En sesión celebrada el día 12 de febrero de 2018, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

**1.º** Admitir a trámite la moción por la que se insta al Gobierno del Estado a aprobar una ley de igualdad salarial, presentada por la A.P.F. de Izquierda-Ezkerra.

**2.º** Ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.

**3.º** Acordar su tramitación ante el Pleno y disponer que el plazo de presentación de enmiendas finalizará a las doce horas del día anterior al del comienzo de la sesión en que haya de debatirse.

Pamplona, 12 de febrero de 2018

La Presidenta: Ainhoa Aznárez Igarza

TEXTO DE LA MOCIÓN

La Agrupación Parlamentaria Foral de Izquierda-Ezkerra, al amparo de lo establecido en el Reglamento de la Cámara y para su debate y votación en el próximo Pleno previsto para el 15 de febrero de 2018, formula la siguiente moción.

Exposición de motivos:

Pese a la mejora relativa de la economía y el empleo, las diferentes brechas de género siguen siendo patentes en Navarra. Según datos de la EPA del cuarto trimestre del 2017 el paro masculino era del 7,84% y el femenino era del 11,69, es decir que la brecha de género en la tasa de paro en Navarra es de 3.85 puntos.

Además de la brecha de género, es necesario fijarnos en otras formas que cronifican la desigualdad de género; la brecha en la tasa de actividad, la brecha salarial y la brecha en la contratación a jornada parcial son llamativas.

La tasa de actividad de las mujeres es del 54,01% frente al 63,84% de los hombres, así pues, la brecha de actividad es de 9,7 puntos. La brecha salarial también es significativa ya que, con datos de 2015 (últimos datos disponibles en la encuesta anual de estructura salarial) los hombres cobraban 28.727,37 mientras que las mujeres ingresaban 20.563,08 (la tercera comunidad autónoma con mayor brecha salarial). El salario de una mujer tiene que crecer un 28,42% para equipararse al salario medio masculino.

En este sentido la mayoría del empleo parcial corresponde a las mujeres y la brecha es enorme, el 5,5% de los hombres tienen un empleo a jornada parcial, mientras que 36.200 mujeres, el 28,3%, tienen este tipo de jornada, la brecha por lo tanto es de 22.8 puntos. Además el 57% de las mujeres que tienen un empleo parcial querrían una jornada completa. Con lo que se demuestra que la mayoría de las mujeres no eligen esa parcialidad, como hasta ahora se nos hacía creer.

Por lo tanto, está claro que la brecha de género marca nuestro mercado laboral, es una de sus características más negativas.

Sin embargo, hay instrumentos para corregir esa situación. Recientemente en Islandia han puesto en marcha una ley que obliga a las empresas a pagar lo mismo a hombres y mujeres. Allí han creado un certificado de igualdad salarial para demostrar que se paga lo mismo a las personas que trabajan con roles similares. Estas medidas, junto con una política que facilite romper con el techo de cristal, harán que en el futuro esa injusta y desigual brecha vaya desapareciendo. Por lo tanto, hay mecanismos para asegurar la igualdad salarial en el ámbito laboral.

Uno de los instrumentos concretos para tratar de eliminar esas diferentes brechas de género son los planes de igualdad que establece el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los planes de igualdad son, por lo tanto, obligatorios según la legislación estatal, pero sólo en empresas de más de 250 trabajadoras y trabajadores. Y en muchos casos ni siquiera se registran en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, por lo que el seguimiento de su cumplimiento se hace difícil.

En Navarra de las 28.700 empresas que contabiliza la Seguridad Social, únicamente 91 tendrían la obligación de disponer de un Plan de Igualdad. Es decir que de las 280.200 personas ocupadas sólo 62.000 estarían cubiertas por un Plan de Igualdad (el 22%).

En este mismo sentido el Estatuto Básico del Empleado Público en su disposición adicional séptima concreta que “las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”.

Desgraciadamente, el trabajo de las instituciones públicas es desigual en este campo, si el Gobierno de Navarra con sus 25.000 trabajadores y trabajadoras no dispone aún de un Plan de Igualdad, el Ayuntamiento de Pamplona con una plantilla considerable lo tiene sin actualizar desde el 2013. Sin embargo, el Parlamento de Navarra con una plantilla de 56 personas lo aprobó en 2016.

Por lo expuesto, presentamos la siguiente propuesta de resolución:

1. El Parlamento de Navarra insta al Gobierno del Estado a que apruebe una ley de igualdad salarial, siguiendo el ejemplo del Gobierno de Islandia.

2. El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de España a poner en marcha las medidas necesarias para atajar las diferentes brechas de género existentes y a dotarlas económicamente de forma suficiente.

3. El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de España a modificar el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de que empresas con más de 100 personas en plantilla estén obligadas a realizar y acordar un Plan de Igualdad.

4. El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de Navarra a que implemente las medidas necesarias para que, en el plazo de un año, las instituciones públicas con más de 250 trabajadores y trabajadoras elaboren un plan de igualdad actualizado.

Pamplona-Iruña, a 8 de-febrero de 2018

La Parlamentaria Foral: Marisa de Simón Caballero