

GOBIERNO DE NAVARRA

DESARROLLO ECONÓMICO

DERECHOS SOCIALES

HACIENDA Y POLÍTICA FINANCIERA

PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA,
INTERIOR Y JUSTICIA

RELACIONES CIUDADANAS E
INSTITUCIONALES

EDUCACIÓN

SALUD

CULTURA, DEPORTE Y JUVENTUD

DESARROLLO RURAL, MEDIO
AMBIENTE Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

Derechos Sociales y Relaciones Ciudadanas e Institucionales inciden en la contratación de 1.416 mujeres con medidas de acción positiva

El Gobierno continuó en 2017 extendiendo ayudas entre un 5% y el 50% superiores por contratarlas y deberá seguir incidiendo en 2018 para tender a la eliminación de la brecha de género en el acceso al empleo

Viernes, 09 de marzo de 2018

El Departamento de Derechos Sociales del Gobierno de Navarra incidió, a través de medidas de acción positiva, en la contratación de 1.416 mujeres durante el año 2017, vía ayudas del Servicio Navarro de Empleo – Nafar Lansare y del Empleo Social Protegido.

Se trata del 47% del empleo total apoyado a través de estos programas de fomento de la contratación y la lucha contra la exclusión social (2.996 en total).

En concreto, en el ámbito del Empleo Social Protegido, el Departamento ha conseguido elevar al 52% el peso de los contratos a mujeres, corrigiendo la desigualdad del año pasado, cuando suponían el 45% del total.

Respecto al SNE-NL, las mujeres han obtenido el 45% de los contratos fomentados con fondos públicos. La mayor parte de las medidas de apoyo se han puesto en marcha en 2016 y 2017.

El vicepresidente Miguel Laparra y la consejera de Relaciones Ciudadanas, Ana Ollo, han comparecido en rueda de prensa para mostrar algunas de las políticas de acción positiva desarrolladas en 2017 para favorecer la inserción sociolaboral de las mujeres. Ambos han subrayado los avances respecto a 2016, imputables a un mayor presupuesto, de 14,38 millones, un 24% más que en 2016.

Una disponibilidad que ha permitido poner en marcha nuevas medidas de apoyo a la creación de empleo y llegar a más personas, respondiendo también a una mayor sensibilidad social y política en torno a la igualdad de género y a la atención de colectivos con más dificultades de acceso al empleo: jóvenes, larga duración, mujer, perceptoras de



Desde el Gobierno de Navarra se han impulsado acciones positivas para mejorar la contratación de mujeres.

Renta Garantizada o discapacidad, según han explicado.

No obstante, el vicepresidente y la consejera han subrayado que las políticas de apoyo a la mujer deberán reforzarse en 2018, conforme al espíritu de la nueva Ley Foral de Igualdad. Al respecto, Laparra recordado que el 57% de las personas desempleadas de Navarra son mujeres, que también se ven afectadas por otros elementos de desigualdad: brecha salarial, segregación horizontal (en ciertos sectores) y vertical (políticas de ascensos), etc.

La consejera Olló ha recordado que esta situación se debe a una “enraizada combinación de estereotipos, que vincula a las mujeres con los cuidados, con el ámbito reproductivo y con la atención de la casa”. El SNE-NL ha medido por primera vez el impacto de género en el global de los programas de fomento.

Impacto en Empleo Social Protegido

En concreto, en Empleo Social Protegido, durante 2017 se ha corregido la desigualdad en el acceso a los contratos que realizan las entidades sociales y locales. En 2016 las mujeres accedieron a un 45,6% de los contratos, una diferencia de diez puntos respecto a los hombres (54,4%), con datos similares en 2015.

Por este motivo, en la nueva convocatoria se exigió a las entidades la paridad, al menos un 50% de las contrataciones. El objetivo incluso se ha superado y se ha alcanzado un 52% de contratos a mujeres (441), de 845 realizados.

A este programa que favorece la contratación de personas en situación de exclusión, el Gobierno destinó 6.528.874 euros, un 133% más que en 2015 (2,8 millones y 551 contrataciones) y un 2,54% si se compara con 2016 (878 contrataciones, pero de contratos más cortos). Los fondos destinados a entidades locales están cofinanciados al 50% por el Fondo Social Europeo y los de entidades sociales, por el 0,7% del IRPF.

