



#### **4. PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN.**

##### **4.3. PROPOSICIONES NO DE LEY ANTE EL PLENO.**

ACABAR CON LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y OTROS EXTREMOS, PRESENTADA POR EL GRUPO PARLAMENTARIO PODEMOS CANTABRIA. [9L/4300-0253]

##### **Escrito inicial.**

##### PRESIDENCIA

La Mesa del Parlamento de Cantabria, en su sesión del día de hoy, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177 del Reglamento de la Cámara, ha acordado admitir a trámite ante el Pleno y publicar la proposición no de ley, N.º 9L/4300-0253 presentada por el Grupo Parlamentario Podemos Cantabria, relativa a acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres y otros extremos.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta las catorce horas del día anterior a la sesión en que haya de debatirse.

En ejecución de dicho acuerdo, se ordena la publicación, de conformidad con el artículo 102.1 del Reglamento de la Cámara.

Santander, 23 de febrero de 2018

LA PRESIDENTA DEL  
PARLAMENTO DE CANTABRIA,

Fdo.: María Dolores Gorostiaga Saiz.

[9L/4300-0253]

##### **"A LA MESA DEL PARLAMENTO DE CANTABRIA**

El Grupo Parlamentario Podemos Cantabria, en virtud del presente escrito y al amparo de lo establecido en los artículos 176 y siguientes del vigente Reglamento de la Cámara formula la siguiente Proposición no de ley para su debate y aprobación en el Pleno.

##### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La brecha salarial de género hace referencia a la diferencia existente entre los salarios que perciben mujeres y hombres calculada sobre la media de ingresos brutos por hora. Es decir, una mujer con una determinada cualificación profesional y desarrollando determinada actividad profesional cobra menos que un varón en las mismas circunstancias. Y decimos "las mismas circunstancias" refiriéndonos a la cualificación y a la labor desempeñada, y no a las circunstancias sociales que nunca serán las mismas. Este matiz resulta imprescindible en la medida en que para acabar con la discriminación en el trabajo deben atacarse otras brechas, en particular las que se producen como consecuencia de la asunción por las mujeres de una mayor carga de trabajo doméstico y de los cuidados de menores, personas mayores o enfermas del ámbito familiar, así como el llamado "techo de cristal" que impide a las mujeres el pleno desarrollo de su carrera profesional o el acceso a ciertos puestos.

Todo ello incide en la situación de las mujeres al acceder a la pensión de jubilación, momento en el que se enfrentan a un número menor de años cotizados que el varón, género sobre el que se ha construido el sistema de pensiones vigente, y la brecha salarial sufrida durante los años de cotización. Y es que nuestro sistema de pensiones no tiene en cuenta la dedicación al cuidado de otras personas ni a las labores domésticas. Es decir, no se tiene en cuenta el trabajo reproductivo, es decir, las horas de trabajo que llevan a cabo las mujeres sin ser considerado empleo, y al que los estudios disponibles dan un valor que alcanza el 53% de nuestro PIB.

En el caso de Cantabria, las mujeres cobran una media de 500 euros menos de pensión que los hombres a pesar de que en ocasiones han trabajado más que los varones durante sus vidas, siendo gran parte de ese trabajo añadido, el llamado trabajo invisible, no remunerado y, muchas veces, ni siquiera reconocido.

En España las mujeres cobran un 22,86% menos que los hombres, lo que supone 5.941 euros menos al año, o dicho de otro modo, tendrían que trabajar 83 días más para cobrar lo mismo. En Cantabria la situación es aún más dramática. La brecha salarial de género se sitúa en el 28,92%, 7.304 euros menos que los varones, o lo que es lo mismo, 106 días más de trabajo anuales necesarios para cobrar lo mismo. Desde 2010, Cantabria ha venido ocupando uno de los



primeros puestos en la brecha salarial de género en España, lista que ahora lideramos, tal y como nos recordaba hace pocos días Asunción Villalba, la Secretaria para la Igualdad y Protección Social de la UGT de Cantabria.

Brecha salarial y salarios más bajos son el resultado más visible de la desigualdad y discriminación que sufren las mujeres en el mercado de trabajo y estos datos son especialmente reveladores por la importancia que tiene el salario en todos los aspectos de nuestra vida. La brecha salarial hace que las mujeres dispongan de menos medios económicos y, por tanto, menor autonomía, lo que además de injusto es irresponsable. Como sociedad nos hace ineficientes al expulsar a las mujeres del mercado laboral, especialmente a partir de los 30 años, cuando el desarrollo profesional se vuelve incompatible con la maternidad y nos hace perder gran capital humano cualificado.

Por todo lo expuesto se presenta esta propuesta de resolución:

El Parlamento de Cantabria insta al Gobierno de Cantabria a:

1. Acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres bajo la implementación del concepto de igualdad retribución por trabajo de igual valor mediante el desarrollo de políticas públicas concretas.

2. Desarrollar medidas que combatan los efectos discriminatorios que generan los contratos a tiempo parcial y temporales, así como las interrupciones de la vida laboral por motivo del cuidado de los hijos, hijas o personas dependientes en el salario, las prestaciones y las pensiones.

3. Implementar mecanismos para mejorar, en las estadísticas acerca del empleo, la perspectiva de género superando la mera segregación por sexos incorporando los datos referidos al tiempo trabajado de manera no remunerada para evaluar la incidencia del trabajo doméstico y de cuidados.

4. Implementar un sistema de análisis estadístico de la brecha salarial que se centre en las relaciones causales que complemente los estudios estadísticos actuales y que atienda a la búsqueda de los motivos que explican la brecha salarial existente.

5. Instaurar mecanismos de control de las diferencias salariales entre mujeres y hombres dentro de la Administración autonómica y las entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de ella, incluida la Universidad de Cantabria, que permitan detectar y corregir las causas que llevan a que, a pesar de existir igualdad teórica en este campo, las mujeres acaben su carrera profesional en puestos más bajos en el escalafón y con menos tiempo cotizado debido a las ocupaciones que socialmente recaen sobre las mujeres.

6. Impulsar la transparencia en la información que deben hacer públicas las empresas sobre el sueldo de su personal - todas las retribuciones y todos los conceptos - segregado por sexo, respetando siempre la Ley de Protección de Datos, con indicación de si existen diferencias y a que se deben.

7. Implementar mecanismos de control para evitar cláusulas discriminatorias por razón de sexo en los convenios colectivos, especialmente las discriminaciones indirectas.

8. Establecer medidas que premien y ayuden a las empresas que operen en Cantabria que implementen medidas concretas de lucha contra la brecha salarial y la discriminación de la mujer. En todo caso, para implementar medidas de favorecimiento se exigirá que las empresas beneficiarias ofrezcan transparencia sobre sus retribuciones completas (salario base y complementos) y lleguen a un acuerdo de colaboración con el Gobierno de Cantabria mediante el que se les preste asesoramiento para ejecutar y evaluar periódicamente dichas medidas.

9. Instar al Gobierno estatal a destinar recursos en Inspección del Trabajo y Seguridad Social para detectar y sancionar discriminaciones directas e indirectas salariales por razón de sexo.

10. Instar al Gobierno estatal a equiparar los permisos de paternidad y maternidad, siendo además intransferibles y 100% remunerados, con el respectivo calendario de implementación.

11. Dar cuenta al Parlamento de Cantabria del grado de cumplimiento de esta resolución en el plazo de 6 meses.

Santander a 21 de febrero de 2018

Fdo.: Verónica Ordóñez López. Portavoz del Grupo Parlamentario Podemos Cantabria."