



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

IX Legislatura

Pamplona, 2 de diciembre de 2015

NÚM. 4

BORRADOR

**COMISIÓN DE RELACIONES CIUDADANAS E
INSTITUCIONALES**

PRESIDENCIA DE LA ILMA. SRA. DÑA. MARÍA TERESA SÁEZ BARRAO

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 2 DE DICIEMBRE DE 2015

ORDEN DEL DÍA

— Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a realizar con urgencia un plan para combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres, presentada por el GP Partido Socialista de Navarra.

(Comienza la sesión a las 12 horas y 16 minutos).

Debate y votación de la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a realizar con urgencia un plan para combatir la brecha salarial entre mujeres y hombres, presentada por el GP Partido Socialista de Navarra.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Leuza García): Señoras y señores Parlamentarios, buenos días de nuevo, egun on berriro. Vamos a dar comienzo a esta sesión de trabajo de la Comisión de Relaciones Ciudadanas e Institucionales con un único punto en el orden del día: moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a realizar con urgencia un plan para combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres. Esta moción ha sido presentada por el grupo del Partido Socialista de Navarra, por lo que tiene la palabra, para su defensa, la señora Medina.

SRA. MEDINA SANTOS: Gracias, Presidente. En primer lugar, quiero decir que venimos de unas comparecencias en unas sesiones de trabajo en las que hemos hablado de violencia de género. Yo creo que todo lo que hemos expuesto o lo que nos han expuesto es importante, pero —como hemos dicho en varias ocasiones— creo que hay que ir a la raíz del problema y, desde luego, la desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad es la causa principal por la que hay violencia de género. Antes de nada, quiero lamentar la ausencia de la representante o del representante del Partido Popular, porque creo que no podemos poner una tiritita solamente en la violencia de género y no ir donde sale la hemorragia del problema. Entonces, yo creo que una de las desigualdades más brutales que actualmente tenemos en la sociedad es la desigualdad salarial. Entonces, me da pena —en algún sentido— que no esté para hablar sobre esta desigualdad, que —vuelvo a repetir e insisto— es una de las causas por las que luego vemos que hay violencia de género.

Ya paso a defender nuestra moción. Vemos que la brecha salarial, por los datos que nos encontramos, afecta a todas las edades o cualificaciones y, además, según datos objetivos, lejos de disminuir, se mantiene o crece a niveles elevados. Una vez más, vemos como el marco normativo o la igualdad ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado insuficiente. Frecuentemente escuchamos que la igualdad entre mujeres y hombres es algo ya conseguido, que vivimos un momento privilegiado en este sentido. Así que nada mejor que los datos para desenmascarar este espejismo. Los datos, cuando hablamos de economía, suelen ser más reveladores, si cabe.

La brecha salarial entre mujeres y hombres se ha visto agravada en los últimos años como consecuencia de la crisis, las políticas de recortes y, además, los cambios legislativos introducidos por la regresiva reforma laboral del Partido Popular, apoyada por UPN. La última encuesta anual de estructura salarial muestra que la remuneración anual bruta de las trabajadoras españolas fue casi el 24 por ciento inferior a la de los hombres. Es decir, las mujeres trabajadoras en España, para percibir la misma retribución que los hombres, tendrían que trabajar 79 días más al año. Además, esta desigualdad también la sitúa en peor posición en el sistema de protección social, donde la brecha alcanza el 39 por ciento.

Si hablamos de nuestra Comunidad, hemos de decir que, lamentablemente, año tras año, ocupamos el primer puesto en lo que a brecha salarial se refiere. Los últimos datos nos dicen que alcanzamos, ya, el 30 por ciento de desigualdad salarial, pero, además, las mujeres seguimos siendo las que mayor porcentaje de desempleo soportamos, con un

15,02, según la EPA —por cierto, en muchos casos, sin ningún tipo de prestación social— y las que más trabajamos a tiempo parcial, hasta tres veces más, según el Instituto de Estadística de Navarra.

Todos estos datos son importantes no solo por la desigualdad que generan, sino porque, además, esa desigualdad se mantiene a lo largo de la vida de las mujeres y así afecta a su protección social, a sus cotizaciones y a su jubilación. Son datos que, claramente, nos hablan de una feminización de la pobreza, que ha ido creciendo en los últimos años y que lleva consigo un futuro incierto para miles de mujeres. La situación es insostenible. Los datos son contundentes; debemos rectificar de inmediato las políticas que en los últimos años han llevado UPN y PP y poner soluciones rápidamente.

