Nafarroako Parlamentuko Mahaiak, 2018ko otsailaren 12an egindako bilkuran, Eledunen Batzarrari entzun ondoren, erabaki hau hartu zuen, besteak beste:

**1.** Izapidetzeko onartzea Izquierda-Ezkerrako foru parlamentarien elkarteak aurkezturiko mozioa, zeinaren bidez Estatuko Gobernua premiatzen baita soldata-berdintasunerako lege bat onets dezan.

**2.** Nafarroako Parlamentuko Aldizkari Ofizialean argitara dadin agintzea.

**3.** Mozioa Osoko Bilkuran izapidetzea, eta zuzenketak aurkezteko epea bukatzea eztabaidari ekiteko bilkura-egunaren aurrekoaren eguerdiko hamabietan.

Iruñean, 2018ko otsailaren 12an

Lehendakaria: Ainhoa Aznárez Igarza

MOZIOAREN TESTUA

Izquierda-Ezkerrako foru parlamentarien elkarteak, Legebiltzarreko Erregelamenduan ezarritakoaren babesean, honako mozio hau aurkezten du, 2018ko otsailaren 15erako aurreikusita dagoen Osoko Bilkuran eztabaidatu eta bozkatzeko:

Ekonomian eta enpleguan hobekuntza erlatiboa egon bada ere, Nafarroan agerikoak dira oraindik genero-arrailak. Biztanleria Aktiboaren Inkestako datuen arabera, 2017ko laugarren hiruhilekoan gizonezkoen langabezia % 7,84 zen, eta emakumezkoena % 11,69. Alegia, Nafarroan langabezia-tasaren genero-arraila 3,85 puntukoa da.

Genero-arrailaz gain, begiratu behar diegu genero-desberdintasuna kroniko bihurtzen duten beste era batzuei; jarduera-tasaren arraila, soldata-arraila eta lanaldi partzialeko kontratazioaren arraila deigarriak dira.

Emakumezkoen jarduera-tasa % 54,01 da, eta gizonezkoena % 63,84. Jarduera-arraila, beraz, 9,7 puntukoa da. Soldata-arraila ere esanguratsua da: 2015eko datuen arabera (horiek baitira lansarien egituraren gaineko urteroko inkestaren azken datuak) gizonezkoek kobratzen zutena 28.727,37 zen eta emakumezkoena, berriz, 20.563,08 (soldata-arrail handiena duten autonomia erkidegoetan hirugarrena). Emakume baten soldata % 28,42 handitu behar da gizonezkoen batez besteko soldatarekin parekatzeko.

Ildo horretatik, enplegu partzialaren gehiengoa emakumeei dagokie eta arraila ikaragarria da: gizonezkoen % 5,5ek lanaldi partzialeko enplegua dute, baina 36.200 emakumek, % 28,3k alegia, dute lanaldi mota hori. Beraz, arraila 22,8 puntukoa da. Gainera, enplegu partziala duten emakumeetatik % 57k lanaldi osoa nahiago lukete. Horrek erakusten du emakume gehienek ez dutela partzialtasun hori hautatzen, orain arte sinestarazten zigutenaren aurka.

Argi dago, beraz, genero-arrailak gure lan-merkatua markatzen duela, eta bere ezaugarri negatiboenetako bat dela.

Hala ere, badira tresna batzuk egoera hori zuzentzeko. Islandian berriki abiarazi duten lege batek enpresak behartzen ditu gizonezkoei zein emakumezkoei berdin ordaintzeko. Soldata-berdintasunaren ziurtagiri bat sortu dute, frogatze aldera berdin ordaintzen zaiela pareko rolekin lan egiten duten pertsonei. Neurri horiek, kristalezko sabaia hausten lagunduko duen politika batekin batera, ekarriko dute etorkizunean arrail bidegabe hori desagertzea. Beraz, badira mekanismoak lan arloan soldata-berdintasuna ziurtatzeko.

Genero-arrail horiek ezabatzera bideratutako tresnetako bat dira berdintasun-planak, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45.2 artikuluak ezartzen dituena.

Berdintasun planak, beraz, nahitaezkoak dira Estatuko legediaren arabera, baina bakarrik 250 langile baino gehiagoko enpresetan. Eta askotan ez dira erregistratu ere egiten laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistroan. Horren ondorioz, zaila da haien betetzearen gaineko jarraipena egitea.

Nafarroan Gizarte Segurantzak kontabilizatzen dituen 28.700 enpresetatik bakarrik 91k izanen lukete berdintasun plan bat edukitzeko betebeharra. Hau da, lana duten 280.220 pertsonetatik bakarrik 62.000 (% 22) sartuko lirateke berdintasun plan batean.

Zentzu berean, Langile Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren zazpigarren xedapen gehigarriak xedatzen duenez “administrazio publikoek berdintasun plana egin eta aplikatu beharko dute, hitzarmen kolektiboan edo funtzionarioentzat erabiltzekoa den lan-baldintzen akordioan garatzeko, betiere, planean bertan ezarritako moduan”.

Zoritxarrez, arlo horretan erakunde publikoen lana gorabeheratsua da: Nafarroako Gobernuak, 25.000 langilerekin, ez du oraindik berdintasun planik, eta Iruñeko Udalak, plantilla garrantzitsu batekin, ez du eguneratu 2013tik. Baina Nafarroako Parlamentuak, 56 langileko plantillarekin, 2016an onetsi zuen.

Horregatik guztiagatik, honako erabaki proposamen hau aurkezten dugu:

1. Nafarroako Parlamentuak Estatuko Gobernua premiatzen du, soldata-berdintasunerako lege bat onets dezan, Islandiako Gobernua eredutzat hartuz.

2. Nafarroako Parlamentuak Espainiako Gobernua premiatzen du behar diren neurriak abiaraz ditzan, dauden genero-arrailak ezabatze aldera, eta neurri horietarako aski den hornidura ekonomikoa ezar dezan.

3. Nafarroako Parlamentuak Espainiako Gobernua premiatzen du Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eraginkorrerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 45.2 artikulua alda dezan, helburua izanik 100 langile baino gehiagoko plantilla duten enpresek berdintasun plan bat presatu eta ezartzeko betebeharra izatea.

4. Nafarroako Parlamentuak Nafarroako Gobernua premiatzen du behar diren neurriak abiaraz ditzan, 250 langile baino gehiago duten erakunde publikoek urtebeteko epean berdintasun plan eguneratu bat presta dezaten.

Iruñean, 2018ko otsailaren 8an

Foru parlamentaria: Marisa de Simón Caballero