



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

IX Legislatura

Pamplona, 18 de junio de 2018

NÚM. 2

TRANSCRIPCIÓN LITERAL

**COMISIÓN ESPECIAL PARA LA ELABORACIÓN DE INFORME
DIRIGIDO A IMPULSAR EL EMPLEO FEMENINO DE CALIDAD**

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. D.^a VIRGINIA ALEMÁN ARRASTIO

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 18 DE JUNIO DE 2018

ORDEN DEL DÍA

- Comparecencia de representantes del sindicato Eusko Langileen Alkartasuna.- ELA/STV.
- Comparecencia de representantes del sindicato Langile Abertzaleen Batzordeak.- LAB.

(Comienza la sesión a las 11 horas y 6 minutos).

Comparecencia de representantes del sindicato Eusko Langileen Alkartasuna.-ELA/STV.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Egun on denoi eta ongi etorriak izan zaitezte. Egun on zuei ere bai eta ongi etorri. Hasiera emango diogu Batzorde honi. Gurekin ditugu María Balda anderea, Nafarroako genero arduraduna, eta Leire Txakartegi anderea, sindikatuaren genero arduraduna.

[Buenos días a todos y bienvenidos. Buenos días también a ustedes y bienvenidas. Vamos a comenzar esta Comisión. Tenemos con nosotros a la señora María Balda, responsable de género de Navarra, y a la señora Leire Txakartegi, responsable de género del sindicato].

Damos comienzo a la Comisión Especial para la elaboración de un informe dirigido a impulsar el empleo femenino de calidad. Con nosotros están las dos representantes del sindicato ELA/STV, que son las primeras ponentes en esta Comisión. Y hoy nos van a hablar de las propuestas que tiene su sindicato en torno al impulso del empleo femenino de calidad y a combatir la brecha de género existente. Damos, pues, la palabra a María Balda.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO ELA/STV (Sra. Balda): Egun on eta mila esker gonbidatzeagatik. Hemen gaude emakumeen eta gizonezkoen arteko soldata-arrakalaren datuak oso larriak direlako eta hau aldatzeko proposamenak ditugulako.

[Buenos días y muchas gracias por invitarnos. Estamos aquí porque los datos de la brecha salarial entre hombres y mujeres son muy graves y porque tenemos propuestas para cambiarlo].

Nafarroan emakumeek gizonezkoek baino 8.164 euro gutxiago irabazten dituzte urtean, hau da, ehuneko 28,41eko arrakala. Soldata desberdintasun hori arazo politiko larria da. Oinarrian sistema kapitalista eta heteropatriarkalaren antolakuntza bera eta lanen banaketa injustuak daude. Eta ezinbestekoa da, beraz, oinarrian dauden arazoei heltzeko urratsak egitea.

[En Navarra las mujeres ganan 8.164 euros menos que los hombres al año, es decir, una brecha del 28,41 por ciento. Esta diferencia salarial es un problema político grave. En la base está la propia organización del sistema capitalista y heteropatriarcal y las injusticias de la división del trabajo. Y es imprescindible por tanto dar pasos para tratar los problemas que están en la base].

Zer dago soldata arrakala horren atzean? Sexuen araberako lanen banaketa eta bereizketa bertikala. Lan desberdinak eta enplegua sexuaren arabera banatzen dira. Alde batetik, bizitzaren iraupenerako ezinbestekoak diren zaintza lanak emakumeek egiten dituzte batez ere, eta lan horiei ez zaie inolako balio sozial eta ekonomikorik aitortzen. Bestetik, enplegua ere sexuaren arabera banatzen da. Eta emakumeen enpleguei balio gutxiago ematen zaie, kasu askotan esparru pribatuan egiten diren zaintza lanen luzapen natural bat bezala ikusten direlako. Beraz, emakumeek egindako lan askok balio parekoa edo handiagoa izan beharko luketen arren, gutxiago ordaintzen dira.

[¿Qué hay detrás de esta brecha salarial? La división y diferenciación vertical de los trabajos según el sexo. Los diferentes trabajos y el empleo se dividen según el sexo. Por un lado, son sobre todo las mujeres las que realizan los trabajos de cuidado que son imprescindibles para la conservación de la vida y a esos trabajos no se les reconoce ningún valor social o económico. Por otro lado, el empleo también se divide por sexos. Y a los empleos de las mujeres se les da menos valor, en muchos casos porque se ven como una extensión natural de los trabajos de cuidado que se dan en el ámbito privado. Por lo tanto, Pese a que muchos de los trabajos realizados por las mujeres deberían tener el mismo valor o superior, se pagan menos].

Zentzu horretan, aipatzekoa da lehen sektorean, industrian eta eraikuntzan gehiengo gizonetakoak direla eta, aldiz, zerbitzuetan emakumeak. Industrian, hau da, gizonetakoak diren sektoreetan, zerbitzuetan baino 6.849,5 euro gehiago irabazten da batez beste urtean. Horrez gain, sektore bakoitzean emakumeen eta gizonetakoaren artean ere badago aldea. Industrian bertan gizonetakoek emakumeetakoek baino 7.663,1 euro gehiago irabazten dute. Eta zerbitzuetan 6.938,5 euro gehiago irabazten dute.

[En este sentido, hay que comentar que, en el primer sector, en la industria y en la construcción la mayoría son hombres y, en cambio, en los servicios son mayoría las mujeres. En la industria, es decir, en los sectores donde están los hombres, se gana 6.849,5 euros más de media al año que en los servicios. Además, dentro de cada sector también hay diferencia entre hombres y mujeres. En la propia industria los hombres ganan 7.663,1 euros más al año que las mujeres. Y en los servicios ganan 6.938,5 euros más].

Adibide zehatzetara joanez, adibidez garbiketari lanei, balio gutxiago ematen zaie zaborra biltzeari baino. Zergatik? Bata emakumeak egiten duena delako eta bestea gizonetakoak egiten duena delako. Nafarroan garbiketari aritzen direnak, gehienak emakumeak direnak, peoi lanetan 18.755 euro irabazten dute urtean eta zabor-biltzaileek, gehienak gizonetakoak direnak, peoi lanetan 22.773. Hau da, 4.000 euroko arrakala bakarrik sektore batean gizonetakoak izateagatik eta bestean emakumeak, eta lan berdinarik egiten, garbiketari lanak. Hori adibide oso garbia da.

[Si vamos a ejemplos concretos, por ejemplo, en los trabajos de limpieza, se les da menos valor que a la recogida de basura. ¿Por qué? Porque uno lo hacen las mujeres y el otro los hombres. En Navarra las personas que trabajan como peón en la limpieza, donde la mayoría son mujeres, ganan al año 18.755 euros, y los que trabajan como peón de recogedores de basura, que en su mayoría son hombres, 22.773 euros. Es decir, una brecha salarial de 4.000 euros en un mismo sector solo por estar a un lado los hombres y al otro las mujeres, haciendo los mismos trabajos, trabajos de limpieza. Este es un ejemplo muy claro].

Soldaten inguruan ere Nafarroako Gobernuan ematen da arrakala. Batezbestekoan maila A-n eta C mailan emakumeek gizonetako baino 4.000 euro gutxiago kobratzen dute. Soldata sistemak ere desberdintasun egoera horretan oinarritzen dira sarritan. Adibidez, gizonetakoekin lotutako ahalmenak ordaintzen dituzten kategoriak edo plusak altuagoak izan ohi dira emakumeenak baino. Eta kategoria edo organigramaren posturik gorenetan gizonetakoak ere nagusi dira

empresa gehienetan, bai pribatuetan eta baita publikoan ere. Nafarroako administrazioan emakume gutxiago dago proportzionalki goi mailako karguetan.

[En relación a los sueldos en el Gobierno de Navarra también se da la brecha. De media en los niveles A y C las mujeres ganan 4.000 euros menos que los hombres. Los sistemas salariales también se basan muchas veces en estas situaciones de desigualdad. Por ejemplo, Las categorías o pluses que se pagan a las capacidades relacionadas con los hombres suelen ser más altos que las de las mujeres. Y en la categoría más alta o en los puestos más altos del organigrama son mayoría los hombres en la mayoría de las empresas, tanto en privadas como en públicas. En la administración de Navarra porcentualmente hay menos mujeres en los puestos de arriba].

Zaintza lanak eta enplegua uztartu beharrak emakumeak zigortzen ditu gainera. Emakumeak dira nagusiki seme-alaben edo mendekotasuna duten beste senideen zaintzaz arduratzen direnak. Hau da, amatasun baimenak, eszedentziak, lanaldi murrizketak, emakumeek hartzen dituzte gehienetan.

[Además, los trabajos de cuidado y la necesidad de conciliarlos con un empleo es algo que castiga a las mujeres. Generalmente son las mujeres las que se ocupan del cuidado de los hijos e hijas y de otros familiares con dependencia. Es decir, la mayoría de las veces son las mujeres las que piden permisos de maternidad, excedencias y reducciones de jornada].

Nafarroan 48.600 pertsona daude lanik gabe eta lana bilatzen ez dutenak, hau da, inaktiboak, etxeko lanak egiteagatik. Horietatik 10etik ia 9 emakumeak dira. Emakume askorentzat zaintza lana ez da aukera bat, beharra baizik. Eta ezinbestekoa da betebeharrak horrekin bukatzea. Kontratu partzialak dituzten langile gehienak ere emakumeak dira, kontratu horiek enplegua eta zaintza-lana uztatzeko tresna gisa erabili ohi direlako. Sistema bera da tresna horretaz baliatzen dena, emakume gehienentzat kontratu partzialak ez baitira borondatezko aukerak izaten. Hori ere soldaten arteko desberdintasunen beste ezaugarrietako bat da. Nafarroan 46.600 pertsona daude lanaldi partzialekin eta horietatik 39.100 emakumeak dira. Hau da, lanaldi partzialen ehuneko 83,9 emakumeak dira. Horrek guztiak eragin zuzena du. Emakumeek soldata baxuagoak jasotzen dituzte, aldi batzuetan lan merkatu formaletik kanpo egotea edo lanaldi osoan ez egotea zigortu egiten baita.

[En Navarra hay 48.600 personas sin empleo y que no buscan empleo, es decir, inactivos, y ocupándose de las tareas del hogar. Casi 9 de cada 10 de esas personas son mujeres. Para muchas mujeres el trabajo de cuidado no es una elección, sino una obligación. Y es imprescindible terminar con esa obligación. La mayoría de los trabajadores que tienen contratos parciales también son mujeres, ya que suelen utilizar como herramienta para compatibilizar estos empleos y el trabajo de cuidado. Es el propio sistema quien se vale de esta herramienta, ya que para la mayoría de las mujeres los contratos parciales no son selecciones voluntarias. Esa también es otra de las características de las diferencias entre salarios. En Navarra hay 46.600 personas con jornadas parciales de entre las cuales 39.100 son mujeres. Es decir, el 83,9 por ciento del empleo parcial lo componen las mujeres. Todo esto influye de manera directa. Las mujeres reciben salarios más bajos, ya que se castiga estar a veces fuera del mercado formal o no estar toda la jornada].

Eta zer esan behin behinekotasun kontuaren inguruan. Behin behinekotasuna emakumeek ere jasaten dute gehienetan. Eta adibide bat jartzearren, Nafarroako Osasunbideko langileen ehuneko 77 emakumeak dira eta behin behinekotasuna ehuneko 43koa da. Berriz ere, sektore feminizatua eta baldintza txarragoekin. Behin behinekotasuna orokorrean baino 13 puntu altuagoa da Osasunbidean. Gainera, sektore publikoa dela kontuan izan behar da.

[Y qué decir sobre la cuestión de la eventualidad. Son también las mujeres las que más sufren la eventualidad. Y por poner un ejemplo tenemos que el 77 por ciento de los trabajadores en Navarra de Osasunbidea son mujeres y la eventualidad es del 43 por ciento. Nuevamente un sector feminizado y con peores condiciones. La eventualidad en Osasunbidea es 13 puntos superior al nivel en general].

Aurreko faktore guztien ondorioz, batik bat emakumeak dira prekarietatea jasaten dutenak, adibidez, lanaldi partzialak, komentatu duguna, edo aldi baterako kontratuak. Eta zenbat eta prekarietate handiagoa jasan, soldata arrakala ere sakonagoa da. Azken urteetan egin diren lan erreformek, gainera, okertu egin dituzte langile guztien lan baldintzak, bereziki emakumeenak. Soldata arrakala areagotzen duten prekarietatearen bi adibide jartzearren eta aipatzearen, badugu alde batetik zerbitzu pribatizazioa eta azpikontratazioa. Balio berbera da eta ondorioz, soldata berdina eduki beharko luketen arren, askotan pribatizatu eta azpikontratatu egiten dira eta sektore horietan gehienetan emakumezkoak izaten dira, adibidez, erresidentzietan, garbikuntzetan, eskolako jantokietan, etab. Beraz, hemen administrazioaren ardura ere aipatu behar dugu.

[Por todos esos factores, son sobre todo las mujeres las que sufren la precariedad, por ejemplo, con jornadas parciales, lo que hemos comentado, o con contratos temporales. Y cuanto mayor sea la precariedad sufrida, más profunda será la brecha salarial. Además, las reformas laborales que se han hecho en los últimos años han empeorado las condiciones laborales de todos los trabajadores, especialmente las de las mujeres. Por poner o comentar dos ejemplos de precariedad que aumentan la brecha salarial, diría que tenemos por un lado la privatización de los servicios y la subcontratación. Es el mismo valor y, por tanto, a pesar de que debería recibir el mismo sueldo, muchas veces se privatiza y subcontrata y estos sectores los ocupan sobre todo las mujeres, por ejemplo, las residencias, la limpieza, los comedores escolares, etc. Por tanto, aquí también tenemos que comentar la responsabilidad de la administración].

Negoiazio kolektiboaren estatalizazioa prekarietatearen inguruan aipatu behar den beste gauza bat da. Estatalizazioak eta lan erreformek zer egin dute azkenean lan hitzarmenekin? Lan hitzarmen estatalak bultzatu. Eta horrek ere gure lan baldintzak orokorrean okertzea eta lan-baldintza estatalak eta lan-hitzarmen estatalak aplikatzea erraztu du. Horrek ere emakumeen sektoreei eragin die, telemarketinga, saltoki handiak eta horrelako sektoretan.

[Otra cosa que hay que comentar en relación a la precariedad es la estatalización de la negociación colectiva. ¿Qué han hecho al final la estatalización y las reformas laborales con los convenios laborales? Impulsar convenios laborales estatales. Y eso ha empeorado en general las condiciones laborales y ha facilitado que se apliquen condiciones laborales estatales y convenios laborales estatales. Eso también influye en los sectores ocupados por mujeres, como en el telemarketing, los grandes almacenes y sectores similares].

Horretarako gure egoera zein den ikusita, ELAtik proposamen batzuk prestatu ditugu eta Txakartegi andereak azalduko ditu.

[Para eso, viendo cuál es nuestra situación, desde ELA hemos preparado algunas propuestas que explicará la señora Txakartegi].

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO ELA/STV (Sra. Txakartegi): Egun on eta eskerrik asko gonbidapenagatik. Mariák esan duen bezala, nik pixka bat garatuko dut egoera honen aurrean ELAk egiten dituen proposamenak edo proposatzen ditugun neurriak. Gure ustez, martxoak 8aren ondoren –badakigu martxoak 8ko greba, greba feminista, enplegutik haratago joan zen greba bat izan zela; baina argi dagoena da lan prekarietatea eta soldata arrakala ere arrazoi garrantzitsuak izan zirela milaka emakumek planto egiteko egun horretan–, bada, gure ustez, egun hori eta gero soldata arrakalaren auziak beste dimentsio bat hartu du eta, gure ustez, bada garaia arazo horri heltzeko eta agenda politikoetan izan behar duen lehentasuna emateko eta neurri eta politika eraginkorrak hartzeko. Gure ustez, gai horretan ekintzara pasatzeko garaia da.

[Buenos días y muchas gracias por la invitación. Como ha dicho María, yo voy a desarrollar un poco las propuestas o las medidas que proponemos desde ELA frente a esta situación. En nuestra opinión, tras el 8 de marzo, sabemos que la huelga del 8 de marzo, la huelga feminista, fue una huelga que fue más allá del empleo. Pero lo que está claro es que la precariedad y la brecha salarial fueron razones importantes para que miles de mujeres se plantasen en ese día. En nuestra opinión, tras ese día, la cuestión de la brecha salarial ha tomado otra dimensión y creemos que ya es hora de tratar este problema y de darle la prioridad que merece en las agendas políticas y de establecer políticas eficaces. En nuestra opinión, es hora de pasar a la acción en este tema].

Mariák esan duen bezala, arazoa konplexua da. Arazoa politikoa eta egiturazkoa da. Oinarrian, azken batean, sistema kapitalista eta heteropatriarkalaren antolakuntza bera dagoelako, lan banaketa jakin bat dagoelako, sexuaren araberako lan banaketa. Eta argi dagoena da soluzioak eta neurriak ere ezin direla izan azalekoak, egiturazkoak izan behar direla, neurriak esparru desberdinetatik hartu behar direla, askotarikoak izan behar direla, arazoak daukan konplexutasunari heltzeko.

[Como ha dicho María, el problema es complejo. El problema es político y estructural. Al fin y al cabo, en la base está la propia organización del sistema capitalista y heteropatriarcal, porque hay una división concreta del trabajo, una división del trabajo según el sexo. Y lo que está claro es que las soluciones y las medidas no pueden ser superficiales, sino que tienen que ser estructurales, que hay que tomar medidas de diferentes ámbitos, que tienen que ser diversas, para poder tratar la complejidad que tiene el problema].