Para ello, nuestro grupo presenta hoy esta moción que insta al Gobierno de Navarra actual a centrarse en uno de los mayores problemas de nuestra sociedad. En términos generales, la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo, que, en la práctica, afecta principalmente a las mujeres. Sabemos que la segregación ocupacional es uno de los factores que se encuentran en el origen de este tipo de discriminación. La segregación horizontal y vertical que persiste en todo el mundo relega a las mujeres a determinados tipos de trabajo o les impide ocupar posiciones de liderazgo. Fruto de esta segregación, existen los empleos considerados «femeninos», peor valorados social y económicamente. Además, hay que tener en cuenta que, en muchas ocasiones, las mujeres tienen que aceptar ocupaciones de mayor flexibilidad laboral para equilibrar las necesidades de trabajo y familia, lo que incrementa la desigualdad de oportunidades y agrava la segregación laboral. Los otros trabajos, el del cuidado de familiares y el trabajo doméstico, siguen recayendo, en un alto porcentaje, sobre las mujeres y les impide, en muchos casos, la promoción en igualdad de oportunidades en el mercado laboral.

En definitiva, es evidente que el reparto de horas de trabajo, de salarios, de pensiones y, por tanto, de oportunidades de vida continúa siendo profundamente desigual. Es un déficit histórico, pero, en los últimos años, la desigualdad se ha disparado. Las mujeres son las grandes castigadas por las políticas de recortes de la derecha, expulsadas del mercado laboral, precarizadas aquellas que aún conservan su puesto de trabajo, y soportando la carga de los cuidados de los mayores, de los dependientes, de los niños, de las niñas, de un trabajo gratuito que ni se valora ni se contabiliza.

Debemos tener claro el objetivo: que hombres y mujeres estén en situación de igualdad en el mercado laboral, y eso tiene dos pilares: cobrar lo mismo y cuidar lo mismo. El trabajo remunerado es fundamental para la igualdad, pero solo cuando es compatible con una responsabilidad compartida, cuando permite a las mujeres disponer de tiempo para el aprendizaje, para la promoción, para el reciclaje; cuando proporciona ingresos para una vida digna, cuando las mujeres reciben un trato digno en el mercado laboral. Si no es así, estamos ante una gran estafa del modelo tradicional que, para el nuevo modelo de sociedad que queremos, ya no sirve. Necesitamos una economía de la igualdad, sin altas tasas de paro femenino y sin precariedad. Trabajar igual, cobrar igual y conciliar igual; ese es el reto. Corregir la brecha salarial es una cuestión de justicia y equidad. La negociación colectiva es el marco para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres a través de la identificación de los factores que contribuyen a la brecha salarial, y la introducción de los elementos correctores necesarios para su superación. La reducción de la brecha salarial debe hacerse a través de los planes de igualdad, los cuales deben ser obligatorios para

acceder a los incentivos y bonificaciones en la contratación, así como a cualquier ayuda pública.

El Gobierno de Navarra debe desarrollar con urgencia un plan contra la desigualdad salarial que incorpore la actuación específica en la inspección de trabajo y seguridad social, el incremento de sanciones a las empresas, la elaboración de auditorías y otras actuaciones que impidan las diferencias salariales, tanto en sueldos como en complementos, cuando se realizan trabajos de igual valor.

El Gobierno de Navarra debe recoger, en la nueva ley de igualdad, medidas encaminadas a la corresponsabilidad y a corregir los desequilibrios en el desempeño de los diferentes empleos, porque, sin duda, ese es el verdadero apoyo al empleo de las mujeres.

Respecto al segundo punto de nuestra moción, instamos al futuro Gobierno de España a derogar de manera inmediata la reforma laboral. Es un dato objetivo que las expectativas de las mujeres en su vida laboral se han visto frustradas radicalmente tras la reforma aprobada por el Gobierno de Rajoy. No hace falta decir que en la reforma del mercado de trabajo no hay ni una sola medida que exprese la voluntad de avanzar hacia la igualdad salarial. Pero es que, además, la reforma laboral no reforma lo más mínimo los principios fundamentales de igualdad, máxime en una situación de regresión de derechos económicos y sociales que a las mujeres nos afecta mucho, pero que mucho más, porque partimos, *a priori*, de una situación de desventaja.

Con dicha reforma, se propició que los sueldos bajasen considerablemente, sobre todo, que bajasen los sueldos más bajos y que, además, eran percibidos en su mayoría por las mujeres. Además, se dejó prácticamente sin efecto la negociación colectiva, y así se puso todo el peso de decisión en manos empresariales, quienes, incluso, pueden decidir las horas en las que se trabaja ante una reducción de jornada.

Para combatir esta situación de desigualdad y discriminación, es necesario luchar por un empleo de calidad, así como incluir, desde la negociación colectiva, cláusulas de acción positivas para la promoción de las mujeres en las empresas e —insisto— hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas. Tenemos la ley del 2007 y yo creo que, con que hiciéramos cumplir muchas de las medidas que ahí se recogen, valdría.

