



A LA MESA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista tengo el honor de dirigirme a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 193 y siguientes del Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar la siguiente **Proposición no de Ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres**, para su debate en Pleno.

Palacio del Congreso de los Diputados, a 21 de enero de 2016

PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

Exposición de Motivos

La igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el acceso al mercado laboral, como en las condiciones laborales y retributivas, continúa siendo un reto en nuestro país y en el resto de Europa.

La última Encuesta Anual de Estructura Salarial muestra que la remuneración anual bruta de las trabajadoras españolas fue casi un 24% inferior a la de los hombres. Es decir, las mujeres trabajadoras en España para percibir de media las mismas retribuciones que los hombres tendrían que trabajar 79 días más al año. Y esta desigualdad también las sitúa en peor posición en el sistema de protección social, donde esta brecha alcanza el 39%.

La mayor precarización del empleo femenino respecto del masculino no sólo se manifiesta por esta desigualdad retributiva. También lo constata una menor tasa de actividad, una menor tasa de ocupación y una tasa de paro más elevada.

España se encuentra entre los países con menor contribución femenina al empleo: sólo el 54,7% de la población femenina entre 20 y 64 años trabajaba en el segundo trimestre de 2014, 9 puntos menos que la media europea y muy alejado del 74% que establece el objetivo Europa 2020. Para alcanzar ese objetivo, en España se tendrían que crear en torno a 3 millones de empleos ocupados por mujeres hasta 2020.

Alcanzar esa mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo es acuciante para conseguir un mayor ritmo de crecimiento económico, dada la infrautilización de la fuerza de trabajo de las mujeres a pesar de su mayor y mejor formación. Así se pronuncian numerosos organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional que, en un informe de 2014, sostiene que "las pérdidas del PIB per cápita atribuibles a la

disparidad de género en el mercado laboral llegan hasta el 27% en determinadas regiones”, y mantiene que la equiparación de las mujeres en la fuerza laboral es el instrumento que permitiría elevar de forma permanente el PIB de los Estados.

Es urgente remover los obstáculos que sitúan a las mujeres en una peor situación en el mercado de trabajo. En este sentido cabe señalar que la asunción en exclusiva de responsabilidades familiares es determinante de la mayor precarización del empleo femenino frente al masculino y su gran diferencia salarial. La mayor demanda de participación en el mercado laboral de las mujeres no puede realizarse a costa de su extenuación. La conciliación parece seguir siendo un asunto de mujeres y actúa situando a las mujeres en peores condiciones laborales debido a su hipotética menor disposición en el mercado de trabajo.

Corregir la brecha salarial es una cuestión de justicia y equidad, y exige situar a las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres en el empleo, tanto en el acceso, como en su permanencia, promoción interna y formación. Y avanzar en su mayor participación en los órganos de decisión, la ruptura del denominado “techo de cristal”, conscientes de la mejora que esto supondría también en la gobernanza de las empresas al incidir en la selección de los más cualificados, hombres y mujeres. Y, por supuesto, exige articular medidas de corresponsabilidad familiar y para el cuidado de los otros.

En la remoción de los obstáculos que impiden esta igualdad los poderes públicos tienen un papel determinante. Por mandato constitucional, que les compele a garantizar de forma real y efectiva esta igualdad. Más específicamente, en desarrollo de dicho mandato en el ámbito laboral, porque así lo demanda el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores. Y también porque así lo establecen los Tratados de la Unión Europea. El

Estado debe asumir su responsabilidad en la atención y el cuidado de los otros, favoreciendo otra política de familia y articulando una red pública de servicios educativos y sociales que atiendan a la infancia, los menores y personas dependientes.

Sin embargo, la política desarrollada por el Gobierno del Partido Popular en la anterior Legislatura ha desmantelado los servicios sociales y la Ley de Dependencia, a la par que ha recortado drásticamente la inversión en sanidad y en educación. A ello se añade la desregulación del tiempo de trabajo producida por la reforma laboral, que implica extralimitación horaria, contratos a tiempo parcial que encubren jornadas completas y reducciones horarias para el cuidado de menores que, al ser concretadas por los empleadores, atentan contra la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral. Todos estos elementos dificultan la participación de las mujeres en el ámbito laboral, volviendo a situarlas en peor poder de negociación frente al empresario al ser ellas las que continúan asumiendo la casi totalidad de la responsabilidades familiares. Son políticas que tratan de devolver a las mujeres a los roles más tradicionales de asumir casi en solitario las tareas domésticas y cuidados.