Eta hemen guk sindikatu bezala ez dugu nahi gure ardurak lausotu. Sindikatuok egunero gaude prekarietatearen aurka borrokatzen, emakumeen sektoreetan lan egiten. Baina ezin dugu ukatu ere sindikalismoa ere tradizionalki maskulinoa izan dela batik bat eta gizonen neurria egindakoa izan dela. Eta nahiz eta azken aldian lanean ari garen, soldata-arrakalari eta orokorrean emakumeen eskubideen defentsari ere ez diogu eman behar duen tokia. Hori ere

aitortu beharrean gaude. Gugandik hasi behar gara ere gai horri duen lehentasuna ematen. Horretan ari gara, adibidez, berdintasun planak eskatzerakoan enpresetan, 250 langiletik gorako enpresetan, berdintasun hauek eskatuz eta esanez diagnostiko oso batetik abiatu behar direla, langileen ordezkariekin negoziatuak izan behar direla, neurri eraginkorrak jaso behar dituztela. Errealitatean askotan ez da hori gertatzen. Eta gero gure beste lan esparru naturala, esan dezagun, negoziazio kolektiboa da. Maríak aipatu du garbikuntzaren adibidea. Eraikinak garbitzen dituzten emakumeek eta kale garbiketa egiten duten gizonek, garbiketa lanak egiten dituztenak, Nafarroan 4.000 euroko soldata arrakala bat daukate.

[Y aquí nosotros como sindicato no queremos subestimar nuestra responsabilidad. Los sindicatos luchamos todos los días contra la precariedad, trabajando en los sectores de las mujeres. Pero no podemos negar también que el sindicalismo tradicionalmente ha sido sobre todo masculino y que ha sido hecho a medida de los hombres. Y pese a que en los últimos tiempos estemos trabajando en ello, no le hemos dado el lugar que merece a la brecha salarial y en general a la defensa de los derechos de las mujeres. Tenemos que admitirlo. Tenemos que empezar por nosotros mismos a darle a este tema la importancia que se merece. Estamos en ello, por ejemplo, pidiendo planes de igualdad a las empresas, pidiendo estas igualdades en las empresas de más de 250 trabajadores que tienen que partir de un diagnóstico completo, que tienen que negociarse con los representantes de los trabajadores, que tienen que recoger medidas eficaces. En la realidad muchas veces no ocurre eso. Y luego, está nuestro otro ámbito natural de trabajo, que es la negociación colectiva. María ha comentado el ejemplo de la limpieza. Las mujeres que limpian los edificios y los hombres que limpian las calles, los que hacen labores de limpieza, tienen una brecha salarial de 4.000 euros].

Adibidez, adibide bat jartzeagatik, Gipuzkoako sindikatuak orain hasiko dira lokalen edo edifizioen garbikuntza konbenioa negoziatzen, eta lehenengo aldiz bai plataforman eta bai hemen ados jarri gara sindikatu guztiok. Aldarrikapen nagusi bat txertatu dugu zeinaren arabera 6.000 eurotako soldata-arrakala hori gainditu behar baita. Hori ere urrats bat da. Izan ere, hitzarmenetan hautematen denean horrelako soldata arrakala-dagoela, ez da nahikoa KPI+2 edo KPI+3 eskatzea; aitzitik, soldata arrakalaren gaia lehenengo tokian jarri behar da. Hor guk ere badaukagu zer egin.

[Por ejemplo, por poner un ejemplo, los sindicatos de Guipúzcoa van a empezar ahora a negociar los convenios de limpieza de locales o edificios y por primera vez nos hemos puesto de acuerdo todos tanto en la plataforma como aquí, y, lo que hemos introducido ha sido una reivindicación principal que consiste en ser superar esa brecha salarial de 6.000 euros. Ese también es un paso, concretamente, cuando en los convenios se detecta que hay una brecha salarial así, porque no es suficiente pedir el IPC+2 o IPC+3, sino que hay que poner el tema de la brecha salarial en primer plano. Ahí nosotros tenemos cosas por hacer].

Baina baita ere argi dagoena da, eta onartuz soluzioak eremu desberdinetatik etorri behar direla, agi dagoena da administrazioek ere badaukatela beren ardura soldata-arrakalaren gain. Eta kasu honetan, hemen egonik, Nafarroako Gobernuak ere badu erantzukizun argi bat. Gure ustez, Nafarroako Gobernuak bere konpetentzien baitan, borondate politikoarekin eta

baliabideak jarrita, asko egin dezake soldata arrakalaren aurka. Gure ustez, borondate politikoa eta baliabideak behar dira. Eta hain zuzen ere guk egin dugun lana eta pixka bat banatu dugun dokumentu horretan 25 neurri zehatz jaso ditugu 6 ataletan banatuak, iruditzen zaigulako beharrezkoa dela gauzak zehaztea. Gure ustez Gobernuak abian jarri ditzakeen neurriak dira. Eta benetan uste dugu neurri egingarriak direla borondate politikoarekin eta aurrekontu nahikoarekin.

[Pero lo que también está claro, y aceptando que las soluciones tienen que venir de diferentes ámbitos, lo que está claro es que las administraciones tienen su responsabilidad en el tema de la brecha salarial. Y en este caso, estando aquí, el Gobierno de Navarra también tiene una responsabilidad clara. En nuestra opinión, el Gobierno de Navarra dentro de sus competencias, con voluntad política y poniendo los recursos, puede hacer mucho en contra de esa brecha salarial. Creemos que se necesita voluntad política y recursos. Y ese concretamente es el trabajo que hemos hecho en ese documento que hemos repartido, donde hemos recogido 25 medidas concretas divididas en 6 apartados, porque nos parece que es necesario decir las cosas. En nuestra opinión, son medidas que el Gobierno podría poner en marcha. Y realmente creemos que son medidas factibles con voluntad política y con suficiente presupuesto].

Jakina, ez ditugu neurri guztiak aipatuko. Hor daukazue dokumentua. Gero, nahi baduzue, edozer galdetu dezakezue. Baina nik esan nahiko nukena da laburbilduko bagenu, eta gero sartuko naiz pixka bat gehiago neurrietan, esango genuke bi puntu direla guretzat garrantzitsuak. Lehenengo eta behin, prekarietatearen aurkako borroka. Askotan eztabaida politikoetan soldata-arrakalari buruz hitz egiten entzuten dugunean asko hitz egiten da zaintzari buruz, asko hitz egiten da sexuaren araberako lanari buruz, baina prekarietateaz ez da hainbeste hitz egiten. Eta gure ustez, gaur egun gertatzen ari den elementu larrienetakoa da prekarietatea, soldata-arrakala areagotzen ari baita. Orduan, gure ustez, ezinbestekoa da prekarietatearen aurkako borroka zentrala izatea. Prekarietatea bai Nafarroako administrazioaren baitan, bai bultzatzen den azpikontratazio politika horri aurre egitean eta, orokorrean, enplegu politikan. Hori alde batetik.

[Por supuesto, no vamos a comentar todas las medidas. Ahí tienen el documento. Luego, si quieren, pueden preguntar cualquier cosa. Pero lo que yo querría decir es que, si lo resumiéramos, y luego me adentraré un poco más en las medidas, diríamos que para nosotros hay dos puntos importantes. En primer lugar, la lucha contra la precariedad. Muchas veces en los debates políticos cuando oímos hablar de la brecha salarial se habla mucho de los cuidados, se habla mucho del trabajo según el sexo, pero de la precariedad no se habla tanto. Y en nuestra opinión uno de los elementos más graves que están ocurriendo en la actualidad es que la precariedad está ampliando la brecha salarial. Entonces, opinamos que es imprescindible que la lucha contra la precariedad sea central. Precariedad tanto dentro de la administración de Navarra, como al hacer frente a esa política de subcontratación que se impulsa y, en general, en la política laboral. Eso, por un lado].

Beste alde batetik, beste elementu garrantzitsu bat gure ustez da lan guztien banaketa bidezkoagoa bultzatzeko ezinbestekoa dela zaintzarako zerbitzu publiko, doako, unibertsalak

eta kalitatezkoak garatzea eta era berean, babes sozialerako sistema publiko eta kalitatezko bat bultzatzea.

[Por otro lado, otro elemento importante a nuestro parecer es que para impulsar una división más justa de todos los trabajos es imprescindible desarrollar servicios públicos, gratuitos, universales y de calidad para los cuidados y al mismo tiempo impulsar un sistema público y de calidad para la protección social].

Laburbilduta, bi eremu horiek izango lirateke guretzat garrantzitsuenak. Eta uzten badidazue pixka bat gehiago garatzen esan nahi dut sei atal jasotzen ditugula. Lehenengo atala izango litzateke aurrekontuak eta gainontzeko politikak. Hor jada ezinbestekoa da ere ikuspegi feminista bat txertatuta egotea aurrekontuetatik. Bigarren atala izango litzateke berdintasun politikak. Ezinbestekoa da ere berdintasun politiketan aurrera egitea, murrizketarik ez egotea gai hauetan eta Europako batezbesteko mailara iristea. Hirugarren atala izango litzateke enpleguarena. Aipatu dudan moduan, guretzako atal hori oso garrantzitsua da. Iruditzen zaigu kalitatezko enpleguaren aldeko politikak bultzatu behar direla, bereziki emakumeen sektore prekarioetara zuzendutako neurriak. Eta hemen iruditzen zaigu baita ere aldarrikatu behar dugula Nafarroako Gobernuak edukitzea konpetentzia eta ahalmen osoa legeak eta arau husteak egiten dituzten enpresak kontrolatzeko. Zentzu horretan, iruditzen zaigu garrantzitsua dela aldarrikatzea lan ikuskaritza ere transferitzea eta tresna hori edukitzea benetan kontrol-lan hori hobeto egiteko.

[En resumen, estos dos ámbitos serían para nosotros los dos más importantes. Y si me dejan desarrollarlo un poco más quiero decir que los recogemos en seis apartados. El primer apartado serían los presupuestos y el resto de las políticas. Ahí es imprescindible que desde los presupuestos se introduzca una perspectiva feminista. El segundo apartado serían las políticas de igualdad. Es igualmente imprescindible avanzar en las políticas de igualdad, que no haya recortes en estos temas y llegar al nivel medio de Europa. El tercer apartado sería el del empleo. Como he dicho, este apartado es muy importante para nosotros. Nos parece que se tienen que impulsar a favor del empleo de calidad, sobre todo medidas dirigidas a los sectores precarios de las mujeres. Y aquí también nos parece que tenemos que reivindicar que el Gobierno de Navarra tenga todas las competencias y la capacidad suficiente para controlar a las empresas que infringen la ley. En ese sentido, nos parece que es importante reivindicar que se transfiera esa inspección del trabajo y tener esa herramienta para realmente hacer mejor ese trabajo de control].

Administrazioko langileei dagokionez, aipatu dugu administrazioaren baitan ere badagoela soldata-arrakala. Orduan, iruditzen zaigu administrazioko sektore desberdinetan negoziazio kolektiboa aktibatu behar dela emakumeen soldata-arrakala gainditzeko neurriak hartzeko, alegia, soldata igoerak, kategorien berrikusketak, lanaldia. Administrazioaren baitan ere berdintasun plan errealak onartu behar dira, diagnostiko osoetatik abiatuko direnak, langileen ordezkariekin negoziatuak eta eduki eta neurri nahikoak jasoko dituztenak. Garrantzitsua iruditzen zaigu era berean urteetan lanean ari diren behin-behineko langileen lanpostuak kontsolidatzeko prozesuak abian jartzea eta administrazioan uztartzeko neurri egokiak baita ere, zaintzaren erantzukidetasuna bultzatzeko. Eta zentzu horretan, iruditzen zaigu neurri

garrantzitsu bat izango litzatekeela aitatasun-baimenak amatasun-baimenekin parekatzea. Administrazioa langileentzako aitatasun baimenak pertsonalak izatea, alegia, ezin direnak transferitu, eta gainera, iruditzen zaigu administrazioa langile guztiei aplikatu beharko litzatekeela.

[En lo que se refiere a los trabajadores de la administración, hemos comentado que dentro de la administración también se da la brecha salarial. Entonces, nos parece que hay que activar la negociación colectiva en diferentes sectores de la administración para poder tomar medidas para superar la brecha salarial, aumento del salario, revisión de categorías, la jornada. Dentro de la administración también se deben de aprobar planes de igualdad reales, que partirán de diagnósticos completos, negociados con los representantes de los trabajadores y que recogerán suficientes contenidos y medidas. De igual manera nos parece importante poner en marcha procesos para consolidar los puestos de trabajo de los trabajadores eventuales que llevan trabajando durante años y también medidas adecuadas para la conciliación en la administración, para impulsar la responsabilidad del cuidado. Y en ese sentido, nos parece que una medida importante sería igualar los permisos de maternidad y paternidad. Que los permisos de paternidad sean personales para los trabajadores de la administración, que no se puedan transferir y además esto nos parece que se debería aplicar a todos los trabajadores de la administración].

Beste kapitulu garrantzitsu bat administrazioak bultzatzen dituen azpikontratazioak izango lirateke. Hemen, esan dugun moduan, azpikontratatu horik, askotan, emakumeak dira, normalean balio gutxiago eman zaielako lan horiei eta horrela errazago azpikontratatu direlako edo pribatizatuak izaten direlako. Hemen aipatu behar da duela hilabete batzuk Nafarroako Parlamentuan onartu zela Nafarroako kontratu publikoen legea. ELAren aldetik, guk lege horren balorazio positiboa egiten dugu eta iruditzen zaigu azpikontratazioen lan-baldintzak kontrolatze aldera, urrats garrantzitsua izan daitekeela eta guk eskatzen duguna da lizitazioak lege horren arabera egitea eta azpikontratatuak enpresetan lan-baldintzak duintzeak eta emakumeen lan baldintzak duintzeak lehentasuna izatea.

[Otro capítulo importante sería el de las subcontrataciones que impulsa la administración. Aquí, como hemos dicho, muchas veces las subcontratadas son mujeres, normalmente porque se les ha dado menor valor a estos trabajos y así han sido subcontratados más fácilmente o han sido privatizados. Aquí hay que decir que hace unos meses en el Parlamento de Navarra se aprobó la ley de los contratos públicos de Navarra. Desde ELA hacemos también una valoración positiva de esa ley y nos parece que podría ser un gran paso hacia el control de las condiciones laborales en las subcontratas y lo que pedimos es que las licitaciones se hagan según esta ley y que se dignifiquen las condiciones laborales en las empresas subcontratadas y que la dignificación de las condiciones laborales de las mujeres tenga prioridad].

Zentzu horretan guk proposamen zehatzak jasotzen ditugu. Gure ustez, azpikontratazio horietan ez litzateke onartu behar 1.200 euro baino soldata baxuagorik. Administrazioan indarrean dagoen lanaldi berbera bermatu beharko litzateke edo azpikontrata horietan lanaldi

partzialak mugatu edo osatu beharko lirateke lanaldi osoen alde eginez. Hau enplegu eta prekarietatearen esparruari dagokionez.

[En ese sentido, nosotros recogemos propuestas concretas. En nuestra opinión, en estas subcontrataciones no se deberían permitir salarios inferiores a 1.200 euros. Se debería garantizar la misma jornada vigente en la administración, o en estas subcontratas se deberían limitar las jornadas parciales o complementarlas apostando por las jornadas completas. Eso con respecto al empleo y a precariedad].

Gero, beste kapitulu bat izango litzateke zaintzarako zerbitzu publikoak. Mendekotasun egoeran dauden pertsonen zaintzarako eskubidea aitortu eta bermatzea eskatzen dugu, zaintzarako zerbitzu publiko, kalitatezko, doako eta unibertsalen bidez. Eta era berean, babes sozialerako sistema publiko eta kalitatezko baten alde egitea.

[Luego, otro capítulo sería el de los servicios públicos de cuidado. Pedimos que se reconozca y se garantice el derecho al cuidado de las personas con dependencia, mediante un servicio de cuidado público, de calidad, gratuito y universal. Y al mismo tiempo que se apueste por un sistema público y de calidad de protección social].

Eta hemen aipatu nahiko genuke duela gutxi ELAk beste eragile batzuekin batera Euskal Herriko Eskubide Sozialen Kartak aurkeztu ditugula herri-ekimen legegile bat babes sozialerako sistema publiko eta kalitatezko hori exijitzeko eta hobetzeko. Eta herri ekimen legegile horretan, errenta bermatuaren inguruko hobekuntzak eskatzen genituen batez ere. Legebiltzarreko mahaiak ez du onartu herri-ekimen legegile horrek aurrera egitea, Gobernuaren txosten batean oinarrituta. Hori salatu egin genuen, ikuspegi demokratiko batetik iruditzen zitzaigulako onartezina dela eztabaida hori moztea, baina iruditzen zaigu berdintasunaren ikuspegitik ere larria dela, zeren hain zuzen ere, prestazio sozial horiek jasotzen dituzten gehienak eta pobrezia-egoera larriena jasotzen dituzten gehienak emakumeak baitira. Orduan, horrelako eztabaida bat ukatzea, gure ustez, berdintasunaren aurkako neurri bat da gainera. Gure ustez, herri ekimen legegile horretako neurriak ere soldata-arrakalaren aurkako neurriak ere badira.

[Y aquí quisiéramos comentar que hace poco el sindicato ELA junto con otros actores presentamos la Carta de los Derechos Sociales del País Vasco, una iniciativa legislativa popular para exigir y mejorar este sistema de protección social público y de calidad. Y en esa iniciativa legislativa popular pedíamos mejoras sobre todo en lo referido a la renta garantizada. La Mesa del parlamento no ha aprobado que esta iniciativa legislativa popular avance, basándose en un informe del Gobierno. Esto lo denunciamos porque desde un punto de vista democrático nos parece que es inaceptable detener este debate, pero desde un punto de vista de la igualdad nos parece también es grave porque concretamente la mayoría de las personas que reciben estas prestaciones sociales y la mayoría de las personas que sufren la situación de pobreza más grave son mujeres. Entonces, negar un debate así nos parece que es una medida en contra de la igualdad. En nuestra opinión, las medidas de esa iniciativa legislativa popular también son medidas en contra de la brecha salarial].

Pixka bat hau da laburbilduz guk egiten dugun proposamena. Eta errepikatzen dugu iruditzen zaigula arazoa konplexua dela, soluzioak ezin direla azalekoak izan, eragile desberdinok daukagula erantzukizuna, baina dudarik gabe, Gobernuak erantzukizun handi bat duela. Iruditzen zaigu borondate politikoarekin gauzak egin daitezkeela eta egin behar direla. Hau da pixka bat ELAtik aurkeztu nahi genuena.