Señorías, cuesta mucho avanzar en políticas de igualdad, pero es muy fácil retroceder. La igualdad se consigue día a día, minuto a minuto, y no permite descansos. En España y en Navarra hemos vivido años de inacción, de dejadez e, incluso, en algunos casos, de verdaderos ataques a los derechos de las mujeres. Se ha puesto en riesgo el trabajo hacia una sociedad más igualitaria y se ha dejado a las mujeres en situaciones de mayor vulnerabilidad. Por ello, es urgente que el Gobierno de Navarra se ponga a ello y trabaje en un marco laboral más igualitario y, en general, por una sociedad más igualitaria en todos los ámbitos. Muchas gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Leuza García): Gracias, señora Medina. Continuamos con un turno a favor y en contra de la moción. ¿Portavoces que van a hablar a favor? Pues usted verá si quiere hablar a favor o en contra. La proponente dice que se va a votar por puntos. Bien, pues, entonces, tiene la palabra la señora Doménech.

SRA. DOMÉNECH LINDE: Muchas gracias. Como he comentado, nosotros votaríamos por puntos.

Apoyamos, en el fondo, esta moción, el derecho de igualdad de mujeres y hombres. E instamos, también, desde el Parlamento, a hacer políticas de urgencia de igualdad entre mujeres y hombres para eliminar la brecha salarial.

En cuanto a la exposición de motivos que ha comentado mi compañera, yo quería comentar, también, que, si consideramos la Unión Europea, la media de brechas salariales es del 16,4 por ciento en los 28 países. En España, estamos en el 18,8 por ciento; en Finlandia, en el 19,4 por ciento de brecha salarial; en Alemania, en el 22,4 por ciento; en el Reino Unido, en el 19,1 por ciento. Es decir, que sí que estamos dentro de la media europea —un poco por encima—, o sea, que tan mal no se habrán hecho las cosas.

En cualquier caso, desde UPN, el tema de brecha salarial e igualdad sí queremos apoyarlo siempre y facilitar medidas para romper esa brecha, facilitando a las empresas herramientas para que puedan medir la brecha salarial, poniendo en marcha programas de promoción para que las mujeres accedan a puestos de dirección —no hablamos de cuotas, sino que, realmente, las más válidas puedan acceder a esos puestos—, promoviendo medidas de flexibilidad en empresas para favorecer la conciliación, apoyando —como hemos comentado en la ponencia anterior— la reincorporación al mercado laboral de las personas que han sufrido violencia de género, lo cual les dará estabilidad y, probablemente, las alejará de ese riesgo.

En cuanto a la brecha salarial y, concretamente, en esa lucha, desde el Gobierno de Navarra, desde el Instituto Navarro de Igualdad —como se pueda denominar ahora mismo—, organizaciones empresariales y sindicales, es responsabilidad de todos nosotros eliminar la brecha salarial de todos. No se trata de que las mujeres tengamos cuota —como he comentado— en los consejos de administración, sino que en los puestos estén las mejores y que se eliminen los obstáculos para que accedan las mujeres, tanto al puesto como a la remuneración, que es esencial, también. También hay que promover medidas que procuren la presencia de las mujeres en puestos de dirección. Queremos alcanzar el 40 por ciento, cuando ahora tenemos un 30 por ciento, como han citado. Y eso, siempre, también, desde las organizaciones empresariales y sindicales; también desde la propia Administración, donde se ha empezado a analizar esa brecha.

En cualquier caso, pensamos que las medidas que deben impulsarse deben favorecer a las mujeres, pero tienen que elegir las libremente, sin necesidad de que tengan que renunciar a otra esfera particular o colectiva, tiene que ser una elección de la mujer. En algunas empresas, está el tema de conciliación, el tema de paternidad o de maternidad, o el tema de reducción de jornada laboral, o el teletrabajo o similares. Es decir, que la mujer puede elegir, también, libremente, que no sea, en cierto modo, una imposición. Y, en cualquier caso, siempre en colaboración con el Gobierno de Navarra, las Administraciones, las empresas, las entidades locales, para romper esa brecha salarial.

Respecto al punto 2, a mí me parece que no se puede instar al Gobierno a derogar inmediatamente la reforma laboral. ¿Por qué la reforma laboral es la razón de esa brecha salarial? Me parece que no tiene mucha relación, el punto 1, con el otro. ¿Cómo se puede probar que hay una falta de igualdad entre hombres y mujeres a través de esa reforma laboral? También puede ser la reforma laboral, por ejemplo, la culpable del incremento de

los puestos de trabajo en el 2014/2015, de ese millón de puestos de trabajo. No se puede probar. Entonces, en ese punto no estamos de acuerdo y votaremos que no. Muchas gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Leuza García): Gracias a usted, señora Doménech. Seguimos con la portavoz del Grupo Parlamentario Geroa Bai, la señora Solana Arana.