Por primera vez en 40 años está cayendo la población activa femenina lo que confirma la expulsión de las mujeres del mercado laboral. La tasa de paro se ha situado en el entorno del 25%, llegando a alcanzar en 2013 máximos históricos próximos al 27%. Es decir, menos empleo y más paro para las mujeres.

Las medidas laborales incorporadas en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad que remite, en muchos casos, a la negociación colectiva, han mostrado unos efectos limitados como consecuencia del debilitamiento de los sindicatos y la reducción de la cobertura de la negociación colectiva, como consecuencia de la reforma laboral del Partido Popular.

La recomendación de la Comisión Europea sobre Transparencia Empresarial en materia de igualdad salarial no se está impulsando con carácter general. Tampoco se está aplicando en el sector público.

Lograr la igualdad de género, además de un objetivo democrático para el cumplimiento de los derechos fundamentales básicos, entre ellos a la no discriminación, es el gran reto que tiene planteado nuestro país para desarrollar la potencialidad económica y social que necesitamos. Alcanzar este objetivo es urgente.

Las políticas del PP han sido políticas miopes que no sólo han desatendido los compromisos de los países del G20 compelidos a reducir la brecha entre la participación de hombres y mujeres en un 25% para 2025, para sumar a más de 100 millones de mujeres a la fuerza laboral, aumentar significativamente el crecimiento global y disminuir la pobreza y la desigualdad, sino que han desconocido la mejora de la actividad productiva y los sustanciales incrementos del PIB que esa incorporación produciría.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Socialista presenta la siguiente

Proposición no de Ley

« 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 urgentemente un Proyecto de Ley de Igualdad Salarial entre mujeres y hombres que garantice de forma real y efectiva la igualdad salarial y, por tanto, que garantice la igualdad de género en el empleo, en su acceso y permanencia, en la formación y en

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.
3. Los contenidos de este Proyecto de Ley incorporarán,
 - a) Una nueva articulación de los derechos y permisos relativos a la maternidad y paternidad que asegure la corresponsabilidad, así como una red pública de servicios educativos y sociales para los cuidados de la infancia y de personas dependientes. La recuperación de los derechos de conciliación familiar y laboral; la mejora de las prestaciones por hijo e hija a cargo en atención a los niveles de rentas.
 - b) Medidas para avanzar en corresponsabilidad y favorecer la conciliación familiar y laboral, que apuesten por la racionalización de horarios y recuperen la seguridad en la jornada laboral y la contratación laboral.
 - c) Medidas positivas para garantizar el acceso y estabilidad en el empleo y la promoción en el seno de las empresas, especialmente en las profesiones y niveles donde las mujeres están subrepresentadas, estableciendo objetivos concretos y penalizaciones a los incumplimientos.
 - d) Medidas que mejoren las condiciones laborales para los trabajadores pobres, mayoritariamente mujeres. Entre otras, el incremento del Salario Mínimo Interprofesional, la ratificación

del Convenio 189 OIT y la regulación de prestaciones no contributivas por maternidad y paternidad.

- e) Medidas que reconozcan el mérito y capacidad de las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional y evitar la discriminación actual que lo impide por razón de su sexo.
- f) Establecer cuotas para el acceso de las mujeres a los puestos directivos, comités de dirección y consejos de administración de las empresas también para los puestos de responsabilidad y órganos directivos de cooperativas y organizaciones agrarias y pesqueras con el objetivo de llegar a una representación paritaria de mujeres y hombres en los órganos de dirección económicos.
- g) Medidas para hacer efectiva la Transparencia en las Empresas.
- h) Medidas de transparencia estadística. A tal efecto, se desagregarán por sexos, edad, nivel educativo y ocupación todas las Encuestas y Registros que analizan el mercado de trabajo, incluidas aquéllas que analizan específicamente las retribuciones de las personas trabajadoras.
- i) 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 mandado en esta Proposición no de Ley.»