[Esto es un poco resumida la propuesta que hacemos. Y repetimos que nos parece que es un problema complejo, que las soluciones no pueden ser superficiales, que diferentes agentes tenemos responsabilidad, pero que sin duda el Gobierno tiene una gran responsabilidad. Nos parece que con voluntad política se pueden hacer cosas y que hay que hacerlas. Esto es un poco lo que queríamos presentar desde ELA].

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Mila esker anitz zuen azalpenak egiteagatik. Eta orain hasiko gara taldeen txandekin. UPN-ko bozeramailea hasiko da, nahi baldin badu solastu.

SRA. DOMÉNECH LINDE: Muchas gracias y buenos días. Lo primero que quería comentar es que estamos en el Parlamento de Navarra y nos centraríamos en las medidas que entendemos que nosotros, desde este Parlamento, podemos instar y podemos trabajar con el Gobierno de Navarra, no con el resto de la Comunidad Autónoma Vasca. Simplemente, sería... Porque aquí citan... Pues, eso, incluyéndonos, y, en este caso, nosotros nos centraríamos en lo que se puede hacer aquí en Navarra.

Recordaba cuando estaban ustedes hablando que nosotros impulsamos una moción y luego también el Partido Socialista, incluso, más adelante, otra moción. En este caso, una era para el Plan de Empleo 2016-2019, en el caso de los socialistas, y en nuestro caso era para estudiarse en el estatuto de los empleados públicos de la Administración Pública una forma de trabajo como el teletrabajo. En el borrador del Plan de Empleo 2016-2019 se cita muy poco la conciliación, solamente se habla una vez de la conciliación. Incluso se habla de impulsar la transformación digital. Como una de las medidas, yo creo que ahí se podría trabajar más de lleno concretando, digamos, para que esas medidas que nos aportan, que miraremos con detenimiento y revisaremos, sí pudieran llegar en efectividad. Es decir, el Plan de Empleo 2016-2019, en ese borrador.

Y, luego, entiendo que están ustedes también trabajando en el estatuto de los empleados de la Administración Pública, que luego podría ser un proyecto de ley foral, porque ahí, realmente, es donde todas estas medidas que, a lo mejor, se aportan, se podrían consensuar y trabajar, y sería un modo de que se hicieran efectivas en los trabajadores públicos de Navarra.

Nosotros, cuando estábamos separando esa moción, considerábamos que la brecha salarial, que hombres y mujeres del personal de Administración al servicio del Gobierno de Navarra, esa sí, existe. Además, es una situación muy feminizada en el sentido de que hay más empleadas que empleados: 70 por ciento, mujeres; 30 por ciento, hombres. Así es el perfil de la Administración en estos días. Y, sin embargo, no tiene el mismo nivel respecto a niveles salariales. Es decir, hay muchas más, por ejemplo, mujeres, casi el 75, 76 por ciento ocupan empleos temporales. En cambio, los hombres son más eventuales y fijos, la mayoría. Pese a que hay un 70 por ciento de mujeres frente al 30 por ciento de hombres. En niveles B y D sí que hay mayoría de mujeres, en torno al 80 por ciento, y en niveles directivos, sin embargo,

son los hombres los que ocupan la mayoría de los puestos directivos, niveles A, y tomas de decisión en la Administración. Me refiero a eso porque esas medidas, realmente, afectarían a ese ámbito, si queremos hablar de conciliación y ruptura de la brecha salarial. Sí que se dan más hombres en cuerpos de seguridad y emergencias, que tienen nivel C, o en asistencia.

Pero esa es la foto que tenemos ahora mismo de la Administración Foral de Navarra y la situación.

Respecto a las medidas que ustedes aportan, las miraremos con detenimiento. Hablan de presupuestos; quería saber si han pensado cuánto supone económicamente, si han cuantificado estas medidas, si han hecho una valoración, si se pueden llevar a cabo y en qué margen de tiempo, respecto a las diferentes medidas que traen.

Me sorprende también un poco, a veces, porque, a veces, son medidas muy concretas; otras, un poco más genéricas. Entiendo que es para ir trabajando en el tiempo.

Hablan de políticas de igualdad. Yo también hablaría de políticas de corresponsabilidad, me parece esencial, sobre todo cuando estamos hablando, por ejemplo, de bajas por maternidad. La mayoría de las bajas las cogen las mujeres y la mayoría de las reducciones de jornada y de licencias por maternidad las siguen cogiendo las mujeres, pese a que los hombres tienen la opción de coger las excedencias de paternidad. Siguen siendo mayoritariamente las mujeres las que reducen la jornada y que, por tanto, reducen el salario. Al reducir el salario y reducir jornada, muchas veces tienen menos posibilidades de complementos por tiempo, cosa que los hombres no hacen. Entonces, ahí, en políticas de igualdad, no sé si lo han estudiado, pero quería citar el tema de la corresponsabilidad.

Luego, las diferentes medidas hablan del personal que trabaja para la Administración Pública. Yo creo que todo eso, dentro de un diálogo social, realmente, que se sienten los trabajadores y los sindicatos y los ciudadanos. O sea, que pueda haber un amplio diálogo social para establecer las diferentes medidas del punto 4, respecto al personal que trabaja en la Administración.

Garantizar los servicios que sean... Por ejemplo, el tema de los horarios flexibles. Nosotros estamos a favor también de los horarios flexibles y hemos propuesto temas en este ámbito. Sin embargo, siempre está la coletilla «siempre que el servicio sea posible». En algunos servicios, por ejemplo, sanitarios, no es posible, porque no hay una persona que pueda suplir a ese trabajador, con lo que, entonces, no tiene licencia. Ya termino. Sin más, muchas gracias. Lo miraremos con detalle.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Orain badauka hitza Euskal Herria Bildu Taldearen ordezkariak.

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Eskerrik asko. Ongi etorriak izan zaitetze eta eskerrik asko azalpenak emateagatik. Por una cuestión de orden, me dicen que solo tenemos cinco minutos. Es un tema que daría para muchísimas horas de debate. Voy a tratar de centrar mi intervención en un planteamiento que quiero hacerles, por conocer su opinión. En primer lugar, quiero decir que, efectivamente, comparto con ustedes que el tema de la brecha salarial es un problema muy complejo que requiere de una voluntad política clara, pero que para

superarlo es necesario avanzar hacia un nuevo modelo social, hacia un cambio social, hacia un nuevo modelo empresarial en el que, desde luego, la educación tenga un papel fundamental. En eso estamos trabajando, pero creemos que este es un tema muy muy complejo, que hay que ir sentando las bases. Yo creo que en esta legislatura estamos sentando las bases. Todavía nos queda muchísimo trabajo por hacer, sin ningún género de dudas, pero sí que creo que estamos marcando ese cambio de tendencia y espero que podamos ir creando, por lo menos, los mimbres que nos vayan permitiendo ir avanzando hacia este cambio.

En cuanto a las medidas que nos han planteado, estamos conformes con todas ellas. No voy a entrar a analizarlas, ya les he dicho, por una cuestión de tiempo, pero sí que me gustaría hacer una valoración, una propuesta, a la que estos días le estoy dando vueltas y quisiera conocer su opinión, porque todavía no la he trasladado a ningún sindicato.

Es que yo creo que, en materia de igualdad, en materia para acabar con la brecha salarial, una cuestión muy importante que ustedes ya han puesto también encima de la mesa en su intervención es la negociación colectiva. Creo que ese puede ser un elemento idóneo. Somos conscientes –como ya han expuesto también ustedes– de que la reforma laboral ha tenido muchísima incidencia en el ámbito de la negociación colectiva, se ha atomizado. Aquí en Navarra, un fenómeno que ha tenido mucha incidencia es el incremento de los convenios colectivos de empresa. Pedí datos a la autoridad laboral y hemos podido comprobar cómo, efectivamente, durante los últimos años han incrementado muchísimo los convenios colectivos de empresa, por encima del convenio sectorial. Y cómo, en muchas ocasiones, en esos convenios de empresa, se regulan condiciones regresivas, condiciones inferiores y condiciones peores en general, en todos los ámbitos, pero también tienen su incidencia directa en el ámbito que estamos tratando, en la brecha salarial.

En este sentido, en Navarra –ya lo han dicho– tenemos muy pocas competencias en materia laboral, pero sí tenemos competencia en materia de registro de convenios colectivos, que en es el Estatuto de los Trabajadores se recoge en el artículo 90, 91, creo que es, que estos convenios tienen que estar registrados y que el órgano competente es la autoridad laboral. Hasta ahora, si no me equivoco –y ustedes podrán corregirme si no es así–, yo creo que, en Navarra, lo único que se hace es un registro automático. Se llevan los convenios, se registran; igual, se comprobará que cumplan los requisitos formales, pero yo creo que no hay un análisis concreto de las condiciones que se regulan.

Yo creo que esta podría ser una cuestión importante en la que en Navarra tenemos competencia, que podríamos intentar fomentarla, pensar un poco qué es lo que queremos hacer con esa sección, no sé si tiene que ser una especie de observatorio de la negociación colectiva, pero, quizás, podríamos darle un par de vueltas y ver qué podemos hacer con las pocas competencias que tenemos. Quizás, sea una posibilidad de que en ese organismo se pueda hacer un estudio de los convenios colectivos, aquellas condiciones que sean, desde luego, regresivas o que sean fraudulentas o que incumplan con la materia de igualdad de género, que puedan incluso ser denunciadas por ese propio organismo que tiene competencia para hacerlo, aunque en la práctica no lo hace.

Creemos que una vía importante también son los planes de igualdad específicos para cada empresa, con un diagnóstico previo en la empresa, que se realicen de manera negociada entre

la dirección de la empresa y los sindicatos, que estén sometidos a una evaluación constante – igual, cada dos años– y que, además, intervenga un órgano independiente. Siempre pensamos en la Inspección de Trabajo, pero como no tenemos competencia, quizás, este organismo al que me estoy refiriendo también podría tener competencia –previa formación en materia de género– para analizar esos planes de igualdad, que se aprueben junto con los convenios, qué medidas que se establecen, determinar si en las tablas salariales hay complementos que priorizan los puestos ocupados por hombres.

Todo este tipo de materias no sé si al sindicato le parecerían adecuadas, si creen que es una vía que se puede explorar. Nosotros, desde luego, vamos a solicitar que en esta Comisión comparezca la persona responsable del departamento en materia de negociación colectiva para comprobar cuál es la labor que viene desempeñando hasta ahora, para conocer también su opinión al respecto, porque creemos que puede ser una vía importante.

Claro, en materia de contratos públicos, por ejemplo, cuando se nos pide que se controle la subcontratación, la subcontratación siempre va a estar limitada al convenio colectivo en aplicación. Si nos encontramos que el convenio tiene condiciones muy precarias, pues, realmente, es lo que la Administración va a cumplir. Por eso, nosotros creemos que es muy importante la negociación colectiva. Somos conscientes de cuál es la situación a la que nos ha abocado la reforma laboral y en Navarra no tenemos competencia, por desgracia, a pesar de que nuestro grupo las exige y las sigue reivindicando y sigue trabajando, pero no tenemos, hoy en día, competencia en materia laboral. Y creemos que esta podría ser una vía a explorar – insisto–, a trabajar, a negociar con los sindicatos, con la autoridad laboral competente, con el Gobierno de Navarra, pero que podría ser una vía que, quizás, pudiera suplir estas carencias.

Luego, por otro lado, en esta legislatura se ha planteado en varias ocasiones otra cuestión. Con el diagnóstico del Gobierno de Navarra, hemos conocido que uno de los factores que inciden en Navarra en la brecha salarial es la escasa presencia de la mujer en el ámbito industrial. Y, en este sentido, ya planteó algún sindicato –y dio lugar a varias iniciativas parlamentarias– la posibilidad de establecer o de instar a las empresas, al sector industrial, fundamentalmente en Navarra –así se creyó–, para que se establezcan criterios de selección públicos, paritarios, que sean verificables. Y para eso también creemos que puede tener un papel muy importante a desempeñar el Servicio Navarro de Empleo. Me gustaría conocer –supongo que ya conocerán las distintas iniciativas que ha habido en el Parlamento– si ustedes están de acuerdo, si creen que es una línea importante a trabajar, si creen que merece la pena explorarla. En definitiva, me gustaría conocer su opinión sobre estos dos puntos. Y, por falta de tiempo, el resto de propuestas que han hecho, insisto, las compartimos la mayoría de ellas y supongo que tendremos oportunidad de hablarlas más despacio y de hacer una reflexión más profunda y más detallada. Eskerrik asko.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Mila esker zuri. Orain Podemos-Ahal Dugu Taldearen ordezkariaren txanda da.

SRA. SÁEZ BARRAO: Eskerrik asko, Presidenta andrea. Muchas gracias a las dos por la exposición. Efectivamente, por la brevedad de tiempo, queremos decirles que, por nuestra parte, compartimos el diagnóstico que han realizado, tanto en los análisis como, efectivamente, lo que acaban de decir, la complejidad del tema en cuanto al abordaje de

medidas reales, el tema de que necesita voluntad política, que hasta ahora ha sido poca y escasa, de manera global; el análisis que han hecho sobre la segregación vertical y horizontal, las repercusiones, etcétera. Y, sobre todo, también los ejemplos, porque, a veces, explicar bien que un mismo trabajo, solamente por el hecho de estar hecho por hombres o mujeres recibe otro nombre y, por lo tanto, otros complementos, es muy evidente. Y ustedes han comentado el tema de recogida de basuras, limpieza, otro tipo de limpieza. Yo aquí siempre pongo el ejemplo del tema de cuidados, en cuanto a las trabajadoras familiares, o los trabajadores que cuidan los jardines. Cobran mucho más los que cuidan los jardines, cuidan; las trabajadoras familiares cuidan y cobran muchísimo menos. Y eso es de los Ayuntamientos y lo pueden regular perfectamente. Por poner algunos ejemplos que son muy evidentes.

Así que, como compartimos, por ir ya a cuestiones concretas, quizás... Ya sé que probablemente no lo han hecho por el tema de que no hay competencia clara, pero sí que, por nuestra parte, queremos insistir en el tema de las consecuencias de las empleadas del hogar en todo esto, es decir, de incorporar en todo el análisis, lo que supone el hecho de que estén sin convenios, qué tipo de convenios, etcétera, como un paso también importante, y qué puede hacer Navarra en esa materia.

En lo demás, por nuestra parte, sí que apoyamos la idea de la inspección, lo que reclaman de que tengamos competencias, pero incluso –aquí se ha hecho ya, en este Parlamento, muchas veces– solicitar que, realmente, con los medios que tenemos –donde existe, se está dando un dinero público que se supone que es para la aplicación de planes de igualdad o ese tipo de cuestiones– haya una constatación de qué se está realizando, para qué y cómo. Y, si no, desde luego, el dinero público no se puede entregar si no hay un control. Entonces, esto se ha comentado ya muchas veces en este Parlamento y creemos que es básico. No solo lo que decía la portavoz anterior de que los planes de igualdad se hagan adecuados a cada sitio y contexto, que eso ya se hizo, por cierto, en años, y fue recortado, es decir, fuimos para atrás. En cualquier caso, además de eso, es importante el seguimiento. Y eso es posible hacerlo, no es algo imposible de hacer, es ponerlo, igual que ponemos inspecciones para otro tipo de cuestiones.

Y sí me parece que hayan señalado el tema del acoso, que a veces queda fuera de todo el tema y, desde nuestro punto de vista, también las situaciones de acoso sexual en el trabajo tienen incidencia también y repercusión, en alguna medida, en partes de la brecha salarial, por mujeres que abandonan trabajos, etcétera. Entonces, debe estar analizado también dentro del análisis general que hacen.

También quiero comentarles que nosotros, por ejemplo, tenemos una moción –ya se la pasaremos– presentada, que no ha llegado a Pleno todavía porque vamos lentos en esas cosas, porque hay mucho, pero plantea todo el tema de la vinculación de una serie de medidas con el cuidado, adoptar, y sobre todo también aquellas que tienen que ver desde el punto de vista del cuidado como elemento de empleo también en Navarra. Entonces, ya se la pasaremos para ver qué les parece, pero va en la idea de lo que han explicado de considerar el cuidado, como les decía, como elemento de empleo, pero también con las medidas que debe tener. Y en eso quería destacar también algo que han dicho y que para Podemos-Ahal Dugu es muy importante, el tema de los permisos de maternidad y paternidad iguales e intransferibles.

Consideramos que es una medida básica y que, en este momento, Navarra la puede aplicar ya. Entonces, habrá que cuantificarla, efectivamente, pero es una medida muy muy importante a la hora de la brecha salarial y, en ese sentido, la Administración tiene que dar un ejemplo. Hemos oído campanadas de que, probablemente, también a nivel estatal. Pues, estupendo, cuanto más sumemos, mejor.

Y el tema que han dicho del cero-tres, algo que se olvida mucho y que también es fundamental en lo que estamos hablando. Es decir, si hay un cero-tres, quiero decir, los recursos están a disposición de todo el mundo, gratuitos, y todo el mundo va a acceder, pues, evidentemente, a la hora de la opción laboral cambia muchísimo. Entonces, sí que nos parece que lo hayan incorporado y que debe estar presente en todo el análisis, lo mismo que el tema de los derechos de dependencia. En fin, todo lo que ustedes han explicado de lo que, de alguna manera, no había, lo que ya había recortado, todo eso, volver a darle la vuelta poco a poco. Coincido con lo que ha dicho la portavoz anterior de que se están dando algunos pasos importantes. En esto, probablemente, nos sabe a poco y queremos más, pero es cierto que se están dando no solo en educación, sino en otros aspectos.