SRA. SOLANA ARANA: Eskerrik asko, Presidente jauna. Nosotras y nosotros votaremos a favor, también, del segundo punto, porque sí entendemos que hay una relación directa y no se trata de si ha generado más o menos empleo, sino de qué tipo de empleo y cómo se ha repartido ese empleo y qué consecuencias ha tenido, en este caso, para las mujeres, que es de lo que estamos hablando.

Votaremos, por lo tanto, a favor. Así lo haremos, también, con el primer punto. Aunque —lo habíamos comentado antes, en un momento previo a comenzar este debate— si entendemos que existe un problema, lo reconocemos y lo valoramos como tal, como problema, que es una brecha salarial real entre hombres y mujeres, entendemos que un plan, por muy de urgencia que sea, no sé si es la solución definitiva. Pero sí entendíamos la necesidad de un plan, siempre dentro de un marco mayor, que podría ser una nueva ley de igualdad, que creemos que tiene que conllevar otra serie de actuaciones y otra serie de cuestiones, además de ese plan, también enfocadas a esto, porque entendemos que toda esa actuación integral, esa actuación global de cara a la igualdad, a trabajar por la igualdad efectiva y real, tendrá su efecto y su reflejo, también, en el mercado laboral.

Luego, todo lo que sean acciones que vayan dirigidas en este sentido, desde Geroa Bai las apoyaremos, pero sí queríamos apuntar que, en este caso, nos parece que queda un poquito corto. Diremos «sí», pero con ese compromiso de ir más allá. Un plan para atajar esa brecha, corresponsabilidad, corregir desequilibrios; bueno, pues es una cuestión urgente y es una cuestión grave.

Sí que es verdad que, por primera vez —esto lo veíamos ahora, en un receso en el que he podido salir un segundo y echar un vistazo a la actualidad del día—: este noviembre, desde 2008, es el primer noviembre en que desciende —poco, pero desciende— el paro en Navarra. Bueno, no sé si habrá tenido algo que ver la reforma laboral o no, o a qué se debe. Seguramente, son cuestiones coyunturales de otro tipo. Al Gobierno, a Koldo, concretamente. Pero, bueno, eso también son datos y están ahí. Habrá que ver cómo desciende, a quién afecta, etcétera. Lo que decimos siempre: los datos dan para mucho.

Antes hablábamos sobre la importancia —lo hacía una persona que ahora está ausente y, como bien decía la señora Medina, a nosotros también nos da pena que en este debate no esté la portavoz del Partido Popular para hablar del segundo punto, pero también del primero— de que las mujeres accedan al mercado laboral. Bueno, pues, además de que es importante que accedan, es más importante, casi, las condiciones en que lo hagan, y es qué mercado van a encontrar esas mujeres, a qué mercado van a acceder y cuáles van a ser las garantías de igualdad, tanto de oportunidades como de otro tipo, que se van a encontrar ahí, en ese mercado laboral.

Y hablamos de espejismo de igualdad, hablábamos de que parece que hay más igualdad, seguramente, de la que realmente hay, y estos datos de brecha salarial son los que vienen a mostrar que, efectivamente, parte grande de espejismo hay. Mujeres profesionales

formadas, en muchas ocasiones, más y mejor que sus compañeros, que cobran menos. Es una realidad. Muchas iniciativas —se comentaba también hoy, aquí— que han surgido en torno —muchas de ellas— a violencia de género, pero otras muchas en torno a igualdad y referidas a igualdad. Esta es una de ellas, creemos que es una importante porque es un tema que es de calado y que evidencia —como decíamos— que hay una falta grave de igualdad, todavía, en nuestra sociedad. Por lo tanto, bien, un «sí» a un plan, pero un «sí» a una nueva ley de igualdad y a ser más ambiciosos en planteamientos más globales que atajen este tipo de cuestiones de todos los ámbitos y desde todas las perspectivas.

No quería acabar sin decir que, claro, una reforma laboral avalada por gente que afirma —entre otras cosas— que las personas acuden más, hoy en día, a comedores sociales porque no saben cocinar, pues, efectivamente, es un problema, esa reforma como tal, como planteamiento de partida y sus efectos, graves. Eskerrik asko.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Leuza García): Gracias, señora Solana. Tiene la palabra la señora Ruiz por el Grupo Parlamentario de EH Bildu.