De las 845 de 2017, el 90% eran personas perceptoras de Renta Garantizada. Un 60%, desempleados y desempleadas de larga duración. Cerca del 80% tenía estudios primarios. Laparra ha recordado la importancia de la Renta Garantizada para la protección de familias monomarentales. El 35,26% de los hogares (3.082 casos) del total están soportados por una mujer sola, un crecimiento de un 13,52% respecto a 2016.

Cambios en la convocatoria del SNE-NL para entidades locales

Por otro lado, en el SNE-NL, durante los años 2016 y 2017 se han puesto en nuevas marcha ayudas al fomento de la contratación en empresas y se han reformulado las ayudas al fomento del empleo en entidades locales y a través del trabajo autónomo. La intensidad de la ayuda por contratar a mujeres oscila entre el 5% y más del doble, dependiendo de las entidades contratantes, la duración del contrato y el colectivo.

Las medidas de acción positiva en las líneas de fomento del empleo han incidido en la contratación de 975 mujeres, el 45% de las 2.151 realizadas en estas líneas de subvención, a las que destinó 7.850.438 euros, un 50% más que en 2016, con 1.265 empleos apoyados.

El impacto ha sido del 31% en las contrataciones de entidades locales; de casi el 70% en trabajo autónomo; y del 31% en el sector empresarial.

Para avanzar hacia la igualdad, la nueva convocatoria de fomento del empleo en entidades locales que se publica el 22 de marzo en el BON incentivará la contratación de mujeres a través de dos vías: por un lado, la ayuda por contratarlas pasará 900 a 1.000 euros mensuales para los contratos de hasta seis meses, y ascenderá a 1.100 si es víctima de violencia de género, tiene discapacidad o es perceptora de renta garantizada y el contrato es de hasta 12 meses. Para hombres que no sean parados de larga duración, la ayuda es 600 euros mensuales para contratos de 6 meses y de 400 si es de menos de 6 meses.

En 2017, las medidas de acción positiva para contratos en entidades locales también permitieron incrementar las contrataciones a mujeres en un 26%, de las 220 a las 277. Sobre el total de contratos (894), representaron el 31%, frente al 25,4% de 2016 y el 24% de 2015.

Por otro lado, en 2017 se pusieron en marcha las nuevas ayudas a la contratación de jóvenes en desempleo menores de 30 años en empresas de la S3 (la ayuda a empresas de sectores económicos clave por contratar a mujeres es de entre 1.045 y 1.100 euros al mes, frente a 900 y 935 de los hombres, en ambos casos con la obligación de que la remuneración sea de dos veces el SMI. También surgieron las ayudas también a empresas para la contratación de personas perceptoras de Renta Garantizada (de 600 a 1.000 euros mensuales de ayuda por contratar a mujer, frente a los 550 a 900 de los hombres).

Estas subvenciones se sumaron a la habilitada en 2016 para la contratación de menores de 30 años en prácticas (20% adicional por contratar a una mujer). El SNE-NL también cuenta con ayudas a la contratación indefinida de personas con discapacidad,

(4.000 por contratar a hombres y 4.400 a mujeres); en entidades locales y de fomento del trabajo autónomo (frente al pago único de 2.000 euros, se aumenta a 2.500 en caso de se mujer y 3.500 si ha sufrido violencia de género) y a la conciliación. Esta ayuda va a ser reformulada para mejorar su impacto.

A contratación de menores de 30 años en prácticas, por parte de las empresas, se dedica 1.000.000 de euros; a renta garantizada, 1.500.000 de euros; a la discapacidad, 234.000 euros; a entidades locales 3.968.000 euros; al trabajo autónomo 1.200.000 euros; a la conciliación, 100.000 euros

El vicepresidente Laparra también ha destacado la instrucción del SNE-NL para incrementar la orientación a mujeres y ha recordado que en 2017 el SNE-NL implantó un [protocolo de atención a mujeres víctimas de violencia de género](#), que recoge todos los elementos que se deben tener en cuenta a la hora de atender a una persona que ha sufrido episodios de este tipo, desde aquellos que inciden en su privacidad (quién debe atenderlas, en qué espacio, etc.), hasta los documentos necesarios o los recursos disponibles. A través del protocolo, el SNE trata de homogeneizar la atención en sus 10 agencias de empleo y ser más eficientes a la hora de apoyar a estas mujeres en el acceso y el mantenimiento del empleo.

El año pasado, estaban registradas 503 demandantes en esta situación, un 17% más que en 2016. Hace diez años no llegaban al centenar. De este medio millar de personas, cerca del 70% residen en Pamplona y Comarca y un 16,5% en Tudela y la Ribera. Se hicieron en toda la Comunidad foral 811 contratos. Del total de mujeres, 154 cobran la prestación RAI, ayuda extraordinaria de 430 euros mensuales que pueden solicitar las víctimas de violencia de género y doméstica. También existe una vía rápida de acceso a la Renta Garantizada.