Es verdad que el plan de empleo, por primera vez, sí que se miró desde este punto de vista. Otra cosa es hasta dónde hemos incidido. Pero les animo a que, ahí, todo lo que puedan seguir aportando será fundamental. Y lo que han planteado del estatuto de la función pública. Efectivamente, ahí es donde podemos recoger cantidad de cuestiones, como se ha hecho, y es verdad que lo que tiene la función pública es que estamos muchas mujeres, pero que tenemos un techo de cristal evidente, quiero decir que llega un momento en que no hay manera. Entonces, las medidas tienen que estar ahí centradas en lo que es función pública. Hay un ejemplo bien claro... Por cierto, que deberán dar bastante vuelta, ya que supone, además, bastante dinero a la ciudadanía, que es, por ejemplo, la Policía Foral, que no tiene apenas mujeres. Habrá que darle la vuelta. Lo digo porque es un criterio que, a veces, lo ponemos poco, que es que hay un dinero público y tiene que tener informes de impacto de género siempre, y saber cuánto destinamos a los hombres y cuánto a las mujeres en cualquier tema que estemos hablando. Entonces, para tomar las medidas pertinentes, si les parece.

Sí quería sumarme porque hace mucho tiempo presentamos –y no fue aprobado– el tema de un observatorio en Navarra más general, no solo con el tema laboral, pero sí que cogiera todo el tema laboral en todos los aspectos, porque pensábamos que un organismo que estuviera fuera de las propias empresas era muy importante. Daba, diríamos, mayor intimidad, mayores garantías. Lo hemos hablado con bastantes mujeres también. Y sí que pensamos que puede ser la propuesta que hacía la portavoz de Bildu, es decir, reciclarlo de esa manera. Pero sí que consideramos... Claro, nos extrañó que no saliera en un Pleno hace ya tiempo el asunto y nos parece muy importante el tema de un observatorio que dé garantías tanto de posibilidad de poner denuncias como también de actuación. Es decir, en el doble camino. Porque, hoy por hoy, realmente, lo que hemos comprobado es que en las propias empresas son muy difíciles algunas cuestiones y hay que facilitar cuantos más caminos mejor, que tenga, digamos, el doble trabajo.

Quiero comentarles también que ahora, por ejemplo, está el tema de la brecha salarial, que también incide, que vamos a aprobar rápidamente, que es la ley de ciencia, que también se ha

planteado desde ese punto de vista. Nada más, solamente lo que ha dicho la portavoz de Bildu. Me uno al tema de la industria, de las medidas que se están planteando de cómo entrar mujeres, y sobre todo porque se está destinando dinero público y, además, a uno que viene de no sé qué y de no sé cuánto, pues que tenga una serie de condiciones también en esta materia. Terminó ahora mismo. Sin más, les reitero que les damos las gracias y que, en este camino, todo lo que hagan va a ser estupendo. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Orain PSN-ko ordezkariak dauka hitza.

SR. MEDINA SANTOS: En primer lugar, quiero saludar a las dos representantes de ELA, a María y a Leire, y agradecerles su aportación, como no puede ser de otra manera. Coincidimos tanto en el diagnóstico que habéis hecho como en la mayoría de las medidas que habíais propuesto. Sí que podríamos matizar algunas de ellas, pero, en principio, podríamos compartir la gran mayoría. Pero, sobre todo, compartimos la idea de que –como ha dicho también la portavoz de Bildu– el tema de la brecha salarial es un ámbito muy complejo y que, a poco que podamos rascar, vemos que las soluciones no son fáciles. Ni son fáciles ni son a corto tiempo, esa es la realidad. Y, desde luego, creemos que es fundamental la voluntad política y, sobre todo, también analizar qué se ha hecho, qué ha resultado, qué no ha resultado; con los datos en la mano, ver la dirección a la que tenemos que ir.

Es verdad que crisis económica que hemos vivido, aparte de otras muchas consecuencias, ha tenido la grave consecuencia de que ha dejado de lado muchas de las políticas de igualdad que habían comenzado, que solamente habían comenzado a implantarse. Por lo tanto, al dejarse de lado muchas de estas políticas, además de retroceder en muchos ámbitos, también es verdad que las mayores repercusiones las han sufrido las mujeres.

Compartimos esos dos ejes que habéis señalado, la lucha contra la precariedad, que mayoritariamente la tenemos las mujeres, y además impulsar el reparto de trabajo. Que ahí es donde también, aparte de impulsar ese tema público de cuidados, también es verdad que tenemos que hacer una pequeña reflexión acerca de las medidas que hemos puesto en marcha hasta el momento con el tema de la corresponsabilidad, en qué medida han beneficiado o no han beneficiado ese reparto de trabajo, porque no hacemos nada poniendo muchas medidas de corresponsabilidad o de conciliación –hasta ahora llamadas «de conciliación»– si la mayoría del peso recae sobre las mujeres. Tendremos que ver qué medidas ponemos en marcha para que esa corresponsabilidad sea real y sea asumida por las dos partes de una pareja, no solamente por una sola. Por lo tanto, compartimos esos dos ejes.

Me voy a centrar un poquito en el tema de la lucha contra la precariedad. Nosotros hemos defendido en esta Comisión... Muchas veces se habla de que las mujeres trabajamos en sectores feminizados, los hombres más en la industria. Nosotros hemos defendido que es verdad que hay que trabajar –también comparto lo que ha dicho la portavoz de Bildu– en el tema educativo para que las mujeres, a la hora de las opciones educativas, no nos vayamos a determinados ámbitos y no a otros, porque hay que trabajar en el ámbito educativo, pero en tanto en cuanto es verdad que eso no se produce, porque es un resultado a largo plazo, debemos actuar en lo que tenemos en la realidad. Y, desde luego, partiendo siempre en la libre elección de cada persona a elegir lo que quiera, eso, por supuesto. Entonces, lo que tenemos que trabajar aparte de eso –yo lo he defendido en esta Comisión o Comisiones que se

ha hablado de este tema— es en dar más valor a aquellos trabajos que realizamos las mujeres. Y el caso más claro y en el que la Administración tiene competencias es el ámbito de lo social. El ámbito de lo social siempre ha sido infravalorado y, por lo tanto, precarizado al más absoluto nivel. ¿Por qué? Pues porque, mayoritariamente, está realizado por mujeres y se considera —como ha dicho Leire, me parece— una prolongación de lo que las mujeres, por mandato social, hacemos en casa.

Por lo tanto, ahí sí tenemos un ámbito muy claro en el que es necesario un convenio y, además, es necesario un convenio sectorial, que no existe, ante el foral. Es un ámbito en el que es necesario un convenio, como digo, es necesario actuar en las licitaciones. En las licitaciones, es necesario que el Gobierno, que las Administraciones, se impliquen en aumentar esos salarios. En algunas licitaciones se prohíbe, incluso, subir los salarios, unos salarios míseros. Por lo tanto, creemos que es importante incidir en este ámbito, en el ámbito de la responsabilidad de la Administración en mejorar esas licitaciones.

Y otro tema también —ya acabo—; es necesario que las Administraciones hagamos políticas a largo plazo. Y ¿a qué me refiero con hacer políticas a largo plazo? Un claro ejemplo está en el tema de la dependencia y en el tema de los cuidados de menores. Pero, sobre todo, en una sociedad que es cada vez más envejecida, debemos poner el foco en los servicios a la dependencia. Estamos haciendo políticas cortoplacistas con prestaciones económicas y no estamos mirando al futuro para poner unos servicios públicos en los que las mujeres no tengamos que asumir esa carga, porque si las estamos asumiendo a día de hoy, las vamos a asumir mucho más en el futuro. Por lo tanto, reforcemos los servicios públicos, sobre todo en dependencia, en personas mayores. Se me acaba el tiempo, seguiremos hablando de este tema, como no puede ser de otra manera.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Orain Izquierda-Ezkerra Taldearen ordezkariari ematen diot hitza.

SR. NUIN MORENO: Muchas gracias, señora Presidenta. Agradezco también, como han hecho el resto de grupos, la presencia y las aportaciones que nos traslada el sindicato ELA. Vamos a estudiarlas. Nosotros compartimos, en cuanto a las propuestas, de una forma muy amplia, las que nos habéis entregado y las que nos habéis expuesto. En alguna, podríamos tener un debate o una profundización, pero, en líneas muy amplias, las compartimos. También el análisis de cuál es el origen del problema. El capitalismo es un sistema basado en la desigualdad. Sin desigualdad, el capitalismo no funciona, necesita desigualdad y una desigualdad, además, muy fuerte y muy marcada. Y si eso se combina con una sociedad patriarcal, esa desigualdad se ceba y castiga de forma injusta, especialmente a las mujeres, como así ha sucedido.

Por lo tanto, también compartimos el diagnóstico y la necesidad de abordar, también, focalizando dos puntos fundamentales, que para nosotros también lo son: la lucha contra la precariedad y la necesidad de servicios públicos universales y gratuitos que permitan un impulso decidido a lo que es el reparto del trabajo.

En cuanto a la precariedad, nosotros lamentamos que, en estos momentos, no parezca que haya un impulso político por parte de quien tiene las competencias, que es el Gobierno

central, el nuevo Gobierno del Partido Socialista, para abordar elementos que incidan de forma muy clara en la precariedad, como es la normativa laboral o las últimas reformas laborales. Parece que hay una actitud política más de dejar las cosas como están, pedir a sindicatos y a agentes sociales que hablen, pero sin una voluntad política de modificar esa normativa para luchar contra la precariedad.

Sí ha sido una buena iniciativa, además con un consenso sindical amplio, la nueva Ley Foral de Contratos, que debe ser aplicada de forma total y de forma íntegra por parte del Gobierno de Navarra y las diferentes Administraciones que deben hacerlo, también los Ayuntamientos y otras. Y esperamos que ahí sí, en nuestro ámbito de actuación, en Navarra, pueda haber un efecto positivo.

En todo caso, ya digo, nosotros esperamos que esta Comisión Especial, después de recibir los análisis y aportaciones de los diferentes agentes que por aquí van a pasar, pueda hacer un informe y unas propuestas útiles para poner esta agenda, esta lucha por la igualdad, esta lucha contra la desigualdad salarial y de género, la pueda poner en el punto de prioridad y de intensidad en las políticas públicas en las que debe estar. Esa va a ser nuestra posición, con ese ánimo vamos a trabajar en esta Comisión Especial. Y también, desde esa perspectiva, vamos a valorar todas las aportaciones que recibamos. En ese sentido, agradecemos, como digo, las que nos habéis trasladado desde ELA.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Mila esker, Josemi.

SRA. ALEMÁN ARRASTIO: Yo también quiero deciros que comparto con vosotras el diagnóstico y las propuestas que nos habéis hecho, en su mayoría. Nos parece que el diagnóstico es el que nosotros también hacemos. Creo que las propuestas tenemos que analizarlas con mayor detenimiento, pero, en su mayoría, las compartimos.

Y yo me voy a centrar en una de las propuestas que hacéis. Tenemos claro que uno de los temas y objetivos a trabajar es la corresponsabilidad para acabar con la brecha de género. Y en torno a este tema, me voy a centrar en los permisos de paternidad iguales, personales e intransferibles. En este sentido, la pregunta es para Leire, porque creo que ya en la CAV se están tomando medidas que avanzan hacia estos permisos, hacia la garantía de estos permisos. Me gustaría saber cómo se está planteando esa cuestión en la CAV, si en otras comunidades autónomas también se está planteando. Y, sobre todo, a mí, desde luego, esto me parece un elemento fundamental y una herramienta fundamental para el combate de la brecha de género, pero hay quien cuestiona esta herramienta y este planteamiento por entenderlo discriminatorio para con el resto de los trabajadores. A mí me gustaría saber, desde vuestro sindicato, qué opinión os merece, y si este elemento o este análisis que se hace de quienes opinan que plantear esto desde la Administración –que no es lo que yo opino, a mí me parece que la Administración debe plantear estas cuestiones y debe ser el ejemplo– es una medida discriminatoria para con el resto de trabajadores. Quisiera saber la valoración que hace el sindicato respecto a esta medida y a este planteamiento. Nada más.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Ahora tenéis ya vuestro turno para dar respuesta y os voy a pedir que lo hagáis en diez minutos por que vamos con retraso y tiene que venir el otro sindicato que comparece aquí en esta Comisión.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO ELA/STV (Sra. Balda): Comenzaré respondiendo a todas las materias que tienen que ver con el tema de negociación colectiva que ha planteado Arantxa. En tema de negociación colectiva, primero, la situación ideal sería que se echaran para atrás las reformas laborales, obviamente, pero, mientras tanto, mientras tengamos la ley como la tenemos, en el registro de convenios que se planteaba en Navarra tampoco es un registro automático. Sí que se observa si la literalidad de la norma de los convenios respeta la legalidad vigente, sobre todo en cuanto a la literalidad y al Estatuto de los Trabajadores, y a otra normativa europea, incluso. Sí que se hace una especie de estudio de la legalidad, pero sí que es verdad que se podría profundizar en esa materia y puede ser un ámbito donde podamos explorar. Siempre vamos a estar limitados legalmente en tema de convenios de empresa a lo que el Estatuto de los Trabajadores nos dice.

Desde el punto de vista de negociación colectiva, sin embargo, sí que se pueden adoptar otras medidas que en ELA impulsamos. Y en la CAPV, por ejemplo, se han firmado acuerdos sectoriales en cuanto a dar prioridad aplicativa a los convenios navarros. Con esta medida, mejoraríamos mucho sobre todo en sectores en los que se aplican convenios estatales y, como he comentado antes, sectores feminizados. Y aquí sí que puede haber responsabilidad, es decir, el Gobierno de Navarra puede actuar intentando firmar acuerdos sectoriales impulsando estas negociaciones.

En cuanto a la Administración también, en temas de subcontratación, entendemos que también se pueden establecer mínimos salariales para evitar que estos convenios de empresa firmados a la baja se puedan aplicar. En ese aspecto también entraríamos.

Y nos ha parecido una medida interesante y que nosotras no teníamos en nuestras medidas el tema de los criterios de selección. Este tema es muy interesante porque si, al menos en esas empresas donde se den ayudas, se pueden limitar los criterios de selección o hacer que sean equitativos y, después de contratar a un hombre, se tenga que contratar por obligación a una mujer... Estas medidas que nosotras ya, en empresas donde nos permiten hacer convenios o regular los criterios de selección ya lo implementamos, pero en otras no se nos permite. Por tanto, si el Gobierno de Navarra pudiera actuar en esta materia, por supuesto, nos parece una medida positiva.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO ELA/STV (Sra. Txakartegi): Gauza desberdinak azaldu dira. UPN Taldeko ordezkaria.

[Se han explicado cosas diferentes. La representante de UPN].

No me acuerdo del nombre. Mónica. Efectivamente, las medidas que presentamos son de naturaleza diversa. Algunas son más concretas, otras son más genéricas. No hemos hecho una cuantificación presupuestaria, pero todo esto lo que implica es que se necesita voluntad política y poner más medios. Entonces, estas materias tienen que tener prioridad en los presupuestos y, si para eso hay que revisar la política fiscal para que haya recursos suficientes, pues, desde ELA, exigimos que la política fiscal sea más progresiva y que se recaude más para, precisamente, poder dar prioridad a estas materias.

Con respecto a las políticas de corresponsabilidad, efectivamente, cuando hablábamos de políticas de igualdad incorporamos también las políticas de corresponsabilidad. Y en este sentido, los permisos de paternidad nos parecen una medida muy importante. Lo que se ha anunciado en la CAV... Bueno, lo que tenemos que criticar es que hay una forma de proceder o hacer política... Bueno, se anuncian las medidas para que mediáticamente tengan efecto y se hace también propaganda de las mismas, pero, luego, todavía desconocemos la letra pequeña o desconocemos la concreción. Entonces, se han anunciado dos cosas: por una parte, para los empleados de la Administración Pública de la CAPV, que van a tener derecho a las dieciséis semanas, pero desconocemos todavía la letra pequeña, desconocemos cuándo se pondría en marcha. Nuestro sindicato lo que ha dicho es que habría que ver la letra pequeña y que se debería aplicar a todos los trabajadores de la Administración Pública, también para aquellos que sean eventuales, por ejemplo. Pero ya digo que desconocemos un poco la concreción.

Y, luego, lo que se ha anunciado también, que nos parece que la medida va en buena dirección, pero habría que ver también cómo se concreta, es que aquellos padres que se acojan a una excedencia por cuidado de hijos van a tener la cotización cubierta y el salario cubierto las dieciséis semanas. Con lo cual, en la práctica sería un permiso de paternidad equiparable a un permiso de maternidad. Entonces, nos parece que la medida va en buena dirección, la apoyamos, pero, efectivamente, hay que ver la concreción. Y eso es lo que desconocemos, porque, desgraciadamente, se anuncian las medidas, pero, luego desconocemos la letra pequeña. Pero son medidas que para ELA van en la buena dirección y no nos parece que sean discriminatorias.

Se ha comentado también el tema de los planes de igualdad. Nuestra experiencia como sindicato en los planes de igualdad no es buena, porque muchas empresas o no cumplen la ley y no pasa nada, no se sanciona, o cumplen la ley formalmente, pero son planes de igualdad que se quedan en un corta-pegas, que no parten de un diagnóstico real. Y, efectivamente, los sindicatos ahí también tenemos que hacer un mayor seguimiento de esos planes de igualdad.

Con respecto a las empleadas del hogar, que ha comentado Tere, efectivamente, la discriminación que sufren las empleadas del hogar es una discriminación flagrante y, en ese sentido, queremos denunciar también que el presupuesto aprobado por el Partido Popular con el apoyo de otros grupos parlamentarios en Madrid ha retrasado hasta el 2024 una serie de medidas que estaban ya aprobadas desde la época de Zapatero para equiparar la forma de calcular la pensión de las empleadas del hogar al régimen general. Todo lo que tiene que ver con la cobertura de los vacíos de cotización, etcétera, una vez más, medidas que se tenían que empezar a aplicar en 2019, se han atrasado hasta el 2024, lo cual nos parece que es... No se habla de ello cuando hablamos de las pensiones de las mujeres, pero, efectivamente, las empleadas del hogar son las que están en la cola de la cola. Y, no sé, ya está.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Mila esker anitz zuen ekarpenengatik. Amaiera ematen diogu bilera honi. Orain bost minutuko etenaldia izango dugu eta gero beste sindikatuarekin hasiko gara. Mila esker denoi.

