



A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 184.2 del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente **Moción** consecuencia de Interpelación Urgente, **sobre medidas que piensa adoptar para corregir la brecha salarial entre hombre y mujeres.**

En el Congreso de los Diputados, a 16 de febrero de 2017

PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

C.DIP 20527 16/02/2017 13:52

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Nuestra Constitución proclama la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico y la reconoce como derecho fundamental, por lo que mandata a los poderes públicos a remover los obstáculos que la impiden.

La brecha salarial es el máximo exponente de la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Sus menores tasas de actividad, su menor ocupación; sus mayores tasas de desempleo, sus mayores interrupciones en la carrera laboral, todo ello manifiesta la dificultad de la mujer en el acceso al mercado de trabajo, en su permanencia, en su promoción interna, topada por un "techo de cristal".

Segregación horizontal, con predominio de las mujeres en sectores tradicionales feminizados; segregación vertical, con obstáculos para ocupar puestos de poder decisorio. Escollos para desarrollarse profesionalmente en un sistema laboral de estructura masculina que privilegia el trabajo denominado productivo frente a otras esferas de la vida como el trabajo reproductivo o el cuidado de los otros, lugar donde tradicionalmente se ha situado a la mujer.

Obstáculos que hay que remover por mandato constitucional para conseguir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Es una cuestión de justicia y de equidad. Y también es una cuestión de calidad de vida, de sostenimiento de nuestro Estado de bienestar y para alcanzar mayores cotas en nuestro sistema productivo.

A pesar de ello, muy tibios han sido los esfuerzos en su remoción. La Encuesta de Población Activa, trimestre tras trimestre, la Encuesta de Estructura Salarial, año tras año, siguen mostrándonos la manifestación de esta desigualdad en todos los sectores de actividad, cualquiera que sea el nivel de formación y la edad de las personas trabajadoras.

La Ley de Igualdad, con medidas concretas para avanzar en su eliminación, se ha visto truncada por una reforma laboral que dinamita la negociación colectiva, pieza clave en la articulación de los planes de igualdad de las empresas, y que desregula el tiempo de trabajo, lo que ha provocado una extralimitación horaria sin contraprestación dineraria y unas jornadas a tiempo parcial que esconden tiempos

completos. Trabajos a tiempo parcial realizados fundamentalmente por las mujeres, en muchos casos no queridos pero dónde se sitúan dada su menor capacidad de negociación, lastrada y penalizada por las responsabilidades familiares. Esta reforma unida al desmantelamiento de la Ley de Dependencia, entre otras medidas, está provocando la expulsión de la mujer del mercado de trabajo.

Y ello en un momento en el que los organismos internacionales demandan una mayor incorporación de la mujer al trabajo. Cuando la Estrategia 2020 establece como una de sus objetivos el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres hasta el 74%. Cuando España se encuentra a 21 puntos de esa tasa.

Después de cuarenta años de incorporación masiva de la mujer en el mercado de trabajo, ha llegado el momento, sin dilación, de adoptar decididamente medidas que corrijan esa desigualdad, que corrijan la brecha salarial. Se necesita una Ley integral, de espectro transversal, que actúe en todos los ámbitos que inciden en esa brecha. Y también medidas en el ámbito de la protección social para evitar los efectos que sobre su carrera de seguro ha tenido su trayectoria laboral, que se reflejan en un mayor distanciamiento entre hombres y mujeres en el sistema de pensiones.

La necesidad de una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo no puede realizarse a costa de su extenuación. Se necesita una Ley con una nueva regulación de los tiempos de trabajo y que recupere el protagonismo de la negociación colectiva. Una nueva Ley con medidas que permitan asumir los tiempos de responsabilidad laboral y los tiempos de responsabilidad familiar, otorgándoles un igual valor.

La conciliación parece continuar predicándose exclusivamente de la mujer, es a ella a quien se le imputa la organización de un tiempo que debe estirar para asumir la responsabilidad de su tiempo laboral y la responsabilidad de su tiempo familiar. Y esta doble asunción no es entendida en términos de eficiencia en la organización de un tiempo limitado, sino que es un déficit, un perjuicio al traducirse en una falta de disponibilidad en el ámbito laboral.

