

Parlamento de Navarra
Nafarroako Parlamentua

La Ponencia creada para impulsar el empleo femenino de calidad y reducir la brecha de desigualdad por la Comisión de Relaciones Ciudadanas e Institucionales del Parlamento de Navarra, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 55.2 del Reglamento del Parlamento de Navarra y en el apartado primero de las Normas de funcionamiento interno, eleva a la Comisión y a la Mesa de la Cámara el siguiente

INFORME

I. ANTECEDENTES

1. Con fecha 12 de septiembre de 2018, la Comisión de Relaciones Ciudadanas e Institucionales del Parlamento de Navarra acordó crear una ponencia parlamentaria para impulsar el empleo femenino de calidad y reducir la brecha de desigualdad, acuerdo que fue publicado en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra nº 110, de 14 de septiembre de 2018.

2. La Ponencia se constituyó el día 19 de septiembre de 2018, con la presencia de los siguientes parlamentarios y parlamentarias designadas por los respectivos Grupos Parlamentarios y las Agrupaciones de Parlamentarios Forales de la Cámara: Ilmos. Sres. y Sras. D. Carlos García Adanero (en sustitución de D.^a Maribel García Malo), D.^a Virginia Alemán Arrastio, D.^a Aranzazu Izurdiaga Osinaga, D.^a María Teresa Sáez Barrao y D.^a Nuria Medina Santos y asistida por la Letrada de la Cámara. D.^a Silvia Doménech Alegre.

En dicha sesión constitutiva fue elegida Presidenta de la Ponencia la Ilma. Sra. D.^a Virginia Alemán Arrastio y se aprobaron sus normas de funcionamiento interno, publicadas en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra nº 113, de 21 de septiembre de 2018.

3. La Ponencia ha contado con la asistencia y colaboración de Instituciones, personas expertas y agentes implicados en la materia, a quienes se agradece su participación y colaboración, tanto por su comparecencia como por la diversa documentación que han aportado, la cual ha sido objeto del debido estudio y análisis.

4. De igual modo debemos agradecer la colaboración prestada por los asistentes en la Comisión Especial para la elaboración de informe dirigido a impulsar el empleo femenino de calidad.

5. Tras ocho sesiones la Ponencia y cuatro sesiones de la Comisión Especial, se aprueba el presente informe en su reunión de 20 de marzo de 2019.

6. Finalmente, y de acuerdo con lo establecido en el artículo 55.2 del Reglamento de la Cámara, la Ponencia da cuenta a la Mesa del Parlamento de la finalización de su trabajo a fin de que ésta proceda a convocar a la Comisión de Presidencia, Función Pública, Interior y Justicia para su debate y votación.

II. INFORME

Introducción.-

Pese al notable avance alcanzado en las últimas décadas, las desigualdades entre mujeres y hombres siguen estando vigentes en nuestra Comunidad. Sin duda, la discriminación laboral que sufren las mujeres es de las más graves, ya que sin independencia económica no hay libertad. En este sentido, la brecha salarial entre hombres y mujeres es una de las consecuencias de estas desigualdades y pese a su evidencia y gravedad no deja de crecer año tras año provocando grandes efectos en el presente y el futuro económico de millones de mujeres. Unos efectos que agrandan las brechas de género, a veces hasta un 40%, como en el caso de las pensiones y que perpetúan las desigualdades sociales y económicas de las mujeres a lo largo de su vida.

Son múltiples los factores que provocan e indican en dicha brecha salarial, entre ellos, la segregación laboral por sexo, la inferior valoración económica y social del trabajo realizado por las mujeres, la falta de corresponsabilidad en las labores de cuidado o la mayor precariedad en los contratos, entre otros. Las consecuencias de la desigualdad salarial son, entre otras, una menor autonomía económica de las mujeres, mayores índices de pobreza y una incidencia directa en las cotizaciones a la seguridad social, en consecuencia en las pensiones.

