constitució no és suficient. La legislació laboral és responsable d'induir una desigualtat per raó de gènere que es tradueix en l'existència de la bretxa salarial.

Una regulació que estableix permisos desiguals per raó de gènere és una legislació que no tracta de forma igualitària als seus treballadors i que discrimina una part d'ells: les dones. El mercat laboral és competitiu, i en aquesta competició les dones parteixen amb desavantatge. L'evidència empírica disponible és unànime, a Espanya i en la immensa majoria de països avançats, a assenyalar el naixement del primer fill com el moment en què s'inicia una bretxa salarial, que no es tanca ja durant tota la vida laboral de la dona i

que té conseqüències sobre la seva pensió de jubilació, perpetuant d'aquesta manera la desigualtat econòmica més enllà de l'etapa professional.

A més, una legislació que estableix permisos desiguals per maternitat i paternitat està creant expectatives als ciutadans sobre quin és el paper d'homes i dones en la societat, assenyalant a aquestes com les persones sobre les que ha de recaure el major pes de la criança. Tenir fills és un projecte de vida compartit en el qual dones i homes tenen una responsabilitat parella. Però de poc serveix reivindicar des de la societat civil la necessària coresponsabilitat si les nostres lleis continuen assenyalant a les dones com les persones a les que afecten, en major mesura, les tasques familiars i de l'àmbit domèstic.

Aturar aquesta desigualtat formal és un pas fonamental per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes. Equiparar la regulació de permisos permetrà combatre la bretxa salarial, apropant-nos a la igualtat laboral i econòmica. I, aquests canvis econòmics es veuran reflectits en les actituds cap a les dones i en el seu estatus social. És un esforç imprescindible, però que no ha d'acabar aquí.

La bretxa salarial entre homes i dones a Espanya augmenta al 37,5% en tenir fills, segons les últimes dades de l'Institut Europeu d'Igualtat de Gènere. Les carreres dels homes no es veuen penalitzades per la paternitat, mentre que les dones experimenten un estancament no desitjat. Des del punt de vista de l'empresari, contractar una dona que és mare o està en edat de tenir fills implica un risc pel que fa a l'opció de contractar un home: la seva baixa serà més llarga i la seva disponibilitat laboral menor. A més, amb el naixement dels fills, les dones són les que es veuen abocades en molta major mesura a sol·licitar excedències per a la cura de familiars a càrrec o a reduir la jornada de treball. I no és una elecció voluntària: l'EPA ens diu que nou de cada deu dones que treballa a temps parcial voldria fer-lo més hores.

A més d'avançar en l'equiparació de permisos, hem de posar en marxa altres mecanismes que afavoreixin la conciliació, de manera que les dones no hagin de triar entre la seva carrera professional i ser mare.

En aquest sentit, resulta crucial el paper d'una educació de zero a tres anys universal i gratuïta. Els elevats costos de guarderies i escoles infantils obliguen a moltes dones de classe mitjana o treballadora a abandonar o relegar la seva carrera professional per poder atendre els seus fills. Per tant, una política ambiciosa en la cobertura de 0 a 3 anys és una política que afavoreix la igualtat entre dones i homes, i també és una política redistributiva: les dones que es veuen més penalitzades per la maternitat són les dones de menys recursos.

La tercera pota clau per és la flexibilitat: a Espanya tenim uns horaris laborals que fan incompatible la conciliació de la vida laboral i familiar. Hem de fer un pas de gegant en polítiques de racionalització d'horaris, flexibilitat i teletreball per eliminar les barreres que fan impossible la igualtat real. Empreses, treballadors i institucions han d'arribar a un acord per adaptar-se a un model laboral que funcioni per a les demandes del segle XXI. En aquest sentit, és imprescindible fer un esforç per a procurar una major visibilitat de dones, amb objectius clars i polítiques ambicioses de transparència, seguint els exemples d'èxit d'altres països que constitueixen models socials a seguir, així com perseguir la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans executius i de direcció d'organismes públics i privats.

Per tot l'exposat anteriorment, proposem al Ple de l'Ajuntament de Tarragona l'adopció dels següents

ACORDS

PRIMER: Instar al Govern Central i el Govern de la Generalitat a augmentar i equiparar els permisos de maternitat i paternitat, promovent la coresponsabilitat en el seu exercici entre els progenitors.

SEGON: Instar al Govern Central i el Govern de la Generalitat perquè es garanteixi el dret de les dones a l'accés a l'ocupació, a la promoció professional en igualtat de condicions, sense que pateixin discriminació per raó de sexe.

TERCER: Instar al Govern Central i el Govern de la Generalitat perquè es garanteixi el dret a la igualtat de remuneració per treballs d'igual valor, evitant qualsevol discriminació per raó de sexe, i millorar la transparència salarial i l'accés dels treballadors a la informació sobre les retribucions de la seva empresa, ja sigui a través dels seus representants, o de manera directa.

QUART: Instar al Govern Central i el Govern de la Generalitat a promoure, juntament amb la resta de les administracions públiques, una cultura cívica basada en la igualtat real entre totes les persones amb independència del seu sexe, en particular, en l'àmbit laboral i professional.

CINQUÈ: Instar al Govern Central i el Govern de la Generalitat a millorar la supervisió i avaluació dels plans d'igualtat desenvolupats per les empreses segons els requisits establerts en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com incentivar la implantació voluntària d'aquests plans per les petites i mitjanes empreses.

SISÈ: Instar al Govern Central i el Govern de la Generalitat a millorar les polítiques de conciliació de la vida personal, familiar i laboral a través de noves mesures, com la promoció del treball a distància, la creació de bancs d'hores o l'establiment de nous permisos relatius a hores de lliure disposició, així com mitjançant la millora dels ja existents, especialment els relatius a la cura de menors o dependents a càrrec.

SETÈ: Instar al Govern Central i el Govern de la Generalitat a impulsar la universalització i la gratuïtat del primer cicle d'educació infantil de 0 a 3 anys per fer efectives les possibilitats de tota la població infantil a tot el territori nacional d'accedir a aquesta etapa educativa, amb la finalitat de promoure el desenvolupament primerenc d'habilitats cognitives, la igualtat d'oportunitats i la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

VUITÈ: Instar al Govern Central a desenvolupar i treballar, juntament amb les organitzacions sindicals i empresarials, les associacions professionals de treballadors autònoms i les associacions de la societat civil més representatives tinguin com a finalitat promoure la racionalització dels horaris espanyols, per promoure i acordar un pacte Nacional per a la Racionalització d'Horaris i la Conciliació, que estableixi les bases per a una organització del temps de treball compatibles amb el gaudi efectiu del temps de descans i l'atenció adequada a les responsabilitats familiars.

NOVÈ: Instar al Govern Central a desenvolupar els avenços aconseguits amb l'aprovació del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere, implementant, amb dotació pressupostària suficient, totes i cadascuna de les mesures acordades en el mateix.

DESE: Instar al Govern Central a elaborar i aprovar un Projecte de Llei contra la Violència Sexual, d'acord a les obligacions concretes per Espanya amb el Conveni d'Istanbul i a les recomanacions emanades del Pacte d'Estat contra la Violència de Gènere, per tal de regular i introduir mesures per combatre i erradicar la violència sexual en tots els àmbits i, especialment, mesures que millorin la resposta institucional immediata que rebin les víctimes d'aquesta violència, així com el tractament estadístic i estudi acadèmic d'aquestes respostes per avaluar els seus resultats i promoure la seva eficàcia.



Tarragona, març de 2019

Rubén Viñuales Elías

Portaveu del Grup Municipal Ciutadans (Cs) Tarragona