SRA. RUIZ JASO: Mila esker, Presidente jauna. Yo creo que, cuando hablamos de brecha salarial, lo primero que hay que tener en cuenta es que es un concepto complejo y a mí, realmente, me resultó muy interesante, dentro del ciclo de jornadas de Jaque al Patriarcado que organizó este Parlamento hace quince días, la ponencia de Miren Ullibarri, que es profesora de Economía Aplicada en la UPNA. Fue una ponencia, precisamente, sobre la complejidad del concepto de brecha salarial. A mí, al menos, dentro de los pocos conocimientos que tengo de economía, me resultó bastante interesante. Cuando se habla de brecha salarial, no es hablar tanto de la diferencia salarial de hombres y mujeres cuando realizan el mismo trabajo en igualdad de condiciones, de jornada, etcétera, sino que — en la exposición de motivos que plantea el Partido Socialista se dice— el mercado laboral es patriarcal, absolutamente. Entonces, yo creo que entran otros condicionantes. En eso, en el primer aspecto que citaba, también puede hablar una brecha, pero, sobre todo, cuando hablamos de brechas —más brecha laboral, que también tiene implicaciones salariales—, estamos hablando de que las mujeres tienen empleo más parcial, es evidente, por diferentes motivos, y uno de ellos también es la conciliación.

Por tanto, aquí estaríamos hablando de tomar medidas, también, para subsanar este aspecto, que deberían ir acompañadas de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres. También es cierto que las mujeres, tradicionalmente, hemos tenido menores posibilidades para promocionar dentro de las mismas capacidades, dentro de la misma formación; entonces, la imposibilidad de promocionar hasta llegar a trabajos más remunerados. Yo creo que Miren Ullibarri también hablaba de eso. Y también es cierto que, hasta el día de hoy, arrastramos, desde luego, un nivel de feminización en sectores muy precarizados que, evidentemente, va a ir cambiando a lo largo de los años. Porque hoy en día, cuando hablamos de formación, hablamos de estudios universitarios, es evidente que las mujeres hemos dado un salto cualitativo. Entonces, hay temas y aspectos que son estructurales —y, en esos, yo creo que podemos estar todos de acuerdo—, pero también hay medidas más puntuales que tienen mucho que ver con las políticas que se aplican y, ahí, desde luego, quiero rebatir a la señora Doménech; evidentemente, la reforma laboral no favorece a la clase trabajadora y a quien menos favorece, o sea, a quien más perjudica, es a las mujeres. ¿Por qué? Porque se abarata el despido. Si el despido es libre, pues, evidentemente, las que pagan el pato, mayoritariamente, son

mujeres. Cuando hablamos de unas políticas de privatizaciones en concreto, normalmente, cuando los servicios públicos se privatizan —y podemos poner como ejemplo servicios como las cocinas, servicios como la limpieza—, son sectores que, de forma tradicional, vienen siendo llevados a cabo por mujeres. Las privatizaciones traen consigo una peor calidad en esos empleos, unas peores condiciones de trabajo, y eso afecta, en efecto... Señora Doménech, lo negará usted. Cuando ustedes privatizaron las cocinas, doscientos puestos de trabajo —de los cuales el 98 por ciento estaban ocupados por mujeres— simplemente fueron a la calle, pero, bueno.

Ya en referencia a la propia moción, votaremos a favor de los dos puntos, también compartiendo con la señora Solana la reflexión, ¿no? Yo creo que es importante hacer un plan de igualdad y creo que es un primer paso. Creo que, al menos en el acuerdo programático, también hemos adquirido el compromiso de elaborar una ley foral de igualdad y creo que este puede ser un paso, pero, desde luego, se tiene que enmarcar dentro de una ley que tiene que ser más ambiciosa, que tiene que ser más global, que tiene que ser más integral. Y en este plan se plantean medidas que sí pueden tener un corto recorrido, es decir, que se pueden implementar ya, pero creo que la mayor parte de las medidas que se pueden adoptar tienen mucho que ver con eliminar las desigualdades que nos impone el propio sistema patriarcal y, por tanto, creo que son, desde luego, más que a medio, a muy largo recorrido, y que los beneficios o los resultados de esas medidas va a costar verlos, pero creo que es importante ser conscientes del problema y ser capaces de plantear medidas para avanzar en este terreno.

Desde luego, en el segundo punto, reitero que las políticas que se aplican, la reforma laboral, en concreto, y otras políticas económicas y sociales que se aplican redundan, desde luego, en perjuicio de las mujeres, especialmente. Preguntaba usted que qué datos hay. Tiene muchos estudios sobre este tema elaborados por sindicatos, no solo por el movimiento feminista, por sindicatos también, que los tiene a su alcance y también en Navarra. Mila esker.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Leuza García): Gracias, señora Ruiz. Continuamos con la señora Sáez, por el grupo de Podemos Ahal Dugu.

SRA. SÁEZ BARRAO: Podemos Ahal Dugu vamos a apoyar la moción en los dos puntos, también porque compartimos el fondo de lo que se está planteando.

Efectivamente, ha habido cambios. Está bien aclarar los conceptos de la brecha salarial porque, en efecto, no es que por igual trabajo se cobre de distinta manera, sino que responde a otros conceptos que también voy a explicar un poquito más. Pero sí que quiero recordarles que el último informe CEDAW —que no ocurría hasta ahora—, claramente, suspendió al Estado español en toda esta materia, en concreto, y volvió a recordar cómo la maternidad, en nuestro país, está totalmente penalizada a la hora del tema laboral. De hecho, los índices son claros. Es decir, que los sectores más pobres son mujeres, pero, además, las mujeres, por ejemplo, que son madres todavía tienen un 5 por ciento más de pobreza en todos estos porcentajes de los que estamos hablando, relacionados, también, con la brecha salarial.