Esta Ley integral debe contener, pues, medidas que permitan dar un salto a la corresponsabilidad en la asunción de las tareas y cuidados familiares, lo que

significa dotar de equivalencia el tiempo del varón y el tiempo de la mujer, y para ello, y entre otras disposiciones, hay que articular los derechos, y los correlativos permisos, de maternidad y paternidad en términos de equivalencia, nunca de favor; si no se produce esta equivalencia, el talento y el compromiso de las mujeres en el mercado de trabajo siempre será entendido en términos deficitarios y se retribuirá en términos de favor, lo que también se traduciría en una menor cuantía económica.

También el Estado debe asumir su parte de corresponsabilidad, articulando una red de servicios sociales que atienda a los dependientes, dentro de un paquete amplio de políticas de familia, financiando los retornos en el mantenimiento del Estado de bienestar, que hoy recaen casi exclusivamente en las mujeres.

Esta Ley también debe promover la transparencia en las empresas, para las cuales se deben recuperar las ayudas y subvenciones que permitan la realización de planes de igualdad. Y mandar que en las estadísticas oficiales se desagreguen, entre otros parámetros, por sexo, para saber dónde se sitúe la mujer, fotografía que nos permitirá indagar sobre las causas de su relegación y adoptar medidas de corrección; y evaluar las políticas adoptadas.

En definitiva, para corregir la brecha salarial se necesita una Ley integral con determinación de objetivos concretos en la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, que remueva las dificultades que encuentra en el acceso a este mercado y en su proyección profesional, no condicionada por su falta de formación sino lastrada por la asunción de las responsabilidades familiares, para lo que se necesitan medidas de conciliación y de corresponsabilidad. Corresponsabilidad también del Estado, en la asunción de políticas de familia y de atención a los dependientes, otro de los pilares del Estado de bienestar, y en impulso al desarrollo de políticas en el ámbito de las empresas que aseguren la transparencia y la promoción de las mujeres, estableciendo medidas de acción positiva, a través de cuotas, para romper el "techo de cristal". En conclusión, se necesita una Ley que sea el reflejo de una implicación activa para remover los obstáculos que impiden la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, manifestada también en el ámbito laboral.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Socialista, presenta la siguiente

MOCIÓN

“El Congreso de los Diputados insta al Gobierno a adoptar de forma inmediata las medidas que permitan reducir la desigualdad salarial entre mujeres y hombres, con el fin de eliminarla. Para ello, el Gobierno:

1. Presentará en el plazo de seis meses un Proyecto de Ley de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres, previo diálogo social, para garantizar de forma real y efectiva la igualdad de retribución por el desempeño de un trabajo de igual valor y, por tanto, que asegure la igualdad de género en el empleo, en su acceso y permanencia, en la formación y en la promoción interna en las empresas, removiendo los obstáculos que la impiden o dificultan.
2. Dicho Proyecto de Ley establecerá objetivos específicos, entre ellos, alcanzar una tasa de empleo de las mujeres del 74%, en línea con lo acordado en el seno de la Unión Europea en la Estrategia 2020. También medidas concretas en conciliación y corresponsabilidad, como la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad y la racionalización de horarios, así como la articulación de una red de servicios sociales para la atención a las personas dependientes. Asimismo, impulsará la transparencia en las empresas y en las estadísticas oficiales.
3. Alcanzará un Acuerdo Interinstitucional para hacer posible el Pacto Local por la igualdad de género, de tal forma que todas las mujeres, independientemente de que vivan en zonas urbanas o en el ámbito rural, pueden acceder al conjunto de servicios y equipamientos que hagan eficaces el conjunto de medidas que integren el contenido básico de este Proyecto de Ley de igualdad salarial, mandatado en esta Moción.”

C.DIP 20927 16/02/2017 13:52