



4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

470. Propositiones No de Ley

PNL/002377-01

Proposición No de Ley presentada por los Procuradores Dña. María Belén Rosado Diago, D. David Castaño Sequeros, D. José Ignacio Delgado Palacios, D. Manuel Mitadiel Martínez y D. Luis Fuentes Rodríguez, instando a la Junta para que solicite al Gobierno que adopte las medidas que se detallan en relación con los permisos de maternidad y paternidad y garantizar los derechos de las mujeres en materia de igualdad y conciliación en el ámbito laboral, para su tramitación ante la Comisión de Familia e Igualdad de Oportunidades.

PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 8 de marzo de 2019, ha admitido a trámite las Propositiones No de Ley PNL/002376 y PNL/002377.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante las respectivas Comisiones de la Cámara.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta seis horas antes del comienzo de la Sesión en que dichas Propositiones No de Ley hayan de debatirse.

En ejecución de dicho acuerdo se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León, de conformidad con el artículo 64 del Reglamento.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 8 de marzo de 2019.

P. D. EL SECRETARIO GENERAL-LETRADO MAYOR,
Fdo.: Carlos Ortega Santiago

A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

María Belén Rosado Diago, David Castaño Sequeros, José Ignacio Delgado Palacios, Manuel Mitadiel Martínez y Luis Fuentes Rodríguez, Procuradores pertenecientes al Grupo Parlamentario Ciudadanos (Cs) de las Cortes de Castilla y León, al amparo de lo establecido en los artículos 162 y siguientes del Reglamento de la Cámara, formulan a la Junta de Castilla y León la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación ante la Comisión:

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, tras la quiebra del bipartidismo, 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, así como en el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y la legislación autonómica 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 de ellos: 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.

En el marco autonómico, la brecha salarial en Castilla y León cuenta con una de las diferencias más acentuadas ya que, según la Encuesta Estructura Salarial del INE, las mujeres cobran por hora de trabajo un 15,1 % menos que los hombres, casi 1 punto por encima de la media nacional. Por ganancia media, se trata de una pérdida de percepción media que ronda los 6000 euros anuales.

Sobre esta base, existen algunas variables que incrementan esta brecha entre hombres y mujeres. Así, en España, tener hijos aumenta hasta el 37,5 % la división socioeconómica, según los últimos datos del Instituto Europeo de Igualdad de Género.

En educación, 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, la legislación autonómica tiene previsto reforzar este ámbito a través del Proyecto de Ley por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género de Castilla y León, actualmente fase de tramitación parlamentaria.

Entre las medidas de especial relevancia, 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. Por ello, durante esta legislatura, el Grupo Parlamentario de Ciudadanos impulsó una importante bajada de las tasas de las escuelas infantiles, consolidada en el Acuerdo para la aprobación de los Presupuestos Generales de la Comunidad en 2017. Asimismo, en el ámbito nacional, Ciudadanos logró ayudas de hasta 1000 euros para familias con hijos en escuelas de 0 a 3 años.

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.

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a solicitar al Gobierno de España:

- 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.

En Valladolid, a 1 de marzo de 2019.

LOS PROCURADORES,
Fdo.: María Belén Rosado Diago,
David Castaño Sequeros,
José Ignacio Delgado Palacios y
Manuel Mitadiel Martínez

EL PORTAVOZ,
Fdo.: Luis Fuentes Rodríguez