[Muchas gracias por sus aportaciones. Damos por finalizado este punto. Ahora tendremos un receso de cinco minutos y después empezaremos con el otro sindicato. Muchas gracias a todos].

(Se suspende la sesión a las 12 horas y 10 minutos).

(Se reanuda la sesión a las 12 horas y 21 minutos).

Comparecencia de representantes del sindicato Langile Abertzaleen Batzordeak.- LAB.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Egun on. Damos comienzo a la Comisión. Bienvenidas a las tres representantes del sindicato LAB. Por un lado, tenemos a Eli Etxeberria, que es la responsable de la Secretaría Feminista del sindicato LAB. También tenemos a Maite Barreña, que es también miembro o miembro de la Secretaría Feminista. Y también tenemos a Aitziber San Martín, que es la dinamizadora feminista del sindicato. Ellas han venido también a traernos las aportaciones del sindicato a esta Comisión. Esta es la Comisión para la elaboración de un informe dirigido a impulsar el empleo femenino de calidad. A continuación, tendréis media hora para poder realizar vuestras aportaciones. Entonces, distribuíos como... Me imagino que ya habréis hablado cómo os vais a distribuir. Tenéis la palabra.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO LAB (Sra. Barreña): Egun on. Hasteko nik irakurketa orokor bat egingo dut soldata-arrakalaren inguruan guk zer ulertzen dugun, nolabait medioetan eta ohiko hizketalditan dauden datu horietatik haratago. Gure ustez, ohikoa da ulertzea... Egia esanda, zaila egiten zait.

[Buenos días. Para empezar, realizaré una lectura general sobre lo que entendemos nosotros sobre la brecha salarial, en cierto modo, más allá de los datos que se dan en los medios y en las conversaciones habituales. En nuestra opinión, es habitual entender... A decir verdad, se me hace difícil].

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Barkamenak gure aldetik. Jarraitu, mesedez. Eta barkatu.

[Le pedimos perdón de nuestra parte. Siga, por favor. Y perdone].

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO LAB (Sra. Barreña): Ulertzen da soldata-arrakala dela lan berdina egiteagatik gizonek eta emakumeok kobratzen dugun desberdintasuna, hor pairatzen den diskriminazioa. Guk pentsatzen dugu definizio hori definizio oso laburra dela eta askoz ere planteamendu orokorragoa eta integralagoa egin behar dela soldata arrakalaren inguruan. Gure ustez, soldata arrakala ez da bakarrik dirutan soldatatan markatzen den diferentzia, baizik eta enplegutara heltzeko bide horietan eta behin lana dagoenean ere hor ematen diren diskriminazio eta desajuste horiek guztiak ere bai.

[Se entiende que la brecha salarial es la diferencia entre lo que cobran los hombres y las mujeres por el mismo trabajo, esa discriminación que se sufre. Nosotros pensamos que esa definición es una definición muy reducida y que hay que hacer un planteamiento mucho más general e integral sobre la brecha salarial. En nuestra opinión, la brecha salarial no es solo la diferencia que se marca en el sueldo en dinero, sino que también afecta a la vía para obtener los empleos y una vez en el puesto de trabajo también se refiere a las discriminaciones y los desajustes que se dan en relación con el trabajo].

Gure ustez, soldata arrakalarik handiena lanik ez duten emakumeen artean eta lana duten gizonezkoen artean ematen da. Hori azpimarratu beharko genuke. Behin emakumeok inkorporatzen garela lan mundura, arrakala ematen da askotan hautatze eta kontratazio prozesuan bertan. Ikustea baino ez dago zer gertatzen den, adibidez, industriaren sektorean, non emakumeen presentzia urria den eta urritasun hori ere arrakala den. Zergatik da arrakala? Izugarritzko zailtasunak ditugulako emakumeok enplegu horietara heltzeko. Batetik, erabateko segregazioa ematen delako eta askotan emakumeon bizitza biologikoak mugak jartzen dituelako lan hauetan hautatuak edo kontratatuak izan gaitzen.

[En nuestra opinión, la mayor brecha salarial se da entre las mujeres que no tienen empleo y los hombres que tienen empleo. Eso deberíamos destacarlo. Una vez las mujeres nos incorporamos al mundo laboral, la brecha se da muchas veces desde el mismo proceso de selección y contratación. No hay más que ver qué ocurre, por ejemplo, en el sector industrial, donde la presencia de las mujeres es escasa y esa es una brecha. ¿Por qué? Porque las mujeres tenemos enormes dificultades para acceder a esos empleos. Por un lado, porque se da una segregación total y muchas veces la vida biológica de las mujeres limita que seamos seleccionadas o contratadas en estos trabajos].

Bestelako faktore bat, edo bigarrenez guk ere azpimarratu nahi dugun beste faktore bat arrakala moduan da emakumeok gure karrera profesionala eta promozionatzeko ditugun benetako zailtasunak eta benetako mugak, non askotan emakumeon erantzukizun familiarrek traba bilakatzen diren gure promoziorako eta gure karrera profesionala handitzeko. Hori oso ebidentea da, adibidez, aginte-karguetan eta promozionatzerakoan, non dedikazio eksklusiboak eta dedikazio berezituak dauden, non emakumeon mundu laborala luzatzeak guretzako askotan traba bat suposatzen duen.

[Otro factor u otro factor que nosotros queremos destacar en segundo lugar a modo de brecha son las dificultades reales y los límites reales que tenemos las mujeres para llevar a cabo nuestra carrera profesional y para promocionarnos, donde muchas veces las responsabilidades familiares de las mujeres se vuelven obstáculos para nuestra promoción y para ampliar nuestra carrera profesional. Eso es muy evidente por ejemplo en los cargos de responsabilidad o a la hora de promocionarse, donde hay dedicaciones exclusivas y dedicaciones especiales para las cuales la prórroga de la vida laboral de las mujeres supone muchas veces un impedimento para nosotras].

Hirugarrenez ere nahiko genuke komentatzea kontziliazio neurriak gaur egun ulertzen diren moduan non kontziliazio neurri horiek zuzenduta dauden batez ere emakumeentzako datuak erakusten dizkigutelako. Momentu honetan traba bat bilakatzen dira emakumeentzat, gu garelako nagusiki lizentzia eta baimen horiek disfrutatzen ditugunak eta horiek gure jubilazio eta pentsioei begira ere suposatzen du pobretze nabarmen bat. Emakumeok hartzen ditugun zaintzengatik, hartzen ditugun baimen eta lizentziak eramaten gaituzte pentsio laburragoak eta pobreagoak jasotzera eta jubilatzen garenean pobreagoak gara eta jubilazio txikiagoak jasotzen ditugun gizonezkoek baino zaintzan eman dugulako denbora bat.

[En tercer lugar, querríamos comentar también las medidas de conciliación en el modo en el que se entienden actualmente donde esas medidas de conciliación están dirigidas, sobre todo porque nos muestran datos de mujeres. En este momento suponen una traba

para las mujeres ya que somos nosotras mayormente las que disfrutamos de esos permisos y licencias y eso de cara a nuestra jubilación y a nuestras pensiones suponen un empobrecimiento evidente. A causa de los cuidados que llevamos a cabo las mujeres, de los permisos y licencias que tomamos, recibimos unas pensiones más reducidas y pobres, y cuando nos jubilamos, somos más pobres y recibimos jubilaciones más pequeñas que los hombres porque hemos dedicado un tiempo al cuidado].

Beste alde batetik ere, azpimarratu nahi dugu lan antzekoak eta batez ere lan antzeko horiek feminizatuta daudenean, emakumeok askoz ere gutxiago kobratzen dugula. Eta adibide bat esatearren, garbitasuna aipatu dezakegu. Adibidez, kale garbitzaileak batez ere eta gehienetan gizonezkoak direnean, prezio bat ordaintzen da, eta eraikin barruetako zaintza, batez ere feminizatua dagoena, emakumezkoak egiten dugunez, askoz ere gutxiago ordaintzen da, biak garbiketak izanik. Eta orduan, lan antzekoak izanik, feminizatutako esparru hori askoz gutxiago ordaintzen da prezio publikoetan kale garbiketa baino, besteak beste.

[Por otro lado, queremos destacar que los trabajos parecidos y sobre todo cuando los trabajos parecidos están feminizados, las mujeres cobramos mucho menos. Y por poner un ejemplo, podríamos hablar de la limpieza. Por ejemplo, a los que limpian la calle, donde la mayoría son hombres, se les paga un precio y para la limpieza del interior de los edificios, sector que está mayormente feminizado, que lo ocupamos las mujeres, se paga mucho menos, siendo ambas actividades de limpieza. Entonces, siendo dos trabajos similares, ese espacio feminizado se paga menos en precio público que la limpieza de calles, por ejemplo].

Beste faktore bat gure ustetan kontuan hartzekoa partzialidadea da. Gure ustez, lan merkatuan partzialitate-tasa askoz ere handiagoa da emakumeen kasuan, eta horrek ere esan nahi du emakumeok ere baldintza prekarioagoetan lan egiten dugula. Eta horrek ondorioak izango ditu bai gure soldatetan eta bai ondoren izango ditugun prestazio- eta jubilazio- eskubidetan.

[Otro factor que en nuestra opinión hay que tener en cuenta es el de la parcialidad. Pensamos que siendo la tasa de parcialidad del mercado mayor la de las mujeres, eso también quiere decir que las mujeres trabajamos en condiciones más precarias. Y eso tendrá consecuencias tanto en nuestros sueldos como en los derechos de prestaciones y jubilación que tendremos luego].

Era berean, eta hori mahai gainean jartzea nahiko genuke, kontutan hartu behar dugu emakumeok lan reproduktiboan musutruk egiten ditugun batezbesteko orduak ere askoz ere handiagoak direla; kalkulatu da emakumeok egunean gizonezkoek baino bi ordu gehiago lan egiten dugula lan reproduktiboan. Horrek ere eragina du soldata-arrakalan, hain zuzen ere mugatzen duelako gure denbora bestelako prestakuntza batzuetara dedikatzeke, bai lan-prestakuntzarako, bai bestelako prestakuntzetarako.

[Además, y esto quisiéramos ponerlo sobre la mesa, tenemos que tener en cuenta que la media de horas de trabajo reproductivo que hacemos las mujeres de manera gratuita es mucho mayor y está calculado que las mujeres dedicamos en trabajo reproductivo dos horas más al día que los hombres. Eso también influye en la brecha salarial, ya que limita

nuestro tiempo para dedicarlo a otras formaciones, ya sean formaciones laborales o de otro tipo].

Eta guzti horren inguruan gu asko kezkatzen gara. Izan ere, aipatutako horiek, aipatutako egoera erreal horiek, soldata arrakalaren datu ekonomikoak ez dira neutroak eta ez dira kasualitatea. Eta hori da guk nolabait nabarmendu nahi duguna.

[Y sobre todo eso lo que nos preocupa mucho, lo aquí comentado, esas situaciones reales comentadas, es que los datos económicos de la brecha salarial no son neutros y que no son una casualidad. Y ese es el espacio donde nosotros queremos poner el foco].

Soldata-arrakala guk eman diogun dimentsio anitz horren inguruan estrukturala da eta sistema honek alimentatu eta elikatu duen egoera bat da. Sistema bat non merkatuak pertsonen aurretik kokatzen diren eta inportanteena dena da etekinak ateratzea eta ez pertsonen ongizatea bilatzea. Sistema bat non emakumeon diskriminazioa eta jerarkizazioa errotuta dagoen eta alimentatzen eta egonkortzen den. Non emakumeok dohan egiten ditugun zaintzalan guzti horiek, zeinak ezinbestekoak baitira sistema honek iraun dezan. Sistemak ezin izango luke iraun baldin eta emakumezkook lan guzti horiek dohanik egingo ez bagenu.

[La brecha salarial, en relación a esa dimensión múltiple que le hemos dado, es estructural y es una situación que ha alimentado este sistema. Un sistema donde los mercados se sitúan por delante de las personas y donde lo más importante es obtener beneficios y no desarrollar el bienestar de las personas. Un sistema donde la discriminación de las mujeres y la jerarquización está enraizada y se alimenta y se estabiliza. Donde todos esos trabajos de cuidado que hacemos de manera gratuita las mujeres son imprescindibles para que este sistema perdure. El sistema no podría perdurar si las mujeres no hiciéramos todos esos trabajos gratuitamente].

Hortik, neutroa ez izateak eta estrukturala dela esateak eramaten gaitu beste baieztapen bat egitera. Hain zuzen ere, gure ustez, hainbat urtetan irtenbide modura planteatu diren berdintasun-politikek argi uzten dute 20-15 urteren ostean berdintasun politikek eta berdintasun politiken ondorioz espero genituen irtenbideek porrot egin dutela. Momentu honetan berdintasun politikak ez dira gai egoera hau iraultzeko eta beste egoera bat irakurtzeko. Eta esaten dugunean ez direla gai, hemen ere argi izan behar dugu politika horiek ez direla gai, alde batetik berdintasun planak instrumentu bat izan beharrean, helburu bat bilakatu direlako. Eta bestetik, helburu horiek neurriak izan beharrean plan propioak bilakatu dira, eta ez dira elikatzen, ez dago pertsonalik horiek gauzatzeko, ezta errekurtsio ekonomikoak horiek berauek gauzatzeko. Gelditzen dira ezerezean. Berdintasun planak egin egiten dira, baina ez dira ez garatzen ez ebaluatzen egin behar den moduan eta kajoietan amaitzen dute neurri handi batean. Eta beste alde batetik ere, politikak planteatzen dira era isolatuan eta ez era integral batean. Soldata arrakalarekin ez dugu bukatuko baldin eta soldata arrakalaren dimentsio integral eta anitza kontuan hartzen ez bada.

[De ahí, el que no sea neutro y sea algo estructural nos lleva a hacer otra afirmación. Concretamente, que en nuestra opinión las políticas de igualdad que se han planteado durante años dejan claro que tras 20 o 15 años, las políticas de igualdad y las soluciones que esperábamos como consecuencia de esas políticas de igualdad han fracasado. En

este momento las políticas de igualdad no son capaces de combatir esta situación y de leer otra situación. Y cuando decimos que no son capaces, aquí también tenemos que dejar claro que esas políticas no son capaces, por un lado, porque los planes de igualdad en vez de ser un instrumento, se han convertido en un objetivo. Y luego esos objetivos en vez de tener medidas se han convertido en los propios planes y ni se alimentan ni hay personal suficiente para desarrollarlos, ni recursos económicos para que se lleven a cabo. Se quedan en nada. Sí que se hacen planes de igualdad, pero no permanecen ni se evalúan como se debe y en gran medida terminan en los cajones. Y, por otro lado, se plantean políticas de manera aislada y no integral. No vamos a terminar con la brecha salarial si no se tiene en cuenta la dimensión integral y diversa de la brecha salarial].

Eta nortzuk edo zer neurri soportatzen dute hori? Guk argi daukagu zerbitzu publikoen murrizketagatik soldata arrakala zabalduko dela. Hau da, zerbitzu publikoetatik jendartera herritarroi eman behar dizkiguten zerbitzuak ez badizkigute ematen, horrek eskatuko du ezinbestean emakumeek zerbitzu horiek guztiak okupatzea eta soldata-arrakala zabalduko dute. Emakumeoi inposatzen zaizkigun jardunaldi partzialekin bukatzen ez den bitartean, arrakala zabaldu egiten da. Amatasuna eta lizentziak bakarrik emakumeon kontua diren bitartean arrakala zabalduko da. Bete gabeko berdintasun neurri eta plan guzti horiek gauzatzen ez diren bitartean arrakala zabalduko da.

[¿Y quiénes o qué medidas soportan eso? Nosotros tenemos claro que la brecha salarial aumentará por los recortes de los servicios públicos. Es decir, si a los ciudadanos no nos dan los servicios que nos tienen que dar desde los servicios públicos, eso pedirá obligatoriamente que las mujeres ocupen todos esos servicios y aumentarán la brecha salarial. Mientras no se termine con las jornadas parciales que se nos imponen a las mujeres la brecha salarial aumentará. Mientras que la maternidad y las licencias sean solamente cuestión de las mujeres la brecha salarial aumentará. Mientras que no se realicen todas esas medidas y no se cumplan esos planes de igualdad la brecha aumentará].

Horren inguruan esan behar dugu guretzat oso kontuan hartzekoa dela batetik patronalak honekiko duen jarrera. Patronalak esaten digu eta ulertarazi nahi digu ematen den arrakala kasualitatea dela eta ez dagoela erantzukizunik eta ez dagoela horrekin politika aktibo konkretuak egiterik. Eta hori ozenki esan behar dugu ez dela egia. Momentu honetan bizi dugun egoera bizi dugu, hain zuzen ere, ez delako benetako politika eraldatzailerik martxan jartzen. Jarriko balira, eta gainera neurri horiek egon badaude, egoera ez litzateke gaur ezagutzen duguna.

[Sobre eso tenemos que decir que para nosotros es algo a tener muy en cuenta, por un lado, la actitud de la patronal para con esto. La patronal nos dice y nos quiere hacer entender que la brecha que se da es casualidad y que no hay responsabilidades y que no se pueden hacer políticas activas concretas con ello. Y tenemos que decir bien alto que eso no es verdad. La situación actual que vivimos la estamos viviendo, concretamente, porque no se ponen en marcha políticas transformadoras reales. Si se pusieran, y además esas medias ya están, la situación no sería la que tenemos en la actualidad].

Eta beste alde batetik ere esan behar dugu Gobernutik planteatzen diren politika publikoak gure ustez bi aldetatik izan beharko liratekeela. Alde batetik, diseinatzen direlako bai, baina gero ez dira hornitzen, ez zaizkie bitarteko ez ekonomikoak eta ez teknikoak eskaintzen horiek gauzatu daitezten. Eta bestetik planteatzen diren politika horiek ez dira era integral batetik gauzatzen. Oso argi ikusten dugu berdintasun legeek ez dutela derrigortasunik hainbat eta hainbat neurrietan eta orduan berdintasun-plana edo politikak izatea edo ez izatea esan daiteke momentu honetan borondatezko espazioan murgiltzen direla.

