

10.2/ Moció presentada pels grups municipals d'ERC-Avancem-AM i de la CUP per lluitar contra la bretxa salarial i incrementar les polítiques d'igualtat entre homes i dones a l'Ajuntament de Riudoms, les empreses municipals i les empreses proveïdores, concessionàries i contractades

El Sr. Marcel·lí Garriga, llegeix la moció, el text literal de la qual és el següent:

«El passat 8 de març de 2018 es va commemorar, un any més, el Dia Internacional de les Dones, una data d'homenatge als moviments a favor dels drets de les dones i de reivindicació per continuar fent evidents les desigualtats de gènere.

Una reivindicació que va més enllà d'aquesta data i impregna els 365 dies de l'any, l'acció de les administracions públiques i de totes i cadascuna de les persones que conformen la nostra societat.

Tot i els avenços realitzats, les desigualtats i les discriminacions cap a les dones encara estan presents i són massa punyents alhora.

Les situacions de vulnerabilitat són més crues per a les dones, i això es tradueix en una major precarietat laboral d'aquestes i una feminització de la pobresa, entre d'altres. De fet, un estudi recent d'Enginyeria Sense Fronteres fa evident que 7 de cada 10 víctimes de pobresa energètica són dones. Però la discriminació no queda aquí. Més d'un 70% dels contractes a temps parcials ho són de dones. I en aquesta mateixa línia l'Observatori Dona i Empresa assenyala que més del 70% de les empreses no tenen cap dona als seus Consells d'Administració. Això contrasta amb l'àmbit educatiu, a on les dones representen el 60% de les llicenciades i en canvi els càrrecs de més rellevància, en tots els sectors, continuen sent ocupats majoritàriament per homes. El sostre de vidre doncs, encara no s'ha trencat i segueix limitant les possibilitats d'ascens de les dones.

Atès que la Bretxa Salarial de Gènere (BSG) entre homes i dones, que és un indicador clau en la llista d'indicadors d'Europa, que forma part del seguiment de l'Estratègia de Lisboa i de l'Estratègia Europea del Treball per la mesura de les desigualtats entre homes i dones en l'ocupació i què segons l'Eurostat la BSG mesura la diferència entre el salari brut per hora dels homes i de les dones, expressat com a percentatge del salari brut dels homes.

Atès que la Unió Europea va establir en 53 dies, els dies que una dona ha de treballar de més en un any per cobrar el mateix que un home (per això el 22 de febrer és commemora el Dia Internacional per la Igualtat Salarial) i que correspon a una BSG mitjana europea del 15%.

Atès que segons l'últim informe de la Generalitat, se situa en un 26,6% a Catalunya i dades recents indiquen que tendeix a agreujar-se, la qual cosa significa que una dona necessitaria 95 dies de treballar de més en un any per cobrar el mateix que un home. Recordem que tant al País Valencià com a les Illes les dades són més positives, però no gaire encoratjadores amb un 24,24% i un 15,88% de BSG respectivament.

Atès que algunes causes perquè es doni aquest diferencial de BSG tan elevat les trobem en la discriminació i parcialitat en les decisions de contractació i pagament oferint retribucions

més baixes a les dones; en la participació desproporcionada de les dones de la cura i el treball domèstic no remunerats o en la manca de flexibilitat laboral per donar cabuda a altres responsabilitats en funcions d'alt nivell.

Atès que s'ha de continuar apostant de forma decidida per polítiques de conciliació de la vida laboral i personal i familiar per garantir que les dones tinguin dret a gaudir de temps de lleure i participació en igualtat de condicions que els homes. També és important replantejar els permisos de maternitat i paternitat apostant per permisos iguals i intransferibles, i en això hem de treballar molt més per implantar al nostre municipi uns horaris més racionals.

Atès que cal seguir reivindicant el dret de les dones a decidir sobre el propi cos i el dret a una maternitat lliure i segura, vetllant també perquè les dones joves de 16 i 17 anys puguin exercir aquest dret lliurement. Els darrers mesos la campanya #MeToo de denúncia d'assetjament sexual ha fet evidents aquestes situacions encara tan habituals i hem seguit amb preocupació el tractament judicial i mediàtic de casos de violacions que han posat de nou el focus sobre les dones i no tant sobre els agressors. També s'han fet públics casos d'agressions sexuals que han sortit a la llum pública a Catalunya i que mostren que cal continuar amb la tasca de prevenció, de reparació de les víctimes i castigar-ne els autors.

Atès que l'Ajuntament de Riudoms compta amb un Pla d'Igualtat que es va aprovar de forma definitiva en sessió plenària el 18 de desembre de 2014, on es concreten algunes accions i seguiments, apel·lem a que es duuguin a terme aquestes accions a favor dels drets de les dones, avui i cada dia de l'any, per seguir contribuint a una societat més justa i igualitària.

Per tots els motius exposats, el Grup Municipal d'ERC-Avancem-AM proposa al Ple de l'Ajuntament de Riudoms l'adopció dels següents

ACORDS

Primer. L'Ajuntament de Riudoms manifesta el seu compromís per continuar treballant pels drets de les dones, en col·laboració amb les entitats de dones del municipi i rebutjant qualsevol tipus de discriminació.

Segon. Realitzar els informes previstos en el Pla d'Igualtat aprovat l'any 2014 per valorar, consolidar i, si s'escau, modificar les actuacions per tal d'aconseguir els objectius plantejats en el Pla de Polítiques de Gènere, segons l'informe de la Comissió tècnica del Pla de Polítiques d'Igualtat, a partir de les Memòries anuals realitzades per la Comissió d'avaluació del Pla de Polítiques d'Igualtat (on figuren l'Alcalde, la Regidora de Serveis Socials, la Regidora de Sanitat i el Regidor de Seguretat Ciutadana). Facilitar les Memòries Anuals a tots els grups polítics de la corporació i a les diferents entitats i associacions municipals.

Tercer. Treballar de manera conjunta amb les empreses del municipi per l'elaboració de plans d'igualtat que facin possible la reducció de la bretxa salarial, la promoció de dones als càrrecs de decisió i l'adopció de mesures que permetin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Quart. Establir clàusules per evitar l'escletxa salarial entre homes i dones als contractes i licitacions que efectuiï l'Ajuntament, evitant la contractació amb aquelles empreses en les quals es detectin aquesta escletxa salarial en qualsevol dels seus estaments.

Cinquè. Continuar treballant per la prevenció de qualsevol tipus de discriminació cap a les dones i de l'assetjament sexual o per raó de sexe en qualsevol espai, fent especial incidència en l'àmbit laboral i els espais d'oci.

Sisè. Tenir la perspectiva de gènere com a eix central de les actuacions de l'Ajuntament i de les polítiques fetes des del govern municipal.

Setè. Comunicar aquest acord a les associacions de dones del municipi, la Bella Llar, als grups polítics al Parlament de Catalunya, a l'Institut Català de les Dones i a les entitats municipalistes».

El Ple de l'Ajuntament acorda, per unanimitat, aprovar el contingut de la moció.