Según se desprende de los datos del Diagnóstico de la situación de la Igualdad de Género en la Comunidad Foral de Navarra, las navarras se incorporan en menor proporción que los navarros al mercado laboral (las tasas de actividad son del 63,42% para los hombres y de 53,81% para las mujeres) y

están más expuestas al desempleo (con tasas de paro del 10,92% para los hombres y 14,26 para las mujeres).

Además las mujeres navarras experimentan en mayor medida el paro de larga duración y están sobrerrepresentadas en el colectivo de personas con estudios universitarios en paro. Siguiendo con los datos, la situación se agrava según variables como la edad, la nacionalidad o la situación de discapacidad. El mayor número de mujeres inactivas y de mujeres desempleadas en la CF se concentra en los tramos de edad más extremos, esto es, a partir de los 55 años y antes de los 19 años.

Las mujeres navarras suponen el 45,6 % de la población ocupada y en la distribución de sus ocupaciones, se aprecia una segregación de género por sectores, tipo de ocupación y menor emprendimiento femenino, rasgos del mercado laboral navarro comunes con el mercado laboral español.

Las mujeres navarras suponen el 48% del total de las ocupaciones por cuenta ajena y el 32% de las ocupaciones por cuenta propia. Esto es, sólo hay 14.200 mujeres autoempleadas en Navarra. En lo que respecta a sectores, las navarras se ocupan en mayor medida en el sector servicios (57% de las mujeres ocupadas) y están infrarrepresentadas en la rama industria (26% de las ocupadas) que es donde se generan mejores oportunidades de empleo en el tejido productivo navarro.

Consecuencia de todo lo expuesto es que la brecha salarial, el indicador más sobresaliente de las brechas de género en el mercado laboral, es en Navarra del 19,68 %, uno de los valores más altos en el conjunto del Estado Español. Como consecuencia más o menos directa de esta clara desigualdad, los niveles de renta y el tipo de prestaciones que disfrutaban las mujeres navarras son más bajas que los de los navarros y llevan asociados mayores riesgos de pobreza, siendo mayor la vulnerabilidad.

La brecha de género se intensifica cuando se analizan las condiciones laborales en términos de temporalidad, jornada y salario. Así las navarras siguen firmando más contrataciones de carácter temporal (el 55% de los contratos temporales son para ellas y el 78,9% de contratos a tiempo parcial).

Además el tiempo que dedican las mujeres al cuidado de la casa o de la familia es de 1 hora y 44 minutos más que el que destinan los hombres a dichas tareas no remuneradas.

Estos datos también se reflejan en los informes presentados por las organizaciones sindicales UGT y CCOO.

A la vista de los datos expuestos, podemos concluir que la brecha salarial entre hombres y mujeres es un problema complejo, de carácter estructural, que tiene su origen en múltiples causas y que, por tanto, requiere de la aplicación de medidas de toda naturaleza, que aborden de forma multidimensional los diversos factores que intervienen, y que precisa contar con la implicación y el compromiso de todos los agentes sociales, económicos, institucionales y del conjunto de la sociedad civil.

En una sociedad cada vez más concienciada y sensibilizada sobre la importancia de corregir las desigualdades existentes y, en especial, la desigualdad salarial, como una cuestión de justicia social, resulta fundamental el empoderamiento económico de las mujeres, que suponen prácticamente la mitad de la población navarra.

En consecuencia, resulta fundamental impulsar propuestas al empleo femenino de calidad y abordar la reducción de la brecha salarial existente en Navarra.

Objetivo de la Ponencia.- Tal y como se acordó en el Parlamento de Navarra, el objeto de la Ponencia es “la elaboración de un informe sobre propuestas dirigidas a impulsar el empleo femenino de calidad y a reducir la brecha de la desigualdad”.

Actividad de la Ponencia.- El trabajo de la Ponencia se ha desarrollado a través de una serie de sesiones presenciales completadas con un intercambio y recopilación de documentación sobre la cuestión.

Las sesiones han tenido fundamentalmente dos fases en una primera fase la Ponencia creada al efecto se ha reunido con los sindicatos más representativos en Navarra ELA, LAB, UGT y CCOO.