[Y por otro lado también tenemos que decir que las políticas públicas que se plantean desde el Gobierno en nuestra opinión deberían ir por dos caminos. Por un lado, porque sí se diseñan, pero luego no se proveen, no se le ofrecen los medios económicos y técnicos para que se realicen. Y, por otro lado, esas políticas que se plantean no se desarrollan desde una forma integral. Eso lo vemos claramente, por ejemplo, en las leyes de igualdad que no establece obligatoriedad en múltiples medidas y entonces se puede decir que el hecho de tener o no tener planes y políticas de igualdad en este momento responde a la voluntariedad].

Guk argi daukagu badagoela soldata arrakalarekin bukatzeko aukera eta horretarako nire lankideak azalduko ditu neurri konkrituak. Guk horiek bi norabidetan kokatzen ditugu. Batetik, politikak izan behar direla politika feministak, sistema hau eraldatzen dituztenak eta sistema hau irauli egiten dituztenak. Eta beste alde batetik, politika integralak izan behar dira.

[Nosotros tenemos claro que hay una oportunidad de acabar con la brecha salarial y para ello mi compañera va a explicar las medidas concretas. Nosotras estas las situamos en dos direcciones. Por un lado, que las políticas tienen que ser políticas feministas, que transformen este sistema y que volteen este sistema. Y, por otro lado, tienen que ser políticas integrales].

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO LAB (Sra. Etxeberria): Orduan, zentzu horretan, guk hemen aipatuko ditugun neurriak ere aurkeztu genituen Euskal Legebiltzarrean, eta neurri berdinak aurkeztuko ditugu. Guk horiei trantsiziorako neurriak deitzen diegu eta honako hauek dira. Berdintasun planak egitearen derrigortasuna enpresa guztietara zabaldu dadila, 250 langile edo gutxiago eduki arren. Kontzilaziorako eta korresponsabilitaterako benetako neurriak hartu daitezela. Administrazioan aitatasun-baimena amatasun-baimenarekin parekatzeko hartu den neurria enpresa pribatuetara zabaltzea eta derrigorrezkoa egitea. Zerbitzu publikoetan garapena ziurtatzea, murrizketa guztiak atzera botatzea eta azpikontratazioarekin amaitzea, frogatuta dagoelako eragin zuzena dutela emakumeengan. Publikotik betetzen ez diren zaintza-lan guztiez emakumeak arduratu behar dira oraindik orain. Zaintza lanen aitortza politikoa, ekonomikoa eta soziala. Etxeko langileentzat lan baldintza duinak eta zaintzarako diru laguntza berdinak, gaur egun ez baitira bermatzen. Zaintzeko sistema publikoa garatzea. Zaintzeko, ez zaintzeko eta zaindua izateko bermatuko diren neurri unibertsalak eta singularrak martxan jartzea. Haur eskolak doakoak izan daitezela. Negoziazio kolektiborako eskubidea ziurtatzea, hori izango delako neurri eraginkorrak lan merkatuan inplementatzeko bidea. Estatalizazioaren kontrako neurriak hartzea.

[Entonces, en ese sentido, las medidas que nombraremos aquí ya las presentamos en el Parlamento Vasco. Presentaremos las mismas medidas. Nosotros las denominamos

como medidas para la transición y son las siguientes. Que la obligatoriedad de hacer planes de igualdad se amplíe a todas las empresas, a pesar de tener 250 trabajadores o menos. Que se tomen medidas reales para la conciliación y la corresponsabilidad. Que la medida que se ha tomado en la administración para igualar los permisos de paternidad y maternidad se extienda a las empresas privadas y que sea obligatoria. Que se garantice el desarrollo en los servicios públicos, que se dejen de lado todos los recortes y que se termine con la subcontratación, ya que está probado que tienen una influencia directa en las mujeres. Todavía son las mujeres las que se tienen que ocupar de todo el trabajo de cuidado que no se cumple desde lo público. Que se haga un reconocimiento político, económico y social de los trabajos de cuidado. Que se den unas condiciones laborales dignas para las y los trabajadores de casa y ayudas económicas iguales para el cuidado, ya que actualmente no se garantizan. Que se desarrolle el sistema público para el cuidado. Que se pongan en marcha medidas que garanticen el cuidar, el no cuidar y el ser cuidado, y que sean universales y singulares. Que las escuelas infantiles sean gratuitas. Que se asegure el derecho a la negociación colectiva ya que ese será el camino para implementar medidas eficaces en el mundo laboral. Que se tomen medidas contra la estatalización].

Guk uste dugu aldarrikapen horiek guztiz baliagarriak direla arrakalaren kontrako ekintza-plan bat egingo bada. Bestela, ez dira batere baliagarriak izango. Guk eskatzen dugu arrakalaren atzean dauden arrazoiak zeintzuk diren azalaraztea eta instituzioetatik arrakala gainditzeko borrokan urrats eraginkorrak ematea. Gure ustez, horretarako ere konpromisoak hartu behar dira eta, adi berean, konpromiso politikoak hartu behar dira. Alde horretatik, prest dago bide bat irekitzeko, baina horrela ez bada, ez dugu ibilbiderik ikusten.

[Nosotros creemos que estas reivindicaciones son totalmente prácticas si se hace un plan de acción en contra de la brecha. Si no, no serán nada prácticas. Pedimos que salgan a la luz cuáles son las razones que están detrás de la brecha y que desde las instituciones se den pasos eficaces en la lucha para superar la brecha. Creemos que para eso hay que adquirir compromisos y, al mismo tiempo, adquirir compromisos políticos. En ese sentido, hay un camino dispuesto a abrirse, pero si no es así no vemos recorrido].

Hori guztia esanda ere azertu nahi genituzke pixka bat Nafarroako datuek zer erakusten diguten. Esan dezakegu Nafarroan handiagoa dela soldata-arrakala Euskal Autonomia Erkidegoan baino. EAE-n ehuneko 14,3koa da. Ordukoa diot. Eta Nafarroan ehuneko 18,7koa. Eta urtekoa Nafarroan ehuneko 28koa da eta EAE-n ehuneko 24,4. Horrek suposatzen du emakumeek 8.153 euro gutxiago kobratzen dutela urtean Nafarroan. Horren harira ere esan dezakegu azken hamar urteetan ez dela aldaketarik egon. Soldata arrakala bere baitan mantentzen da. Eta hemen ditugu datuak non erakusten diguten 2008. urtetik 2016 urtera arte soldata arrakala Nafarroan bere baitan mantendu dela, eta handitu ere egin dela. 2008. urtean 27,9koa zen eta 2016. urtean ehuneko 28koa da. Horrek esan nahi du, alde batetik, emakumezkoek irabazten dutela 28,4 gutxiago gizonezkoek baino, baina horrek ere esan nahi du gizonezkoek gehiago irabazten dutela, zenbat eta 39,7.

[Dicho todo esto también querríamos analizar un poco qué es lo que nos muestran los datos de Navarra. Podemos decir que en Navarra la brecha salarial es mayor que en la

Comunidad Autónoma Vasca. En la CAV es del 14,3 por ciento. Me refiero por hora. Y en Navarra es del 18,7 por ciento. Y la anual en Navarra es del 28 por ciento y en la CAV del 24,4 por ciento. Eso supone que las mujeres cobran 8.153 euros menos al año en Navarra. En relación a eso podemos decir también que en los últimos diez años no ha habido cambios. La brecha salarial se mantiene. Y hemos dado datos que nos muestran que desde el año 2008 hasta el 2016 la brecha salarial en Navarra se ha mantenido, incluso ha aumentado. En 2008 era del 27,9 y en 2016 del 28 por ciento. Eso quiere decir, por un lado, que las mujeres ganan 28,4 menos que los hombres, pero eso también quiere decir que los hombres ganan más, el 39,7].

Hori esanda, aipatu behar dugu ere Nafarroako 250 langile gorako enpresa gehienetan ez dela berdintasun planik egin. Gehiago kobratzen den sektorean, hau da, industrian, ez dago ez neurririk ez asmorik emakumeak sartzea ahalbidetzeko. Eta adibide adierazgarri bat daukagu hemen Nafarroan, Volkswageneen kasuan, non gainera bere berdintasun plana ez betetzeagatik salatuta dagoen lan ikuskaritzan. Gero ere aipatu behar dugu berdintasun planak ezarri diren enpresetan ez dela aldaketa handirik ere egin. Planak ez dira ebaluatu edo neurriak ez dira martxan jarri. Beraz, berdintasun planen politikak ez dira arrakastatsuak izan, Maitek aipatu duen bezala, porrot egin baitute.

[Dicho eso, también tenemos que comentar que en la mayoría de las empresas de Navarra de más de 250 trabajadores no se ha hecho ningún plan de igualdad. En el sector que más se cobra, es decir, en la industria, no hay ni medidas ni intenciones de posibilitar la integración de las mujeres. Y tenemos un ejemplo significativo aquí en Navarra con el caso Volkswagen, que además está denunciado en inspección laboral por no cumplir el plan de igualdad. Luego también tenemos que mencionar que en las empresas en las que se han establecido planes de igualdad no ha habido grandes cambios. Los planes no se han evaluado o no se han puesto en marcha medidas. Por lo tanto, las políticas de los planes de igualdad no han sido exitosas y como ha comentado Maite, han fracasado].

Zentzu horretan, guk soldata-arrakalarekin bukatzeko neurriak martxan jar ditzaten eskaera bat sartu genuen CEN-en martxoan, baina ez genuen erantzunik jaso. Aldi berean, hainbat enpresatan soldata-arrakalaren azterketa egin dezaten eskaera bat ere sartu genuen, baina oso erantzun gutxi jaso dugu. Azterketa egiteko neurrien artean aipatzen genituen beraiek azter ditzatela nola dagoen banatuta langile multzoa sexuaren araberako enpresaren antolakuntzan, zein den CEN-en gizezkoen batezbesteko soldata eta zein emakumezkoena, kontratu partzialetan zein zen emakume eta gizonen arteko batezbestekoa, behin behineko kontratuetan gizon eta emakumeen arteko batezbestekoa zein den, adin txikikoak eta menpekotasunak dituzten pertsonak zaintzeko baimenak eta lanaldi murriztuetan gizon eta emakumeen eskaeren batezbestekoa, zein diren kontziliatzeko eta ardurak partekatuzko neurriak enpresan, zuzendaritza karguetan dauden gizon eta emakumeen batezbestekoa, lanbide-talde bakoitzean dauden gizon eta emakumeen batezbestekoa, kontratatuzko eta promozionatzeko sistemak zein ziren, azpikontratatuak diren enprekin dagoen soldata arrakala, kategoria berdinen arteko soldata arrakala enpresak azpikontratatuak daudenean.

[En ese sentido, nosotros presentamos una petición en la CEN en marzo para que se pusieran en marcha medidas para terminar con la brecha salarial, pero no recibimos respuesta. Al mismo tiempo, también presentamos una solicitud para que en diferentes empresas analizaran la brecha salarial, pero recibimos muy pocas respuestas. Entre las medidas para realizar el análisis incluíamos que ellos analizaran cómo está dividido el grupo de trabajadores en la organización de la empresa según el sexo, cuál es el sueldo medio de los hombres y cuál el de las mujeres en la CEN, cuál es la media de contratos parciales de hombres y mujeres, cuál es la media de contratos eventuales de hombres y mujeres, cuál es la media de mujeres y hombres de las solicitudes de permisos o jornadas reducidas para el cuidado de menores o personas con dependencia, cuáles son las medidas en la empresa para la conciliación y la división de obligaciones, cuál es la media de mujeres y hombres que están en cargos de dirección, cuáles son los sistemas de contratación o promoción, cuál es la brecha salarial que hay con las empresas subcontratadas o cuál es la brecha salarial dentro de la misma categoría cuando hay empresas subcontratadas].

Hori sartu eta gero, esan behar dugu ere enpresak derrigortuta daudela erantzutera, baina ez digute erantzunik eman. Beraz, guk uste dugu soldata arrakalarekin bukatzeko edo neurriak hartzeko edo soldata arrakala hau desagertzeko, lehenik datuak ezagutu beharko ditugula. Gaur egun informazio hori guk behintzat ez daukagu, ez ditugu datu horiek. Eta gure ustez, orokorreetan nahiz eta soldata-arrakalaren datuak edo zenbakia zein diren jakin, horrek ez du esan nahi enpresetan ematen ari diren errealitateak ezagutzen ditugunik. Orduan, gure ustez, informazio hori emateko enpresen aldetik ez dago asmorik eta, beraz, arazo bat dugu aurrean.

[Tras presentar eso, tenemos que decir que las empresas estaban obligadas a responder, pero no nos han dado respuesta ninguna. Por tanto, creemos que para terminar con la brecha salarial o para tomar medidas o para que desaparezca esta brecha salarial, primero tenemos que conocer los datos. Hoy en día nosotros al menos no tenemos esa información, no tenemos esos datos. Y creemos que en general, aunque se sepan los datos de la brecha salarial o cuál es el número, eso no quiere decir que conozcamos las realidades que se dan en las empresas. Entonces, creemos que no hay voluntad por parte de las empresas para ofrecer esa información y, por tanto, tenemos un problema].

Hau guztia esanda eta bukatzeko, gure irakurketa orokorra zein den esango dugu. Lehen aipatu ditugun neurrien artean, hau da, martxan jarri ahal diren neurri horiek, gaur egun posible dira martxan jartzea. Eta guk uste dugu neurri horiek trantsiziorako neurriak direla eta horrela ulertu behar direla. Hau da, gaur egungo egoera defendaezina da, baina edozein neurri ezarrita ere, egoera ez da guztiz aldatuko sistema kapitalistan ez baitago emakumeon egoera aldatzeko edo hobetzeko neurri posiblerik sistema bera ikutu gabe. Agian, gutxi batzuen egoera hobetu daiteke, baina gainerako guztia bere baitan utziz, eta hau kontuan hartu behar dugu. Emakumeok lan munduan pairatzen ditugun diskriminazioak ez dira akatsak, baizik eta estrukturalak. Beraz, martxan jarri beharreko neurriak erradikalak eta estrukturalak izan beharko lituzkete ere.

[Dicho todo esto y para finalizar, diremos cuál es nuestra lectura general. Entre las medidas que hemos comentado antes, es decir, esas medidas que se pueden poner en

marcha, actualmente se pueden poner en marcha. Y nosotros creemos que esas medidas son medidas para la transición y así hay que entenderlas. Es decir, la situación actual es indefendible, pero, aunque se estableciera cualquier medida, la situación no va a cambiar completamente ya que en el sistema capitalista no hay medidas posibles para cambiar o mejorar la situación de las mujeres sin tocar el propio sistema. Quizá se pueda mejorar la situación de algunas pocas, pero dejando al resto como está, y eso tenemos que tenerlo en cuenta. Las discriminaciones que sufrimos las mujeres en el mundo laboral no son defectos, sino estructurales. Por tanto, las medidas que se tengan que establecer deberían ser radicales y estructurales].

Uste dugu aldi berean ere zapalkuntza patriarkala kapitalismoaren parte dela eta sexuaren araberako lan banaketa da horren adierazle. Sistema kapitalistak emakumeok zaintza lanak ezereen truke egitera behartzen gaitu sistema beraren biziraupenerako eta horregatik lan merkatuan uzten gaituen lekua bigarren mailakoa da. Hori erraz ikus daiteke gaur egungo egoera aztertuz gero. Hori da mahai gainean daukaguna. Soldata-arrakala ez da kasualitatez sortzen den zerbait; aitzitik, bere funtzioak betetzen ditu, alegia, emakumeak lan merkatuaren beharrei erantzuteko erabiliak izatea. Soldata arrakalaren kalkulua egiterakoan, gainera, Maitek esan duen bezala, etxeko langileen lana ez da kontuan izaten, ezta denboraren estatistiketan ere jakiteko zenbat denbora erabiltzen duten emakumezkoek zaintza lana doakoak egiteko eta zenbat gizonzkoek. Guk ere uste dugu soldata-arrakala aztertzen dugunean uztartu behar dugula ere denboraren estatistikek zer esaten diguten argazki orokor bat edo argazki osoa izateko. Aldi berean, beste eredu berri baten beharra daukagula pentsatzen dugu, pertsonen beharrei erantzuten dien sistema bat eta ez irabaziak maximizatzeko sistema bat, gaur egungo sistema kapitalistak egiten duen bezala.

[De la misma manera, creemos que la opresión patriarcal es parte del capitalismo y la división del trabajo según el sexo es muestra de ello. El sistema capitalista nos obliga a las mujeres a realizar el trabajo de cuidado a cambio de nada para que perdure el propio sistema y por eso el lugar que nos deja en el mundo laboral es de segundo nivel. Esto puede verse claramente tras analizar la situación actual. Eso es lo que tenemos encima de la mesa. La brecha salarial no es algo que surja de casualidad, sino que cumple sus funciones, es decir, que las mujeres sean utilizadas para responder a las necesidades del mundo laboral. Además, al hacer el cálculo de la brecha salarial, como ha dicho Maite, no te tiene en cuenta el trabajo de las y los trabajadores del hogar, ni tampoco en las estadísticas de tiempo para saber cuánto tiempo emplean las mujeres para hacer trabajos de cuidado de manera gratuita y cuánto los hombres. Creemos que cuando analizamos la brecha salarial tenemos que incluir también lo que nos dicen las estadísticas de tiempo para tener una imagen general o una imagen completa. Al mismo tiempo, pensamos que necesitamos un nuevo modelo, un sistema que responda a las necesidades de las personas y no un sistema para maximizar los beneficios, como hace el sistema capitalista actual].

Eta bukatzeko mahai gainean galdera batzuk utzi nahi genituzke eta hauek dira. Prest al gaude eredu ekonomikoa aldatzeko? Uste dugu sistema kapitalistan posiblea dela emakumeen egoera hobetzea? Lan eta enplegu duina guztiontzat egotea eta pertsonen beharrei

erantzutea? Honekin bukatzen dugu interbentzioa. Galderak baldin badituzue uste dut astia daukagula guztion artean horiek komentatzeko.

