



MOCIÓN PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO, DISCAPACIDAD E INTEGRACIÓN DE MAYORES DE 50 AÑOS EN

Ramón Trujillo Morales, concejal de Izquierda Unida Canaria y Yaiza Afonso Higuera, concejala de Sí se puede, y en uso de las atribuciones que les confiere el Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración Municipal, presentan al Pleno del Excelentísimo Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife esta **MOCIÓN** para su debate y aprobación, si procede, de acuerdo con la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En abril de 2016 se firmó el convenio de colaboración entre el Gobierno de Canarias y la FECAM para la puesta en marcha del Programa Extraordinario de Empleo Social 2016-2017, consistente en la contratación de personas desempleadas con escasos ingresos económicos para obras o servicios de interés general de los 88 municipios de Canarias. Dichas obras o servicios son definidas por los propios ayuntamientos.

El programa se ejecutará entre los años 2016 y 2017 y cuenta con una financiación de 40 millones de euros repartida entre el Gobierno de Canarias y los ayuntamientos. En el programa, además del criterio de escasez de ingresos (se establece un máximo de ingresos de 350 euros por persona en la unidad familiar), se dice que se favorecerá la contratación de mujeres, desempleados de larga duración, mayores de 45 años, personas en riesgo de exclusión social y personas con discapacidad.

Sin entrar en la idoneidad de este tipo de actuaciones para acabar con la situación de exclusión (muchas veces, a los 6 meses las personas desempleadas vuelven al punto de partida), ni en los criterios de valoración de las bases, sí queremos destacar ciertos déficits en cuanto a los enfoques de género, de discapacidad y de edad.

A pesar de ser un plan que “favorecerá la contratación de mujeres en una situación de desempleo determinada y de personas con discapacidad”, y a pesar de que en su presentación la exvicepresidenta del Gobierno de Canarias y exconsejera de Bienestar Social y Empleo dijo que “el rostro del desempleo en Canarias es el de una mujer, mayor de 45 años y desempleada de larga duración”, vemos que, en su aplicación práctica no existe una evaluación del impacto que para las personas con discapacidad, las mujeres ni otros colectivos con especiales dificultades de inserción tiene este plan de empleo. Teniendo en cuenta que la tasa de actividad de personas con discapacidad en Canarias es la menor de todo el Estado, un 33.8%, y que la tasa de mujeres desempleadas de larga duración es la mayor, con un 49,7%, es necesario aplicar la transversalidad de género en lo que se refiere a la presentación de proyectos que tengan como finalidad la contratación de personal.

Por este motivo, es imprescindible articular medidas concretas que hagan efectivo el principio de igualdad y el derecho de las mujeres a obtener un trabajo, con las mismas oportunidades que los hombres, posibilitando la representación equilibrada de ambos sexos 60/40 en las contrataciones. Ya el artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 11, expone que “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso”.

No olvidemos que el mercado de trabajo tiene enormes disfuncionalidades, entre ellas, la división sexual del trabajo. Por razones históricas, culturales, sociales, hay profesiones reservadas a hombres en que la mujer está infrarrepresentada. Si en el diseño de las ocupaciones a contratar apostamos por aquellas que están más masculinizadas (peón albañil, carpinteros, cerrajeros, peones de limpieza, etc. –basta ver la definición de la ocupación–), las mujeres tendrán más dificultades para acceder a ese puesto de trabajo, pues no tienen experiencia en ellas y no estarán inscritas como tales en las oficinas de empleo.

Por su parte, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público para personas con discapacidad, establece que “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al cinco por ciento de las vacantes

para ser cubiertas entre personas con discapacidad cuyo porcentaje de discapacidad sea superior al 33%, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas" y que, en su momento, acrediten el indicado grado de discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según se determine reglamentariamente, por lo que debemos trasponer esta medida, previo análisis del puesto de trabajo para la persona con diversidad funcional, a toda aquella contratación que establezca el Ayuntamiento de Santa Cruz, así como mediante la aplicación de cláusulas sociales, las contratas privadas.

En esta línea, el ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife en el I Plan Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (2015-2018), tiene entre sus líneas de actuación la inserción laboral del colectivo, especificando que:

"Se debe establecer una estructura estable de coordinación y cooperación entre los organismos municipales relacionados con el empleo y aquellas entidades que operan en el municipio (públicas y privadas) que ofrezcan servicios de inserción socio laboral a personas con discapacidad"

Igualmente, consideramos que hay que darle prioridad a la contratación de mayores de 50 años para reforzar sus historiales de cotización para que puedan cobrar el subsidio para mayores de 55 años y no queden excluidas socialmente en los umbrales de la edad de jubilación.

y, por todo lo expuesto, elevamos a la consideración del Pleno de la Corporación Municipal la adopción de los siguientes **ACUERDOS**:

PRIMERO.- Integrar el enfoque de género en todo el proceso de los planes de empleo social (diseño, selección de personal, contrataciones, seguimiento y evaluación) para que se posibilite una contratación, al menos, de representación equilibrada entre los sexos 60/40; y ajuste de los perfiles a aquellas mujeres que, además, están en situación de vulnerabilidad: mujeres solas con cargas familiares, migrantes, con discapacidad, en situación de violencia de género, transexuales o mayores de 45 años.

SEGUNDO.- La Concejalía de Igualdad actuará como asesora de los proyectos de empleo que presente la Corporación, para garantizar la transversalidad y el enfoque de género en cada uno de ellos, en consonancia con el punto primero del acuerdo.

TERCERO.- incorporar la perspectiva de discapacidad a los proyectos de empleo social, propiciando un análisis sobre la situación de las personas con discapacidad y el empleo y posibilitando la incorporación de las mismas en distintas ocupaciones.

CUARTO.- Establecer como otro criterio de discriminación positiva la contratación de personas mayores de 50 años para reforzar sus historiales de cotización y facilitar que, cuando cumplan 55 años, puedan cobrar el correspondiente subsidio y no caigan en la exclusión social en los umbrales de la edad de jubilación.

QUINTO.- Introducir todos estos criterios como cláusulas sociales para las contrataciones del Ayuntamiento.

En Santa Cruz de Tenerife, a 23 de marzo de 2017

Ramón Trujillo Morales

Concejal de Izquierda Unida Canaria

Yaiza Afonso Higuera

Concejala de Sí se puede