Y en una segunda fase, la ponencia se ha reunido con distintos representantes de la administración foral, con representantes de la administración central y con la Asociación de Empresarias y Directivas de Navarra.

A estas reuniones han acudido: la Gerente del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, Dña. Paz Fernández Mendaza, la Directora General de Política Económica y Empresarial y Trabajo, Dña. Izaskun Goñi Razkin, el

Director Territorial Jefe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra, Guillermo Dachary Pagola. Le acompañaron a la sesión los Inspectores D.^a Ana Belén Alonso y D. Sergio Escors.

En esta segunda fase también se ha contado con la Presidenta de la Asociación de Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA), D.^a María Victoria Vidaurre, y D.^a Susana Labiano, Gerente de la Asociación de Empresarias y Directivas de Navarra (AMEDNA).

Por último, hemos contado con la asistencia de la Directora Gerente del Instituto Navarro para la Igualdad/Nafarroako Berdintasunerako Institutua, D.^a Mertxe Leránz Goñi, que asistió acompañada de la Directora del INAI la Subdirectora de Planificación y Programas, D.^a Nerea Álvarez Arruti.

Las y los ponentes en estas sesiones nos han facilitado la documentación que nos han expuesto que se adjunta como anexo a este informe.

III. CONCLUSIONES

1.- Diagnóstico compartido por todos los agentes implicados.

Existe un diagnóstico compartido por parte de todos los agentes implicados de que la lucha para la reducción de la desigualdad y la discriminación laboral debe entenderse como una estrategia transversal que incida en todos los aspectos sociales, económicos e institucionales de la sociedad Navarra.

2.- Impulso de Políticas Públicas para reducir las desigualdades laborales existentes entre mujeres y hombres.

La responsabilidad de esta apuesta es global. Se extiende a los agentes sociales, económicos e Instituciones Públicas navarras y requiere de un trabajo coordinado entre todas las partes implicadas.

No obstante, son las Instituciones públicas quienes tienen la responsabilidad de impulsar y establecer las acciones necesarias para crear empleo de calidad, avanzar en la valoración económica y social de manera igualitaria de todos los trabajos y reducir las desigualdades laborales existentes entre mujeres y hombres.

El problema es multidimensional y estructural. Es necesario incorporar el Principio de Igualdad en todas las políticas y actuaciones públicas de modo

transversal a través de la integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas.

3.- Medidas Legislativas.

De las sesiones de trabajo que hemos tenido con los distintos agentes, se deduce la necesidad de la aprobación de determinadas medidas legislativas que obliguen a determinados cambios sociales para acabar con la desigualdad laboral.

En este sentido, se han dado importantes pasos a lo largo de estos meses, un ejemplo de ellos es la Ley Foral de 2/2018, de 13 de abril, de Contratos Públicos, que incorpora cláusulas sociales, entre ellas, las de género con el objetivo explícito de avanzar en la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres.

Otro ejemplo es la Ley Foral 15/2018, de 17 de junio, de Ciencia y Tecnología, que incluye la perspectiva de género como categoría transversal en la Ciencia, al Tecnología y la Innovación así como una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos del sistema Navarro de I+D+I.

Es importante que desde las administraciones públicas se impulsen proyectos para atraer a las mujeres a la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, así como a los sectores de la automoción, transporte y construcción.

En materia de corresponsabilidad, la Ley Foral 6/2019, de 7 de febrero, por la que se modifica el Decreto Foral legislativo 251/1993 por el que se establece el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, que establece medidas legales en materia de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones públicas y que establece unos permisos de paternidad iguales e intransferible para los funcionarios navarros. Una ley que ha situado a Navarra a la cabeza de derechos en este ámbito.

Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y ocupación, supone un paso más para avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres. Entre otras cuestiones contempla medidas en relación a la corresponsabilidad que se consideran, fundamentales para caminar hacia una sociedad más igualitaria y avanzar hacia un cambio social donde se preste especial atención al cuidado. También

establece la ampliación progresiva de los permisos de paternidad a todos los trabajadores, la recuperación de las cotizaciones a la seguridad social de la figura del cuidador no profesional de personas en situación de dependencia.