[Y para finalizar queríamos dejar sobre la mesa algunas preguntas y son estas. ¿Estamos preparados para cambiar el modelo económico? ¿Creemos que en el sistema capitalista es posible mejorar la situación de las mujeres? ¿Es posible que haya trabajo y empleo digno para todos y todas y responder a las necesidades de las personas? Con esto finalizamos la intervención. Si tienen preguntas creo que tenemos tiempo para comentarlas entre todos].

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Mila esker bie. Orain txanda batekin hasiko gara, talde guztien txandarekin. UPN-ko ordezkaria hasiko da. Zurea da hitza.

SRA. SAN MARTÍN ANIZ: Buenos días y gracias, sobre todo por la asistencia, por venir a contarnos el trabajo que día a día estáis realizando por todas nosotras y por toda la sociedad. En cualquier caso, me gustaría empezar diciendo, sobre las preguntas que nos acaba de realizar, que, evidentemente, yo creo que estamos todas aquí porque creemos que podemos mejorar la situación no de las mujeres en general, sino de la sociedad en general y de las mujeres en particular. ¿Por qué? Porque, desde luego, creo que todas queremos pelear, entre otras cosas, porque podemos mejorar en la vida de las mujeres, también la brecha salarial. Y sí que creo que esta Comisión se ha planteado para ver cómo podemos, desde la Administración o desde nos encontramos, que es el Parlamento, avanzar o implantar medidas –pero medidas concretas– que mejoren la brecha salarial.

Nos han estado explicando la situación real que vivimos en Navarra y un análisis de cómo estamos, y la verdad es que sí que es algo que lo hemos visto, que lo hemos analizado en varias ocasiones y por lo que hemos creado esta Comisión.

Sí que me gustaría decir, desde luego, que las mujeres somos las que sufrimos esta brecha salarial, pero es la sociedad la que tiene la brecha salarial y la que, de alguna manera, está manteniendo este sistema. Por eso, cuando decimos que hay medidas que se han implantado, como pueden ser las medidas de corresponsabilidad o las llamadas «medidas de conciliación» que íbamos teniendo hasta ahora, sí que vemos o creemos –y, además, así nos lo estáis contando– que, de alguna manera, también están haciendo que aumente la brecha salarial porque, al final, las que adoptamos las medidas o las que nos acogemos a estas medidas que están implantadas somos las mujeres, otra vez. Entonces, viendo qué es lo que no funciona es donde nos gustaría ver dónde podemos avanzar.

Está claro –y aquí se pidió también en una moción– que le habéis pedido también a la CEN un análisis de reducción para las empresas que tienen menos de 250 trabajadores que tengan el plan de igualdad. También se pidió aquí desde el Parlamento, porque son cosas que también las vemos. Pero creemos que no es suficiente. Y, desde luego, desde la Administración –o, en este momento, estamos todos– creemos que, además, hay que unirlo con la demanda social. Tenemos que unirnos y poner medidas conjuntas, trabajar unidos en algo en lo que, además, todo lo que es el arco político también está unido. Creo que es importante que nos sentemos no solo a analizar, sino a ver qué medidas, porque nosotros solos, posiblemente, no sepamos

por dónde seguir. Porque las generalidades son algo que creo que ya hemos analizado y hemos visto.

Y sí que nos gustaría, por parte de LAB, en este caso, que sois los que estáis ahora, que nos contéis, si se puede, por lo menos, medidas concretas. Cuando decís: «La reducción de la jornada laboral también la cogemos las mujeres», ¿qué podemos hacer para que sean ellos los que se acojan a esa jornada? ¿Qué medidas concretas? ¿Qué ayudas se pueden prestar desde la Administración a las empresas para que las empresas no tengan esta situación?

A mí, lo que me gustaría sacar de esta Comisión, más que el formato que estamos teniendo, que está muy bien y podemos hablar de todo lo que nos parezca, es tener un diálogo y ver claramente qué medidas se nos pide a la Administración o se nos exige como Administración por parte, en este caso, de los sindicatos, para que podamos avanzar en ello. Gracias.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Euskal Herria Bildu Taldearen ordezkariaren txanda da.

SRA. KORRES BENGOETXEA: Eskerrik asko, presidente anderea. Eguerdi on eta ongi etorriak izan zaitezte, LABeko ordezkariak. Hasteko, esan behar dut erabat ados gaudela egin duzuen azterketarekin, jada hasita soldata-arrakalaren definizio horrekin, nola definitu duzuen, bai dirutan baina baita enpleguan ere ongi zehaztua dagoena. Hortik hasita, esan dudana bezala, egin duzuen azterketarekin ados gaude eta ados gaude ere planteatzen dituzuen trantsiziozko neurri horiekin. Ez ditut guztiak apuntatu, ez dut denborarik izan guztiak apuntatzeko, baina pentsatzen dut pasatuko dizkiguzuela eta aztertuko ditugula sakonki taldean.

[Muchas gracias, señora Presidenta. Buenos días a todos y bienvenidas, representantes de LAB. Para empezar, tengo que decir que estamos completamente de acuerdo con el análisis que han realizado, ya empezando con esa definición de la brecha salarial, con cómo la han descrito, que está bien definida tanto en dinero como en el empleo. Empezando por ahí, como han dicho, estamos de acuerdo con el análisis que han realizado y también con esas medidas para la transición. No he apuntado todas, no he tenido tiempo para apuntar todas, pero pienso que nos las pasarán y las analizaremos en profundidad en el equipo].

Hori esanda, orain gaztelaniaz egingo dut gainerako azalpena gaztelaniaz prestatuta nuelako eta zaila egiten zait orain itzulpen zuzena egitea paperatik hitzetara pixka bat aurretik prestatu gabe.

[Dicho eso, ahora realizar el resto de la explicación en castellano ya que la tenía preparada en castellano y me resulta difícil ahora realizar la traducción directa del papel a las palabras sin prepararlo un poco antes].

Decía que iba a pasar al castellano porque lo había preparado en castellano y, entonces, me resulta difícil hacer la traducción simultánea desde el papel a la palabra.

Queremos decir que nosotros también estamos de acuerdo... Lo habéis comentado y habéis hecho la pregunta de si entendemos que en este sistema capitalista va a ser posible darle la vuelta, hacer un planteamiento completamente diferente y poder abordar el tema de la

precariedad y de la brecha salarial. Evidentemente, el sistema capitalista es el que genera esto porque se sustenta, precisamente –lo ha comentado antes el portavoz de Izquierda-Ezkerra, no lo digo yo solamente–, en la desigualdad y, sobre todo, en la desigualdad en las mujeres. Es evidente. Entonces, darle la vuelta es, desde luego, un objetivo que tenemos algunos grupos, darle la vuelta a este sistema capitalista y ahí, desde luego, es donde tendríamos y tenemos que incidir.

Mientras tanto, tendremos que seguir trabajando en otros ámbitos, como es el que hoy nos traen aquí, sin olvidarse de que sería el fundamental.

Entonces, en este sentido, también tenemos que decir que nosotros somos conscientes de que no tenemos competencias en materia laboral en Navarra, aunque también, desde nuestro grupo, seguimos trabajando en ello porque siempre lo solicitamos y seguiremos, pero no tenemos, hoy por hoy, estas competencias y no podemos legislar en el marco de las relaciones laborales. Y tampoco tenemos competencias en lo que es el ámbito de la Inspección de Trabajo.

Pero sí que creemos que –en este sentido, nos gustaría saber también su opinión– la negociación colectiva puede ser un instrumento idóneo para erradicar la discriminación laboral y, por supuesto, la discriminación de género. Somos conscientes de las graves consecuencias que la reforma laboral ha tenido en el ámbito de la negociación y que esto ha tenido una incidencia muy directa en la brecha salarial. Y también, la consecuencia de todo esto ha sido la atomización de la negociación colectiva apostando claramente por los convenios de empresa frente a los convenios sectoriales. Y esta es una práctica que en Navarra se está aplicando y que la hemos visto en los últimos años. Hemos solicitado datos al departamento y hemos comprobado cómo los convenios de empresa que se han registrado han ido en aumento, han ido *in crescendo*, tras la entrada en vigor de esa reforma laboral. Y estos convenios de empresa se han aprovechado también para pactar condiciones represivas, frente a las condiciones de los convenios colectivos de empresa.

Creo que es en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores donde se establece que los convenios se registran ante la autoridad laboral competente y se les reconoce, incluso, la posibilidad de impugnar los convenios en caso de que tengan cláusulas fraudulentas.

Entonces, en este sentido, pensamos –y aquí es donde nos gustaría conocer, sobre todo, su opinión– que se pueden establecer mayores competencias en este registro y exigir que no se limiten a registrar los convenios o a realizar una comprobación de los requisitos formales, sino que tengan competencias para analizar el contenido y la posibilidad de detectar cláusulas abusivas también, por supuesto, en materia de género.

Para esto, se debería recibir la formación específica en materia de género, claro, porque nosotras creemos que un instrumento especialmente útil pueden ser los planes de igualdad, siempre que cumplan tres requisitos. El primero sería que respondan a un diagnóstico previo realizado entre la dirección de la empresa y los representantes. El segundo, que se registren. Y el tercero, que se evalúen por lo menos cada dos años, en los que participe la autoridad laboral competente. Es decir, sería como crear una especie de observatorio de la negociación

colectiva. Esto es lo que nos gustaría que valorasen y nos dieran su opinión, porque realmente nos interesa.

Entonces es un poco la propuesta que nosotros hemos valorado, a la que hemos dado vueltas, y hemos intentado buscar una solución un poco eficaz ante lo que plantean, ante este sistema capitalista y esta reforma laboral, que ha hecho que las condiciones y la precariedad laboral y esa brecha salarial hayan ido aumentando y, en este momento, nos encontremos donde nos encontramos. Y, como he dicho desde el principio, desde luego, compartimos la valoración que han hecho ya partiendo de la propia definición de «brecha salarial» y todos y cada uno de los aspectos que compartimos, desde luego, totalmente. Así que, esperando a la valoración que nos puedan hacer, *eskerrik asko emandako azalpen guztiengatik eta lanagatik*.

[muchas gracias por todas las explicaciones y por el trabajo].

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Orain Podemos-Ahal Dugu Taldearen ordezkariaren txanda da.

SRA. SÁEZ BARRAO: *Eskerrik asko*, Presidenta andrea, y *eskerrik asko*. *Eskerrik asko*, presidente andrea, eta *eskerrik asko*, *azalpenagatik* eta *etorriagatik*. Como antes ya, de alguna manera, hemos dicho... En primer lugar, quiero pedirles disculpas, que estaba hablando cuando han empezado ustedes a intervenir y no he sido consciente, de verdad, y lo siento muchísimo. Quiero decirles que el fondo lo compartimos totalmente. Creo que con la exposición que han hecho anteriormente sus compañeras de ELA, en cuanto a las causas, el motivo, la relación del sistema heteropatriarcal y el capitalista, hasta dónde podemos llegar o no, quiero decir que, efectivamente... Aquí, en el Parlamento, el objetivo de esta Comisión es buscar el máximo común donde podamos llegar y, además, de una manera transversal, es decir, de qué manera podemos incidir desde aquí en lo que va actuando el Gobierno para plantear medidas. Y, en concreto, antes de los presupuestos del año que viene para que esto, realmente, tenga unos resultados. O sea, hasta dónde lleguemos en lo que sea común. Probablemente, habrá cosas que los grupos tengamos que dejar en la gatera, pero sí que puede haber diferentes cosas en común.

Entonces, por decirles algunas cuestiones que compartimos y que a ustedes les parece... Bueno, por nuestra parte, sí creemos que, aunque no haya competencia en Inspección de Trabajo, cuando se quiere se hace y, de hecho, se está haciendo en otras cuestiones. Si se decide que va a haber inspecciones en cuanto al grado de cumplimiento de los planes de igualdad u otras cuestiones en los centros de trabajo, o el acoso o una serie de cuestiones... Vamos, lo estamos haciendo para otras cosas, también en educación, etcétera. Lo que hay que hacer es hacerlo, sin más. Creérselo y ponerse. Y, desde luego, es un punto importantísimo para Podemos-Ahal Dugu, porque no es tanto, efectivamente, que tengamos buenos planes – ya lo he dicho antes–, que estén basados en un buen diagnóstico, que estén concretados al sitio concreto, que tenga las medidas de evaluación; no es solo eso, sino que, realmente, haya los mecanismos... Por lo menos, creemos que, en estos momentos, en las políticas de igualdad uno de los problemas grandes son los mecanismos de control de lo que se está haciendo, porque, teóricamente, hay muchas cosas ya en muchos espacios, pero luego no hay mecanismos que estén asegurando cómo se está desarrollando. Entonces, en esto creemos

que es posible, real y que no es nada complicado hacerlo. Pensamos. No sé qué les parece a ustedes, pero, por nuestra parte, no.

También antes ha salido... Bueno, quiero decirles que estamos completamente de acuerdo. Si quieren avanzarnos algo más de la importancia de la medida de los permisos de maternidad y paternidad iguales, intransferibles, etcétera. Entonces, si ustedes tienen algo ya, creemos que en la Administración se pueden hacer ya, claramente. Desde luego, en la Administración de Navarra también, por si quieren darnos su opinión.

Lo mismo que el tema de... Lo han nombrado y nos parece que, si no, es como que queda fuera, y no, el tema de la gratuidad del cero-tres o todo el desarrollo de los recursos que permitan... Lo digo porque aquí no solo podemos centrarnos –es importantísimo, ¿eh?– en las medidas que tienen que ver con los convenios y tal, sino todo aquello que, además, permite en la sociedad que todo eso sea posible, porque si los recursos que tiene que haber fuera no están, pues, evidentemente, seguiremos teniendo el mismo lastre o casi, parecido. Entonces, por eso nos parecía importante.

Anteriormente se me ha olvidado, y a ustedes también les quería comentar, además del tema de la negociación colectiva en las empresas, que comparto totalmente, si ustedes plantean o ven alguna medida para el Servicio Navarro de Empleo. Porque, por nuestra parte, sí creemos que, desde el Servicio Navarro de Empleo, ya desde el inicio, se pueden tomar medidas tanto en cómo se están planteando los cursos, para quién, a quién se dirigen, cómo se está orientando, el hecho de que haya ya en los propios cursos medidas o no de conciliación. Nos consta que no, acabamos de tener una denuncia de una señora que no pudo presentarse a un examen porque nadie le atendió a su niña de nueve meses y nadie le dio la solución. En fin, quiero decir que esto es una realidad. Entonces, si tendrían ustedes algún plan para plantear al Servicio Navarro de Empleo cuando empecemos desde ahí a esto.

Y, luego, una medida que ha salido antes, que seguro que comparten, que es el tema de que, efectivamente, dinero público que se da –sea del Gobierno de Navarra o venga de otros lugares y los canalice el Gobierno, etcétera–, que tenga, desde luego, en un tema de la brecha salarial, en un problema como hay aquí –como en otros lugares, pero aquí muy evidente–, de que las mujeres no estamos, fundamentalmente, en la industria, donde están los sueldos más altos, pues que el dinero que se destine a estos espacios, realmente, tenga unos criterios de selección. Es decir que, si hay ahora mismo el 90 por ciento de hombres y el 10 por ciento de mujeres, eso ya tiene que ir inmediatamente con el cambio. Quiero decir, que el dinero va condicionado y, si no, pues no hay dinero. Es que más claro ya... No, porque, si no, realmente, no avanzamos.

Y lo demás, de verdad, todo lo que nos aporten... Bueno, sí que hemos entendido y creemos que, probablemente, en el camino... Bueno, seguramente, si los permisos se hicieran desde ya iguales e intransferibles, se solucionaría, pero sí que es verdad... Y aquí en Navarra hubo, de hecho, en un momento determinado, medidas de acción positiva también para hombres, destinadas a que se entendiera y se hiciera el tema de la paternidad, es decir, de coger los permisos. Entonces, cómo valoran también la posibilidad de acción positiva no solo para las mujeres, sino que también puede ser justo a la contra en otros temas.

Entonces, eso, y en lo demás, unirnos, porque, ya lo digo, lo llevamos a un Pleno, se nos mandó a la porra casi con el tema, y creemos que es fundamental ya el observatorio. Porque aquí, continuamente, se explica el tema de observatorios para todo, pero en ningún momento hemos podido hacer uno específico con este tipo de cuestiones, y nos parece muy básico. Porque, si no, en estos momentos, no hay elementos de control. Y no solo de control, sino – perdone, ya acabo– también incluso como un espacio, en muchos momentos, de cierta seguridad y tranquilidad también, incluso, de denuncias. O sea, que sea, a la vez, un mecanismo en dos sentidos. A ver qué les parece. Eskerrik asko.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Momentu honetan PSNko ordezkariaren txanda da.

SRA. MEDINA SANTOS: (NO HAY SONIDO) ¿Ahora? ¿Sí? Como decía, les agradezco las aportaciones y, desde luego, la explicación que nos han dado. Y les pedía las medidas y lo que nos han comentado para analizarlas más en profundidad. También, desde el Partido Socialista, desde luego, tenemos claras muchas de las cosas que ustedes han expresado y, desde luego, compartimos el fondo del tema de la brecha, que muchas veces es verdad que se hace de manera simplista, con el tema de mismo puesto, mismo salario, pero hay que ir mucho más allá. El tema de la brecha es mucho más complejo y mucho más enrevesado.

Con respecto también a las medidas, las que he podido apuntar, muchas van en concordancia también con la que nos han planteado las anteriores ponentes. Por lo tanto, yo creo que es verdad que el tema de la brecha salarial es muy complejo, hay que analizarlo en profundidad. Es verdad también que hay que analizar muchas de las cosas que se han hecho, que no se han analizado y, muchas yo creo que, lejos de favorecer, en algunas cosas nos han perjudicado. Decía yo antes, por ejemplo, todo el tema de las malentendidas medidas de conciliación, que tienden a recaer más en las mujeres y eso también, muchas veces, nos dificulta nuestra trayectoria profesional. Y, luego, encima, repercute en todo el tema de las pensiones, etcétera, no me voy a alargar. Pero sí que creo que habría que analizar y caminar mucho más hacia un tema de corresponsabilidad.

