

Anteproyecto de Ley para la igualdad y política transversal a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

El presente documento recoge las aportaciones de CCOO Navarra, no sólo al articulado del anteproyecto de Ley Foral para la igualdad, sino también a las políticas públicas a favor de la igualdad. Estas propuestas por lo tanto van dirigidas a la administración foral, pero también a la administración central.

Hemos considerado procedente transmitir estas aportaciones, con la intención de fortalecer la transversalidad en las políticas públicas a favor de la igualdad. En este sentido, hay algunas recomendaciones que a pesar de ser competencia del Gobierno central podrían incluirse como disposiciones adicionales en la futura Ley Foral de Igualdad, tal y como se ha venido haciendo en otras leyes forales.

A. Propuestas de CCOO al Anteproyecto de Ley Foral para la Igualdad

1. Blindaje presupuestario de las partidas necesarias para el cumplimiento de esta Ley Foral.
2. Fomento de planes de Igualdad en las empresas: eliminar la limitación del mínimo de 250 trabajadores y trabajadoras para la obligación de la creación del mismo.
3. Establecer medidas en los centros públicos, para impulsar la igualdad de oportunidades y para eliminar la segregación por género en las especialidades.

4. Implantar planes de igualdad en los centros de primaria, secundaria y formación profesional para evitar el sesgo de género que se sigue produciendo en la elección formativa por parte de alumnas y alumnos.
5. Fomento del emprendimiento femenino.
6. Revertir los recortes del SNE ya que afectaron a las políticas de Igualdad.
7. Campañas de difusión para dar a conocer los certificados de buenas prácticas y los efectos positivos que tienen para las empresas.
8. Realización en el plazo de un año de un estudio sobre los diferentes tipos de brechas de género que existen en el mundo del trabajo. La brecha salarial, la brecha en el paro, la brecha en la calidad del empleo y la brecha en la temporalidad son una realidad evidente en Navarra.
9. Apoyo específico a las asociaciones de mujeres en el mundo rural.
10. Impulso del asociacionismo juvenil en este campo, desarrollando actividades en centros educativos y de ocio para que el activismo en pro de la igualdad de género se conozca.
11. Poner en marcha planes educativos con el objetivo de que el alumnado reflexione sobre el mito del amor romántico, el concepto de la media naranja y cuestiones análogas que no fomentan una visión igualitaria de la pareja.

B. Cuestiones que debería incluir la Ley Foral en forma de disposiciones adicionales, como instrumento de presión al Gobierno de España para que modifique algunas cuestiones de la legislación laboral

1. Instar al estado a que aquella trabajadora o aquel trabajador que sufra violencia de género, cuando el médico le certifique la baja, cobre el 100 % de la base reguladora.

2. Exigir el cumplimiento de las medidas aprobadas en el Pacto de Estado contra la violencia de género, en todos los ámbitos.
3. Durante los seis primeros años de excedencia por cuidado de un menor, se cotizará al trabajador o trabajadora el 100 % de la base reguladora y se le guardará el puesto de trabajo.
4. Pedir al Estado que fomente la igualdad salarial entre hombres y mujeres dentro de la misma categoría profesional.
5. Defender que exista el derecho a elegir horario laboral, cuando haya reducción de jornada, con un mínimo de 100 trabajadores y trabajadoras en la empresa, sin poder alegar causas organizativas para su incumplimiento.
6. Reforzar la exigencia del principio de igualdad entre trabajadores y trabajadoras temporales e indefinidos.
7. Desincentivar el uso del contrato a tiempo parcial, cuando esta modalidad de contrato no es libremente elegida por el trabajador o trabajadora. La actual regulación de del contrato a tiempo parcial afecta en mayor medida a mujeres y jóvenes, y está provocando una brecha de desigualdad laboral.
8. Desincentivar el encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje, ya que favorece el uso abusivo de esta modalidad; y especialmente en los casos de personas con discapacidad, que carecen de límite de edad para la formalización de este tipo de contratos.
9. Garantizar un marco jurídico adecuado en el que la negociación colectiva desempeñe un papel fundamental, teniendo en cuenta la conciliación de la vida personal y familiar, impulsando las medidas de flexibilidad interna antes que la flexibilidad externa en los convenios colectivos.
10. Incrementar y desagregar la actividad y actuaciones inspectoras en materia de prácticas empresariales discriminatorias por cualquier circunstancia personal y/o social (edad, nacionalidad u origen, discapacidad).

11. Intensificación en la actuación de la Inspección de Trabajo, junto con el incremento de las sanciones por incumplimiento en la cuota reserva del 2 %, en empresas de más de 50 trabajadores.
12. Aumentar la actividad inspectora, e introducir un régimen sancionador ante el incumplimiento de la Ley Foral para la Igualdad.
13. Revisión de los incentivos a la contratación. Las bonificaciones a la contratación son un instrumento de política económica útil si están bien diseñadas. Utilizarlas para igualar las oportunidades de empleo entre hombres y mujeres, personas con discapacidad funcional, penados, víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos.
14. Las parejas de hecho tendrán derecho a 15 días retribuidos equiparándolo al matrimonio.
15. Equiparar el derecho a la prestación por paternidad al de maternidad, 16 semanas para los dos.

C. Cuestiones a tener en cuenta en otras materias de la legislación foral

1. Mayores recursos humanos para atender los casos de violencia de género, para la mejora de protección de las víctimas y de los descendientes.
2. Trabajar para que en lo dispuesto para el personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra se permita la ampliación del permiso de lactancia natural a dos horas diarias.
3. Valorar en las contrataciones públicas (convocatorias, concursos, licitaciones) a las empresas socialmente responsables, que siguen modelos de gestión basados en el bien común, protegen el medio ambiente, se esfuerzan por mantener la estabilidad de sus trabajadores y trabajadoras, aplican una política de salarios igualitaria, implantan planes de igualdad de género y de trato.

4. Promover entre las empresas la implementación del derecho a la desconexión, como exigencia de tutela de la integridad psicosocial del trabajador y trabajadora y garantía de su derecho a conciliar el trabajo con la vida familiar y personal.
5. Financiación adecuada de la Ley de Dependencia.
6. Desarrollar un Plan de Acción contra la homofobia y la transfobia, donde se establezcan medidas legales y económicas junto con los instrumentos políticos, jurídicos y presupuestarios necesarios para garantizar la no discriminación por motivo de la orientación sexual, y la igualdad de oportunidades, tal y como establece la Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, y la recién aprobada Ley Foral de Igualdad social de LGTBI y de políticas públicas antidiscriminatorias.

Pamplona-Iruñea a 21 de noviembre de 2017