Asimismo contempla medidas en materia de información y transparencia en materia retributiva, que consideramos necesarias para corregir la desigualdad salarial existente entre mujeres y hombres y que refuerzan Principio de Igualdad de retribución. Así se atiende la Recomendación de la Comisión Europea, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del Principio de Igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la Transparencia.

4.- Ley Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Una herramienta que consideramos esencial para reducir la brecha de desigualdad e impulsar el empleo femenino de calidad es la futura Ley Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres que próximamente será debatida y aprobada en este Parlamento. En este sentido todos los grupos presentes en esta ponencia nos comprometemos a dotarla de presupuesto adecuado y sostenido en el tiempo para su posterior desarrollo y aplicación.

Esta Ley pretende avanzar hacia un cambio de modelo social donde todos los trabajos tengan el mismo valor. La Ley Foral introduce un concepto innovador, la sostenibilidad de la vida, que es fundamental para conseguir ese cambio social y económico.

Esta Ley sitúa la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas y persigue un cambio estructural de nuestra sociedad. Parte de la base que la desigualdad de género tiene un carácter estructural y que para abordar las brechas de desigualdad, como la salarial o la segregación vertical y horizontal, hay que superar el déficit existente hoy en día en lo que se refiere a la corresponsabilidad, a los cuidados. Nos parece reseñable que por primera vez en Navarra vemos reflejada en una norma y al mismo nivel el concepto de trabajo reproductivo (desde la corresponsabilidad de los cuidados) con el trabajo productivo (desde el acceso al empleo en condiciones de igualdad).

5.- Aspectos claves:

En este sentido los miembros de la ponencia consideramos clave para abordar la cuestión de la desigualdad laboral las cuestiones que a continuación se relacionan.

5.1.- Hacia un nuevo modelo empresarial.

Es necesario avanzar hacia un nuevo modelo empresarial inclusivo y paritario.

Podemos afirmar que en el ámbito empresarial, con honrosas excepciones, perdura una cultura sexista que casi de forma generalizada crea barreras organizativas que obstaculizan el acceso, permanencia y promoción de la mujer en las empresas. La cultura empresarial actual más que avanzar en igualdad entre géneros potencia las desigualdades. Por ello es necesario transitar hacia un nuevo modelo empresarial, un modelo en el que se elimine el patrón de conductas sexista que tiende a la segregación laboral y rompa el techo de cristal.

Y en este camino consideramos que es fundamental la Información y la sensibilización. Hay que despenalizar el cuidado, romper con los estereotipos y los roles.

Y es que la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral sólo podrá ser real si se produce un cambio de estructura empresarial. Y para abordar este cambio es necesario conseguir la implicación de todos los agentes sociales, económicos y políticos de nuestra Comunidad.

Propuestas concretas:

- Promover acciones para la sensibilización empresarial y social sobre estereotipos y sesgos inconscientes de género. "El Trabajo el empleo, no tienen sexo"

- Impulsar programas dirigidos a la identificación, reflexión y superación de barreras internas de género.

- Impulsar programas de sensibilización en las empresas y especialmente en los niveles directivos sobre las barreras externas de género para el acceso y permanencia de las mujeres en las direcciones.

- Impulso de medidas que fomenten la formación de las empresas y entidades en género y en especial sobre la evaluación de puestos y sistemas de clasificación neutros.

- Promover un pacto social, empresarial e institucional para el establecimiento de horarios laborales racionales y flexibles.

5.2.- Corresponsabilidad. Sostenibilidad de la vida.

Sostenibilidad de la vida. Debemos de caminar hacia un modelo de sociedad en el que exista una corresponsabilidad social en el trabajo reproductivo y suponga la ruptura del modelo de “mujer, con capacidades innatas para el cuidado y hombre trabajador, libre de responsabilidades y sin necesidades de cuidado”. Hay que superar el déficit existente hoy en día respecto a corresponsabilidad y a las dificultades para la participación social y política.

Debemos promover el valor de los cuidados para la sostenibilidad de la vida desde el ámbito educativo navarro a través de la coeducación.