Y el dato de Navarra lo conocíamos hace poco. Hablando de los permisos iguales e intransferibles, también hay que analizar cómo se hace. Cuando se han ampliado de dos semanas a cuatro semanas los permisos parentales, en Navarra tenemos un dato bastante llamativo o, al menos, que tenemos que reflexionar. Es la Comunidad y ha sido el año que menos permisos parentales se han cogido. Por lo tanto, ¿qué estamos haciendo? O ¿hacia dónde tenemos que ir?

También lo decíamos antes, hay dos temas claves y dos ejes claves. Uno es el tema de la educación, de la prevención y de trabajar todo lo que es una sociedad y una economía de la igualdad a través de la educación. Pero, luego, también, el otro eje es en tanto y cuanto construimos una sociedad diferente, ¿qué hacemos con los datos encima de la mesa? Y, por lo tanto, creo que es ahí donde hay que incidir con las medidas.

Hablabais del sistema capitalista. Es verdad que el sistema capitalista, muchas veces, invisibiliza a las mujeres y muchas veces las relega a determinados puestos. Por eso nosotros veníamos defendiendo y defendemos –me parece que lo he dicho en alguna ocasión en las Comisiones– el término de «economía de la igualdad», que podamos trabajar el tema de los

cuidados, la valoración de los cuidados, la valoración de otro tipo de jornadas no tanto presenciales, sino también el teletrabajo y todo este tipo de medidas que, además, se están haciendo también en otros países. Y la verdad es que, por mi parte, nada más. Les agradezco, como no puede ser de otra manera –como he dicho antes–, sus aportaciones. Muchas gracias.

SRA. ALEMÁN ARRASTIO: Yo voy a cerrar el círculo de intervenciones y, básicamente, yo también me sumo a todo lo que han comentado en esta sesión mis compañeras. Y, sobre todo también, respecto al diagnóstico que han planteado y las propuestas que han lanzado, en su mayoría, son coincidentes con la visión que tiene mi grupo y con la visión que tiene esta portavoz. En ese sentido, no tenemos nada que aportar. Sí que me parece importante –lo mismo que lo han comentado otras compañeras– que pudieran facilitarnos todo lo que han expuesto en este dossier. Y, sobre todo, lo que queremos y el objetivo de esta Comisión –también lo ha comentado la portavoz de UPN– es que pudieran advertir qué medidas muy concretas podrían ser o podrían combatir esta brecha salarial, la brecha de género aquí en Navarra, a través de alguna modificación legal, alguna modificación de algún decreto ley, que vean que, realmente, contribuye a agrandar esa brecha de género, nos gustaría que, por parte de su sindicato, nos lo advirtieran para que nosotros, desde esta Comisión, tomemos las medidas para acabar con ello. Eso sí que nos gustaría. Ese análisis, si lo han hecho, si lo tienen, si ya tienen esa advertencia desde hace muchos años ya vista y, «mira, como esto no se modifique, no se va a poder contribuir a acabar con la brecha de género en Navarra». Además de todas las contribuciones y todas las propuestas que han hecho el resto de compañeras, que son compartidas por esta portavoz.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Mila esker anitz zuen lanagatik hona etortzeagatik eta dena ongi azaltzeagatik.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO LAB (Sra. Barreña): Como las intervenciones han sido sobre todo en castellano, voy a hablar en castellano, porque, si no, tengo que andar traduciéndome un poco lo que me habéis dicho y la contestación. Nos vamos a repartir un poco entre las tres las contestaciones y no sé si vamos a poder ir en orden. Igual, voy a empezar por lo último que se ha dicho.

El sistema capitalista no solamente es que nos invisibiliza a las mujeres, es que nos discrimina y nos explota. Si solo nos invisibilizase, que ya sería, evidentemente, una discriminación, igual sería un tipo de medidas las que tenemos que poner en marcha, pero es que nos discrimina y, además, nos explota. Yo creo que eso es muy importante tenerlo en cuenta porque si perdemos eso de vista, es muy difícil acertar con las medidas que queremos o que tendrían que ponerse en marcha, porque el diagnóstico es fundamental para que las medidas que se planteen tengan eficacia. Y, como planteaban algunas de ustedes, no solamente para que sean eficaces, sino que estén controladas y, en la medida en que se están poniendo en práctica, puedan cambiar de dirección.

¿Qué pasa con los planes de igualdad y con las medidas que se ponen en marcha? Fundamentalmente, pasan dos cosas.

Yo creo que no responden a fotografías reales, sino que se dedica muy poco tiempo al diagnóstico, y en los diagnósticos yo creo que se obvia una cosa que es fundamental, y es la

presencia del movimiento feminista, la presencia de las propias mujeres y la presencia de la gente que, muchas veces, sufre de primera mano todo este tipo de acciones. Entonces, una fotografía real de lo que nos está pasando a las mujeres no puede hacerse sin contar con las propias mujeres y con la representación del movimiento feminista.

La segunda cuestión que es importantísima es que las medidas de igualdad, incluso que tengan como estrategia la acción positiva, no solamente son medidas que se escriben en un papel, sino que hay que decir concretamente quiénes son las instituciones, los departamentos, los responsables de su ejecución, con qué dinero cuentan para hacer esa ejecución y qué medidas de evaluación se van a plantear. Y eso, en los planes de igualdad, no se garantiza. De tal manera que los planes de igualdad se hacen como churros, en empresas, instituciones y demás espacios y, luego, hay una evidente dejadez a la hora de hacer una evaluación real de lo que no se hace y por qué no se hace. De tal manera que yo creo que –alguna de ustedes también lo ha comentado– no solamente es importante hacer un seguimiento de las políticas y una evaluación, sino que hay que tener un control para pedir responsabilidades. ¿Quién tiene la responsabilidad de que no se pongan en marcha medidas concretas que se diagnostican y que, luego, no se ponen en marcha?

En ese sentido, cuando ustedes hablan de presupuestos –y yo ya entiendo que las normas presupuestarias son fundamentales para la política que van a seguir–, solo se podrá acabar con la brecha salarial y solo se podrán poner en marcha medidas de igualdad cuando los presupuestos también tengan una lectura de género, porque las políticas de igualdad tienen que ser integrales. Y yo comparto con ustedes lo que plantean de que puede ser un obstáculo las competencias que tienen ustedes en la Comunidad Foral. La igualdad sí es una competencia de la Comunidad Foral, y la igualdad es transversal.

Puede ser que, exactamente, en temas concretos de empleo, medidas muy concretas, igual, ustedes no tengan competencias, pero sí tienen en igualdad. Y la igualdad se puede hacer de muchas maneras. Yo presumo de decir que, a veces, la igualdad no supone solo más dinero, supone hacer las cosas de forma diferente. Y el hacer de forma diferente supone no solamente tener políticas de igualdad, sino tener a gente formada para hacer políticas de igualdad y ser capaces de detectar todo aquello que la Administración Pública no está acertando, no está viendo, no está detectando en lo que tiene que ver con políticas de igualdad, que eso es fundamental. Sin personal formado en cuestiones de género, es imposible hacer medidas de igualdad. En el Gobierno de Navarra no tengo el dato de cuántas técnicas de igualdad hay, pero me imagino que no llegará al 0,0... Ninguna. Entonces, es imposible que, si no hay personal formado en igualdad además de técnicas de igualdad, es imposible que se pongan en práctica políticas de igualdad. Entiendo que con esto les he contestado de alguna manera.

Cuando hablan ustedes del observatorio de igualdad y las medidas de control, eso también tiene que ver con que, a veces, con las medidas de acción positiva que se ponen en marcha no se atina. Y es cierto que tiene que haber un observatorio y un ente que sea capaz de, no solamente visibilizar el no acierto o los desvíos de las políticas, sino que además pueda poner el foco en lo que es verdaderamente importante. Yo, a veces, creo –y es cierto– que ponemos mucho el foco en permisos parentales, por ejemplo, de maternidad y paternidad, y no

ponemos el foco en qué pasa con todos esos servicios públicos que todos los días reciben recortes.

Entonces, a las mujeres... Porque los permisos de paternidad y maternidad, que aun siendo necesarios —y yo también los defiendo—, muchas veces, son a costa de los salarios de las mujeres. Y las mujeres y los hombres, cuando vamos a trabajar, las personas, perdón, necesitamos toda una serie de servicios públicos que garantice que todo eso que las mujeres, tradicionalmente, hemos ido soportando sobre nuestras espaldas, que tiene que ver con el cuidado, garantice un sistema progresista de servicios sociales. Y esos recortes, que haya menos servicios sociales, que haya menos guarderías de cero a tres años y que esas guarderías tengan que ser con unas cuotas determinadas hace que las mujeres más vulnerables sean, precisamente, las que más brecha salarial tengan que soportar, porque tienen que acogerse a jornadas parciales, tienen que acogerse a trabajos menos remunerados y, además, feminizados.

Entonces, creo que también tenemos que poner el foco en quiénes de nosotras, además, tienen una mayor brecha salarial. Y por qué esa mayor brecha salarial se ceba con mujeres que, igual, trabajan en el cuidado doméstico y trabajan en trabajos que están absolutamente feminizados. Y eso también sería interesante que nos pusiéramos a mirarlo, a esas mujeres. La brecha salarial no solamente se refiere a los hombres, sino que entre las propias mujeres hay una brecha salarial muy importante.

Termino, y luego le dejo paso a mi compañera. Cuando estamos hablando de medidas concretas, yo creo que hay muchísimas medidas concretas. Algunas de nosotras somos técnicas de igualdad y es nuestro trabajo hablar de medidas concretas, pero las medidas concretas no tienen recorrido si no tienen por detrás personas formadas en políticas integrales y no tienen una forma de obligatoriedad que pueda ponerse en marcha. Se me ocurre... Mi compañera comentaba el caso de Volkswagen. Volkswagen no contrata a mujeres. Es que, directamente, no contrata a mujeres. No contrata a mujeres. Directamente. Los currículums de las mujeres van directamente a la basura. Entonces, las pocas mujeres que hay en Volkswagen, efectivamente, están sometidas a una brecha salarial que es abusiva. Pero es que la presencia de las mujeres en Volkswagen es absolutamente ridícula. Pero Volkswagen es una empresa que recibe ayudas públicas. Cuando Volkswagen recibe ayudas públicas, ¿alguien, como cláusula de las ayudas públicas a Volkswagen, le indica que tendría que contemplar una cláusula de accesibilidad de no sé cuántas mujeres? ¿Se le pide esta cláusula? Que es una cláusula absolutamente fácil de comprobar, de exigir y de poner en marcha.

Y dicen: «En la industria hay mucha brecha salarial». Pero la brecha salarial fundamental que hay en la industria es que no hay mujeres. La presencia de mujeres es absolutamente ridícula. Entonces, cuando hacemos una lectura de qué es lo que pasa y qué podemos hacer desde las Administraciones Públicas, solo se puede hacer desde políticas integrales que tengan en cuenta no solamente lo que se puede hacer, sino lo que podemos exigir que se haga desde todo ese sector, que tiene mucho que hacer y mucha responsabilidad.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO LAB (Sra. Etxeberria): Por añadir alguna otra cosa más, que casi todo lo ha comentado ya Maite, claro, es que lo de pedir medidas concretas... Las medidas que hemos presentado son bastante concretas. Otra cosa es que, claro, no sé si a

algún sindicato le corresponde... Quiero decir que desde el Parlamento navarro se pide medidas concretas a un sindicato, decimos concretamente cuáles pensamos que han de ser. Luego, cómo materializarlas corresponde al propio Parlamento. Lo hemos dicho bien claro: gratuidad en haurreskola, que se asegure el derecho a la negociación colectiva, que también tengan ayudas –es que lo estoy traduciendo del euskera, perdón– para cuidados de menores las trabajadoras del hogar.

O sea, estamos entrando en unos círculos viciosos. No hay una fórmula mágica que acabe con la brecha salarial en el sistema capitalista, porque el sistema capitalista crea la brecha salarial, precisamente, para que las mujeres hagamos el trabajo gratuito de cuidados de los cuales el sistema no se va a hacer cargo. Echar para atrás todos los recortes en todos los servicios públicos es una medida muy concreta, porque en la medida en que se va privatizando los servicios públicos, sobre todo los que tienen que ver con cuidados, somos las mujeres las que, una vez más, nos estamos haciendo cargo de esto. ¿Esto qué hace? Que no podamos entrar en el mercado laboral de la misma manera. Trabajar medidas de conciliación sin trabajar medidas de corresponsabilidad, lo que quiere decir es que solo las mujeres van a coger las medidas de conciliación porque, debido a la brecha salarial –y aquí está ese círculo del que no salimos nunca–, las que cobran menos se acogen... En estas parejas y en estas familias nucleares que estamos fomentando en la sociedad en la que vivimos, de ese sistema capitalista, que es heteropatriarcal, los hombres cobran más que las mujeres, luego, ¿quién se acoge a las medidas de conciliación? Las mujeres, porque los hombres cobran más. Es imposible romper este círculo si no igualamos sueldos y si no fomentamos la corresponsabilidad.

Pero, además, el trabajo de cuidados, que no puede recaer en terceras mujeres que vienen de otros países y que están absolutamente explotadas y trabajando en regímenes de semiesclavitud... Hoy en día, esto se está fomentando, se está manteniendo y no se están poniendo medidas para que no sea así. Desarrollar políticas públicas para generar o para crear un sistema de cuidados es una medida concreta que claro que necesita un desarrollo, pero, como medida, es concreta.

Entonces, sería ir viendo un poco cómo a todo esto le vamos dando forma para que estas medidas de transición nos lleven a un cambio de sistema. En el sistema capitalista no es posible acabar con la brecha salarial, porque hay mujeres que trabajan gratis y porque, encima, la brecha salarial que estamos teniendo en cuenta no está calculada sobre lo que cobran –las que cobran– las mujeres que están en los trabajos del hogar. Si así fuera, la brecha salarial se dispararía. O sea, sería impresionante lo que saldría ahí en porcentajes.

Entonces, por ejemplo, una medida muy concreta con la cual podemos empezar ya ahora es obligar a que todas las empresas den el dato real de brecha salarial, porque no nos lo están dando. Además, hay muchas empresas que dicen que no hay brecha salarial, que las mujeres cobran lo mismo que los hombres. Y, luego, incluso hay quien piensa –dentro de los mitos sobre brecha salarial– que en la Administración Pública no existe la brecha salarial y que todo el mundo cobra igual. Pues, perdón, pero esto no es cierto. Y una vez hecha toda la explicación del contexto de qué entendemos por brecha salarial sabemos que no es real.

Entonces, se puede ir empezando por ahí, por tener una foto y un diagnóstico real de qué estamos hablando, porque no lo tenemos. Es muy difícil acabar con la brecha salarial si no

sabemos realmente cuál es esta brecha salarial concreta, aquí y ahora, y hoy en día, en las empresas y en la Administración Pública. Antes hemos dicho unos datos del año 2008 al 2016; la brecha salarial no ha variado. Y teniendo en cuenta que se divide en tres sectores, entre servicios, construcción e industria. En industria es brutal, pero en servicios, también. Y aquí, claro, hay un *totum revolutum*, que se mezcla todas las subcontratas de cuidados con la Administración Pública, en las cuales entra educación, sanidad... O sea, igual hay que empezar a rascar y a mirar un poco.

Entonces, no sé, se me ocurre esto así... Es que me parece que es difícil que contestemos a... O sea, nos han dicho: «¿Qué pensáis de los planes de igualdad?». Pues pensamos que si se hacen bien y se hacen de verdad, y se evalúan y se hacen diagnósticos previos, lo cual entraría en la brecha salarial, todo plan de igualdad bien hecho que parta de un diagnóstico, ese diagnóstico parte de la brecha salarial. Entonces, si se hacen bien y se van a evaluar y se van a poner medidas que realmente tengan incidencia y vayan a ir a revertir situaciones, pueden servir. Hoy por hoy hemos visto que no sirven, porque desde que se empiezan a poner en marcha, y coinciden con estos diez años que tenemos aquí en análisis, no ha variado un ápice la brecha salarial. Esto quiere decir que las que se están poniendo en marcha no sirven o que están siendo mera fachada y no son planes reales, sino planes que ponen las empresas para lavar un poco la cara. Entonces, bueno, queda todo por hacer, la verdad. No voy a utilizar más tiempo porque la compañera igual también quiere incidir en algún punto.

SRA. REPRESENTANTE DEL SINDICATO LAB (Sra. San Martín): Yo quiero recordarles que la economía, según las teorías keynesianas, que fueron las primeras teorías que se estudiaron, dicen que la economía va así, es un círculo que siempre va así. Y el capitalismo, por el contrario, es un sistema económico que está basado en el continuo crecimiento. Este continuo crecimiento se centra en políticas basadas en crecimiento de la renta, y no se centra en las políticas y en las personas. Esto hace que se den unas brechas salariales muy fuertes. Acarrea unas consecuencias en la sociedad que inciden en las mujeres y en las rentas más bajas, acaba con el individuo y la individuo, y tiene todos los mecanismos para generar riqueza y más riqueza. Es el Gobierno el que tiene que intervenir para parar el capitalismo salvaje en el que estamos viviendo y para utilizar políticas y mecanismos para repartir riqueza, para tener políticas de bienestar y para que la mujer, una vez que entre en el mundo laboral, tenga las mismas condiciones laborales que sus compañeros, los hombres. Entonces, creo que es el Gobierno quien tiene que hacer una intervención. Y como medidas, son todas las que han ido aportando durante toda la intervención.

Creo que, como han pedido leyes concretas, (MURMULLOS) modificaciones, todas las que sean políticas económicas a favor de la renta pueden modificarse, y la gratuidad de las escuelas de cero a tres es básico.

SRA. PRESIDENTA (Sra. Alemán Arrastio): Mila esker hiruei. Komisiao bukatutzat ematen dugu. Gero arte.

[Muchas gracias a las tres. Se levanta la sesión. Hasta la próxima].

Se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las 13 horas y 26 minutos).