Efectivamente, compartimos el fondo, porque la brecha salarial tiene que ver con la segregación del trabajo horizontal y vertical, donde hemos ido hombres y mujeres. De hecho, hay un espacio donde quizás... Y por eso somos muy defensoras, quienes

defendemos la igualdad, del sistema público, porque, en efecto, es uno de los lugares donde más difícil es plantear la segregación horizontal y vertical, pero, en cualquier caso, también se hace vía complementos y de otras maneras. Es decir, existir, existe, indudablemente. Pero lo público sí que es verdad que es mucho más garantista, hoy por hoy, que lo privado, en esta materia.

En cualquier caso, existe esa segregación, y se ha explicado muy bien, hay un problema de tipo de contratos. Es decir, si a nosotras se nos ha adjudicado, históricamente, que tenemos que estar al frente de los cuidados y al frente de las tareas y de tener esa responsabilidad a nuestro cargo única y exclusivamente, sin duda eso hace que las mujeres busquemos un tipo de contratos —que, además, esta sociedad nos lo pone muy bien para que vayamos hacia ellos— que son, efectivamente, esos contratos a tiempo parcial, lo que significa cobrar mucho menos, ahora. Pero el problema no es ahora —como bien se ha señalado—, es que seguiremos siendo pobres toda nuestra vida porque todo el mundo sabe que lo que hoy cobro repercute en lo que seré dentro de unos años, qué voy a obtener. Evidentemente, las cifras cantan, tampoco hay que enzarzarse en esto; es que las cifras son reales, no podemos discutir mucho.

Me refería a esto porque, efectivamente, a la hora de hablar del tema, la iniciativa nos parece buena, es un paso que hay que darlo, pero mientras sigamos sin cuestionarnos el concepto del trabajo, el concepto del modelo productivo que queremos, y mientras no incorporemos, realmente, en ese concepto de trabajo, que existe el trabajo que hoy se paga, el productivo, que existe el trabajo reproductivo y que esto hay que repartirlo entre hombres y mujeres en este mundo y que hay que considerarlo por ambas partes, por lo tanto, trabajar todo el mundo menos —es que es así— para poder hacer el reparto y la corresponsabilidad en todo lo demás, mientras no entremos al fondo, es cierto que la brecha seguirá marcando. Porque este es un problema de fondo, es decir, que los hombres están fuera de todo el trabajo de corresponsabilidad —o casi— con este asunto.

Dicho esto, que creo que es el fondo, en esa línea, es importante ayudar a reducir esta brecha, defender los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles. Indudablemente, hoy, uno de los problemas en la brecha es este, como vengo explicando, el hecho de que las mujeres tengan que hacerse cargo en exclusividad, también en los permisos y, por lo tanto, todo influye en el tipo de contrataciones, etcétera.

Por supuesto, aunque todo eso funcionara bien, cierto es —y lo tenemos demostrado históricamente— que, a pesar de que lo hubiéramos hecho todo muy igualitario, sigue funcionando la idea preconcebida, el estereotipo, y los techos de cristal han sido por algo. Es decir, muchas mujeres no han accedido... No es un problema de cuotas o no, es un problema real que ha habido, es decir, un prejuicio sistematizado de que no se accedía a una serie de cuestiones; a eso se le llama el techo de cristal, que se explica muy bien. Indudablemente, ha habido que tomar medidas y no las ha tomado un partido o un grupo, han sido mundiales. Se ha explicado que había que tomar medidas para posibilitar ese acceso, porque no era un problema de valía, era un problema de prejuicio, de estereotipo, no de valía personal de esa mujer o de las cuarenta mil que tenían el problema.

Como compartimos el fondo, por nuestra parte, nos parece bien, pero sí que nos sumamos, en primer lugar, en el punto número 1, a que el acuerdo programático... Todo este tema se recoge en bastantes puntos, no en uno solo. Efectivamente, en el punto número 4, en materia de igualdad, hablamos de la ley, y la ley es más completa, desde

nuestro punto de vista, también, por eso le decíamos que no es un problema de un plan solo, sino de ley. Es verdad que eso va a tener que ir acompañado de buenos recursos y de unos ciertos dineros. Con setenta y cinco mil euros es difícil desarrollar todo esto, ciertamente.

Pero el acuerdo programático va a más, en algo que ustedes dicen en el punto 5, que dice: «Exigir a las empresas públicas y privadas el cumplimiento de los planes de igualdad, incluyendo un diagnóstico previo». En fin, deja muy claro que esta es una línea de trabajo que, evidentemente, tiene que tener, también, presupuesto, los planes no se hacen sobre el aire.