Asimismo, debemos visibilizar la importancia de las tareas del cuidado, y de quienes las realicen. En este sentido es importante dignificar las condiciones en las que las personas cuidadoras no profesionales y profesionales ejercen las tareas del cuidado.

Medidas como la recuperación de las cotizaciones a la Seguridad social para las cuidadoras no profesionales son fundamentales y contribuyen a caminar hacia otro modelo social donde el cuidado esté valorado y dignificado. En este sentido queremos dejar constancia que este tipo de medidas tienen que tener suficiencia presupuestaria sostenida en el tiempo. Por eso entendemos que medidas como ésta se deben consolidar y deben ser incuestionables si aspiramos a otro modelo de sociedad que ponga en valor la sostenibilidad de la vida.

Finalmente se estima necesario reconocer plenos derechos laborales a las empleadas de hogar, equiparándolas a las demás personas trabajadoras por cuenta ajena.

Servicios Públicos de cuidado. Promover y apoyar recursos socio-comunitarios de atención 0-3 años y de atención a la dependencia.

5.3.- Planes de Igualdad

Los Planes de Conciliación y Planes de Igualdad pueden resultar un instrumento muy útil para promover la corresponsabilidad e incidir directamente en la carrera profesional de las mujeres y en su incorporación laboral, siempre y cuando sean fruto de la negociación colectiva y obedezcan a un diagnóstico previo realizado entre la empresa y la representación social.

Se creará un registro único cuya gestión corresponderá a la autoridad laboral navarra, concretamente al Servicio de Trabajo de la Dirección General

de Política Económica, Empresarial y Trabajo y entre cuyas funciones estará la de valorar cada dos años la implementación y resultado de los planes de Conciliación y Planes de Igualdad.

5.4.- Acceso al empleo.

Es importante establecer medidas para reforzar el papel del SNE en los procesos de contratación en la empresa privada, como mecanismos adecuados para garantizar el acceso de la mujer al empleo. Proponemos que se establezcan procesos de contratación públicos, gestionados por el SNE, transparentes, verificables, basados en criterios objetivos, y en los que no se valore más el sexo de las personas que sus habilidades o destrezas.

5.5.- Convenios Colectivos.

Los convenios Colectivos, como marco específico de regulación de las relaciones de trabajo, presentan numerosas potencialidades que hacen de ellos un campo de actuación idóneo para la incorporación de la normativa vigente en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado.

Es fundamental incorporar el criterio de Igualdad de Género en la negociación colectiva y para ello el INAI, en colaboración con la autoridad laboral, impulsarán formación a empresas y representantes sindicales en materia de igualdad de género, cuando menos en las siguientes materias:

a.- Clasificación profesional.

En todas las empresas se deberá realizar una descripción de puestos de trabajo en la que participe la Dirección y el Comité de empresa, homogeneizando las denominaciones de las características del puesto. 1. Se establecerán medidas de control para asegurar que la descripción está siendo objetiva, mediante la realización de una auditoría externa de la descripción de puestos o una inspección por la autoridad laboral competente o por la inspección de trabajo.

b.- Retribución salarial.

¹ Como se expuso en una de las sesiones, el lenguaje es muy importante. Si en la descripción de diferentes puestos aparecen tareas o funciones equivalentes con diferente nombre, puede dar lugar a unas connotaciones y valoración distinta. Por ejemplo "dirección de equipos" cuando están dirigidos por hombres y "coordinación" cuando se trata de puestos ocupados por mujeres

Fomentar una política retributiva pública vinculada a un Convenio para que pueda acceder o consultar libremente cualquier trabajador.

Aplicar el principio de Equidad de Género en la asociación de circunstancias que generan complementos salariales.²

Los complementos salariales deben basarse en criterios objetivos, evitando la consideración de circunstancias que no tienen relación directa con el puesto. ³

Establecer en los Convenios que la antigüedad no se reduce por causa de permisos de maternidad, excedencia o reducciones de jornada por cuidado de familiares dependientes.