Para 2018, el presupuesto en ESP es 6.700.000 euros, que, con los 8,3 del SNE-NL para fomento y trabajo autónomo, suman 15 millones.

Ley de Igualdad

Por su parte, la Consejera Ana Olló se ha referido a una de las actuaciones más importante que desde el Gobierno de Navarra se está impulsando en esta legislatura, el Proyecto de Ley Foral de Igualdad.

Este proyecto incide en las numerosas brechas que todavía separan a las mujeres de los hombres. “Los datos no hacen más que avalar que, a pesar de las transformaciones que se están dando en las últimas décadas en cuanto al lugar y la posición que mujeres y hombres debemos ocupar en nuestra sociedad, así como del rol que desempeñan y que deberían desempeñar”, ha indicado que “la realidad que cotidianamente vivimos mujeres y hombres, sigue reflejando una realidad incuestionable en la que la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres está lejos de haberse logrado”.

Ha concretado, que entre las diferentes brechas “es el ámbito del trabajo y la sostenibilidad de la vida donde más claramente se manifiestan las desigualdades y repercuten directamente en las

condiciones de vida de las mujeres ahora y cuando se retiren de la etapa activa”.

En su exposición, la consejera se ha referido al diagnóstico que hablaba “de brechas en el desempleo e incorporación al mercado laboral; edad y nacionalidad; segregación por sectores, tipo de ocupación y menor emprendimiento femenino; temporalidad, jornada y salario; reparto desigual de las cargas domésticas y del cuidado; salud”.

Ha aludido, asimismo, a la más sangrante y visible citando la brecha salarial. “Es el indicador más sobresaliente de las brechas de género en el mercado laboral, por su valor en sí mismo (un 29,6%) y por ser el valor más alto en el conjunto del Estado español”. La consecuencia de esta brecha salarial, más o menos directa, se sitúa en los niveles de renta y el tipo de prestaciones que disfrutaban las mujeres navarras. Así, ha expuesto que “son más bajos que los de los navarros y llevan asociados un mayor riesgo de pobreza. Si a ello se suma la mayor longevidad de las navarras o la nacionalidad extranjera, la situación de vulnerabilidad se agrava”. A pesar de todo ello, ha apuntado que “la situación de pobreza o exclusión social de los hogares navarros es menos crítica de media que la existente a nivel estatal”.

En su intervención, la consejera Ollo se ha referido a la Ley Foral para la Igualdad entre mujeres y hombres, en la que se está trabajando en Navarra, “como una apuesta por situar la sostenibilidad de la vida en el centro de las políticas como eje fundamental sobre el que tiene que pivotar esta ley”, lo que colocará al mismo nivel el trabajo productivo con los trabajos de cuidado, en un amplio sentido de la palabra, que incluye también, según ha aclarado “el llamado trabajo reproductivo”.

Así mismo, esta ley se basa en el impulso del empoderamiento y la participación de las mujeres para conseguir una ciudadanía activa, todo ello en un territorio diseñado de forma sostenible. Además, es preciso, según ha dicho, “que la ciudadanía disponga y acceda al conocimiento que le permita contar con las habilidades y capacidades necesarias que nos demanda la sociedad en la que vivimos y que acabe con la violencia contra las mujeres como máxima expresión de la desigualdad”.

Finalmente, la consejera ha concluido su exposición con una referencia a las diferentes estrategias y ha citado “la transversalidad; el empoderamiento de las mujeres y su participación en todos los ámbitos y el cambio de modelo social ,que ponga en valor los aspectos necesarios para la sostenibilidad de la vida”.

Desarrollo Económico

Otros departamentos, como el de Desarrollo Económico, también impulsa e incide en acciones positivas: visitas a empresas para controlar la existencia cuando es obligado un plan de igualdad, ayudas para realizar proyectos en materia de igualdad y conciliación (AMEDNA del Sello Reconcilia, por ejemplo), y en las convocatorias en régimen de concurrencia competitiva se barema positivamente con una mayor intensidad de ayuda a las empresas y entidades que realizan acciones en favor de la igualdad de género y la conciliación. Igualmente, en varias subvenciones directas se contemplan obligaciones que deben cumplir las entidades beneficiarias para acceder al cobro de la ayuda. También se impulsa la Responsabilidad Social Empresarial.