Pero, además —sigo insistiendo— el punto 6, justamente, también explica este tipo de cuestiones en relación con el mercado de trabajo, la brecha, etcétera. O sea que está muy bien recogido, es algo muy claro y, además, completo. Le diríamos que incluso un poco más allá, nos atreveríamos a ir.

Por supuesto, en la parte 2, ninguna duda. La reforma laboral, quien quiera defenderla, verá lo que quiere hacer, pero, indudablemente, que ha empobrecido a la población es verdad. Y cuando algo se empobrece, quien está más por debajo sigue estando más por debajo, pero, además, si se han tomado una serie de medidas que no solamente han privatizado, sino que han hecho que todo el tema de la dependencia y todo el tema 0-3 años y todo aquello que tiene que ver con el mundo de los cuidados, efectivamente, haya ido a peor, ¿quién ha pagado el pato? Pues, lógicamente, mucho más las mujeres. Sin más. Solo tiene esa lógica, no es que se haya hecho a conciencia, diseñado para que las mujeres lo pasen peor. No, es que ya partíamos de peor, con lo cual ha ido a peor y, si hemos privatizado todos los servicios que ayudan a que, realmente, podamos estar en igualdad de condiciones, pues, como es lógico, volvemos a que la brecha vaya en aumento. Sin más. Así que, por nuestra parte, sí.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Leuza García): Muchas gracias, señora Sáez. Terminamos esta ronda de portavoces con la señora De Simón, de agrupación de Parlamentarios de Izquierda-Ezkerria.

SRA. DE SIMÓN CABALLERO: Muchas gracias, señor Presidente. Buenos días de nuevo. Nuestro grupo va a votar a favor de esta moción en los dos puntos. Pero quería hacer algunas reflexiones.

Respecto al primer punto, vamos a votar a favor —como decía, como no puede ser de ninguna otra manera—, pero estando convencidos de que no es suficiente con un plan de igualdad entre hombres y mujeres para que esa brecha salarial sea del 0 por ciento, para alcanzar esa igualdad en retribuciones, para zanjar esa desigualdad en el acceso al trabajo. Pero, en todo caso, yo creo que, como declaración de intenciones, está muy bien, corresponde, y toca abordar esta cuestión en este momento, sobre todo porque la desigualdad laboral es una desigualdad, principalmente, de género. Hay otros motivos de desigualdad, pero, principalmente, de género, y no es porque no se pueda medir, porque sí se puede medir y hay estudios varios y estadísticas que así lo indican.

Respecto al segundo punto, es un sí más rotundo si cabe, porque nosotros no tenemos ninguna duda de que esta reforma laboral, efectivamente, ha empeorado las condiciones laborales de hombres y mujeres, ha empeorado el acceso al empleo, ha empeorado el

trabajo en general, pero ha empeorado muchísimo más las condiciones de las mujeres. Esta última reforma laboral... Por cierto —no me ha dado tiempo a hacer una enmienda, no la voy a hacer—, debería haber dicho aquí «derogar inmediatamente las reformas laborales», porque nosotros incluimos —y permítame el inciso— la reforma laboral del Partido Socialista, que, por cierto, se aprobó con la abstención de UPN, la abstención del PP y la abstención del PNV. Esa reforma también hizo mucho daño a hombres y a mujeres, en particular a mujeres, y fue un ataque frontal al Estatuto de los Trabajadores, al derecho de los trabajadores y las trabajadoras, porque amplió las causas de despido y fue el primer paso. Lo quería decir porque tenemos una memoria muy frágil y, en fin, yo creo que hay que recordar estas cuestiones. Pero insisto en lo que estábamos; yo creo que esta reforma laboral ha supuesto, prácticamente, el despido libre, una precarización en el empleo clarísima que tiene que ver con las jornadas flexibles, pero para mal; tiene que ver con el empeoramiento de las condiciones de trabajo, tiene que ver con el aumento de los contratos parciales y, estos tres casos en concreto, los hemos sufrido, principalmente, las mujeres, con datos estadísticos que así lo demuestran. Pero es que es una desigualdad que ya venía de lejos. Por lo tanto, más mujeres desempleadas, más empleo a tiempo parcial para las mujeres, más empleo temporal para las mujeres. Por lo tanto, es lo más pertinente y yo espero que el nuevo Gobierno del Estado sea un Gobierno con capacidad para derogar esta reforma y las anteriores. Gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Leuza García): Gracias, señora De Simón. Finalmente, tiene, de nuevo, la palabra la señora Medina, aunque me imagino que por poco tiempo, porque hay unanimidad en casi todo. Muchas gracias.