Todas las empresas deberán disponer de información y análisis estadístico anual de las retribuciones reales, desagregado por conceptos de salario y puesto.

c.- Tiempo de trabajo. Racionalizar y reordenar los tiempos de trabajo para compatibilizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

d.- Promoción. Establecer criterios públicos de carrera profesional y garantizar que los cursos de formación se realicen en jornada laboral o sean compatibles con la conciliación.

e.- Formación en salud laboral con perspectiva de género y riesgos psicosociales, Incluyendo el acoso por razón de sexo y el acoso sexual y los protocolos.

5.6.- Registro de Convenios Colectivos.

Dotar de competencias a la Sección de Registro de Convenios Colectivos para que con carácter previo al registro y publicación del Convenio Colectivo o Pacto de empresa compruebe que el Convenio se ajusta a la normativa en

²Por ejemplo se considera retribuible la peligrosidad en el manejo de maquinarias (normalmente masculinizado), y no la asociada al uso de productos de limpieza (normalmente feminizado). Ídem con riesgos físicos y psicológicos. Los puestos de carga física tienen el mismo valor que los de carga más psicológica, sin embargo las valoraciones económicas en los complementos salariales son muy dispares

³ Un caso emblemático son los complementos por disponibilidad cuando ésta no es necesaria para la organización: complementos de prolongación de jornada, complemento de jornada partida y de disponibilidad horaria. Estos complementos resultan de más difícil acceso para las mujeres y premian el "presentismo" frente a la productividad y el cumplimiento de objetivos.

materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, para lo que garantizará la formación de personal.

5.7.- Inspección laboral.

Reforzar el papel de la inspección laboral para garantizar la normativa en materia de igualdad.

6.- Plan estratégico para el desarrollo de la Ley Foral de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Navarra. Estrategia para la reducción de la brecha de la desigualdad.

En el marco del Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres de Navarra, cuya elaboración y aprobación se prevé en el artículo 14 y la Disposición Adicional Tercera de la Ley Foral, se abordara una Estrategia para la reducción de la brecha de la desigualdad y el empleo femenino de calidad conforme a los principios de actuación que establece el art. 4 de la futura Ley Foral de Igualdad.

7.- Compromiso de los grupos parlamentarios para ser agentes activos en la Estrategia para la reducción de la brecha de la desigualdad.

Todos los Grupos Parlamentarios que participamos en esta Ponencia asumimos el compromiso de ser agentes activos con el fin de hacer aportaciones a esa Estrategia para la reducción de la brecha de la desigualdad y el empleo femenino enmarcada en el Plan Estratégico para la Igualdad entre mujeres y hombres.

Así mismo acordamos la reapertura de la Ponencia para impulsar y garantizar la creación de empleo femenino de calidad y reducir la brecha de la desigualdad laboral al comienzo de la nueva legislatura para contribuir de forma activa al futuro Plan Estratégico que desarrollará la nueva Ley Foral de Igualdad entre mujeres y hombres, en la medida que corresponde al Parlamento de Navarra su debate y aprobación final.

8.- “El trabajo y el empleo no tienen sexo”.

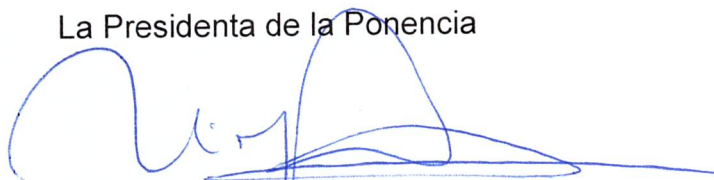
Recordamos que todas las personas tienen derecho al empleo sin condicionantes de género y todas las personas pueden y deben compartir en corresponsabilidad el trabajo productivo y el reproductivo.

Y en este sentido el término de empleo femenino con el que se titula esta ponencia no refleja con exactitud su objetivo ya que creemos que las

conclusiones y lo tratado en ella persigue acabar con la segregación y con la discriminación de la mujer en el ámbito laboral.

Pamplona a 22 de marzo de 2019

La Presidenta de la Ponencia

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

D^a Virginia Aleman Arrastio