SRA. MEDINA SANTOS: Sí, brevemente. Quiero decirle, simplemente, a la portavoz de UPN, que en Navarra estamos con el 30 por ciento de brecha de desigualdad salarial. O sea, nos pasamos de media de todo lo habido y por haber, y ha sido así durante muchísimos años. En este Parlamento, se ha instado varias veces a poner medidas y no se han visto, esas medidas. También quiero decirle que a mí —no sé si ha sido una cuestión más de su partido o de usted, pero, bueno— me da mucha rabia y mucha inseguridad que, cuando se cuestionan las cuotas, siempre se ponga el peso en la capacidad de las mujeres, se cuestionan las cuotas para cuestionar la capacidad de las mujeres para ocupar determinados puestos. Yo creo que, ahí, tenemos que reflexionar mucho, con el tema del cuestionamiento de las cuotas. Es que yo lo he oído varias veces y me parece que es algo que tenemos que pensar, que cuestionamos la capacidad de las mujeres a la hora de ocupar puestos y nunca hemos cuestionado la capacidad de los hombres, cuando es un 90 por ciento de ellos y un 10 por ciento de las mujeres. A mí me da mucha rabia que se cuestione eso.

Luego, en el tema de la reforma laboral, quiero decirle que la reforma laboral anula por completo la negociación colectiva. Como ha dicho la señora Ruiz, hay estudios que indican que, en los países donde la negociación colectiva es mayor, la desigualdad salarial baja; sin embargo, en países donde la negociación colectiva está anulada y se prioriza la negociación individual, la brecha salarial se dispara, y eso no lo digo yo, lo dicen los datos. Entonces, creemos que la reforma laboral, aparte de otros muchos aspectos que han nombrado las anteriores portavoces, anula, en muchos casos, el empleo femenino. Desde luego, la negociación colectiva es prioritaria para conseguir una igualdad salarial.

Decía que si tiene la culpa, la reforma laboral, de crear los puestos de trabajo. Bueno, es que habrá que preguntarse qué puestos de trabajo queremos crear, porque hay puestos

de trabajo que no dan para vivir. Hemos creado la nueva clase social de trabajadores pobres. Entonces, habrá que preguntarse qué puestos de trabajo queremos crear.

Siguiendo con la reforma laboral, decía la señora De Simón que había que tener una reforma menos frágil, y también derogar la anterior reforma laboral. En primer lugar, yo creo que no tiene nada que ver una memoria con la otra, pero, bueno, aparte de eso, la memoria frágil la podemos tener todos, porque la paga extra de los funcionarios también decían que la iban a pagar y, ahora, no la van a pagar. Entonces, memoria frágil tenemos todos.

Por último, sobre la ley de igualdad, totalmente de acuerdo. Creo que es urgente, también, desarrollar una nueva ley de igualdad. Yo creo que dije, en el primer Pleno de esta legislatura, que la del 2002 es una ley ridícula, que, además, no se ha cumplido en muchísimos de los puntos. Entonces, es básico hacer una ley de igualdad que recoja — como he dicho, también, en la exposición de la moción— no solamente el tema del salario o el tema de la desigualdad laboral, sino que vayamos hacia una economía de la igualdad. Yo creo que el término es ese, economía de la igualdad; cobrar igual, conciliar igual y cuidar igual. Yo creo que esos serían los tres términos básicos que debería recoger una ley. Sí que es verdad que, mientras se desarrolla la ley —de ahí esta moción—, yo creo que deberíamos ir haciendo cosas. Tenemos la ley del 2007, que no se ha desarrollado. Creo que podemos coger muchas de las cosas del 2007 e implantarlas aquí, en Navarra, e incluso en el ámbito laboral, desarrollar planes, inspección de forma más específica, mientras se desarrolla la ley de igualdad, que, por supuesto, este grupo está deseando debatir y hacerle aportaciones y todo lo que haga falta.

Acabo dando las gracias a los grupos que van a votar a favor. Muchísimas gracias.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Leuza García): Gracias a usted, señora Medina. Quiero hacer una aclaración: la paga extra sí se va a pagar. Entiendo que ha admitido la votación por puntos. Entonces, damos paso al punto número 1 de la resolución. Damos paso al punto primero de la resolución. ¿Votos a favor?

SR. CERDÁN LEÓN: Yo quiero trasladar una queja. No es función del Presidente decir lo que acaba de decir. Sin más.

SR. VICEPRESIDENTE (Sr. Leuza García): Tampoco creo que sea función de ningún Parlamentario decir algo que no tenga que ver con esta sesión. Estamos votando. Votos a favor del primer punto. Bien, 14 votos a favor, por unanimidad.

Pasamos a votar el segundo punto de la resolución. ¿Votos a favor? ¿Votos en contra? Pues se aprueba el punto 2, también, por 10 votos a favor y 4 en contra.

Sin nada más que debatir, se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las 12 horas y 59 minutos).