



ASAMBLEA REGIONAL DE MURCIA

COMISIÓN ESPECIAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DERECHOS DE LA MUJER

N.º 7

CELEBRADA EL DÍA 3 DE JUNIO DE 2010

- I. Comparecencia de doña Ángeles Ruiz Martínez, presidenta de la Organización Murciana de Mujeres Empresarias y Profesionales de Murcia (OMEP), para informar sobre la situación del empleo femenino.**
- II. Comparecencia de doña Francisca Ferrando García, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Murcia.**

SUMARIO

Se abre la sesión a las 10 horas y 30 minutos.

I. Comparecencia de doña Ángeles Ruiz Martínez, presidenta de la Organización Murciana de Mujeres Empresarias y Profesionales de Murcia (OMEP), para informar sobre la situación del empleo femenino.

Para sustanciar el objeto de la comparecencia, interviene la señora Ruiz Martínez 3

En el turno para formular preguntas u observaciones, interviene:

La señora Moreno Pérez, del G.P. Socialista 8

El señor Pujante Diekmann, del G.P. Mixto 9

La señora González López, del G.P. Popular..... 12

Para contestar a los portavoces parlamentarios, interviene la señora Ruiz Martínez 14

II. Comparecencia de doña Francisca Ferrando García, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Murcia, para informar sobre la situación del empleo femenino.

Intervención de la señora Ferrando García..... 18

En el turno para formular preguntas u observaciones, interviene:

La señora González López, del G.P. Popular..... 26

Para contestar a las cuestiones planteadas, interviene la señora Ferrando García..... 28

Continúa el turno de preguntas con la intervención de:

La señora Moreno Pérez, del G.P. Socialista 29

El señor Pujante Diekmann, del G.P. Mixto 31

Para contestar a los portavoces parlamentarios, interviene la señora Ferrando García 33

Se levanta la sesión a las 13 horas.

SRA. FERNÁNDEZ-DELGADO CERDÁ (PRESIDENTA):

Señorías, mientras que viene la vicepresidenta, vamos a empezar con las presentaciones de los comparecientes de esta mañana, aunque yo quisiera empezar la sesión lamentando profundamente la última muerte que ha habido de una mujer por causa de violencia de género a manos de su pareja. Creo que desgraciadamente es la número 28 en lo que llevamos de año, y desde luego creo que todos coincidimos en que esto es una lacra social, que evidentemente nos va a resultar muy difícil acabar con ella -ya vimos lo que opinaban los ponentes de la semana pasada-, y que es un tema de concienciación de toda la sociedad, que atañe a hombres y a mujeres por igual, y en el que yo creo que todos los grupos parlamentarios, todos los partidos políticos tenemos que luchar denodadamente contra ella, porque las leyes desgraciadamente no están surtiendo el efecto que esperábamos.

Agradecer la presencia y felicitar esta mañana a Ángeles Ruiz, que es la presidenta de la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales de la Región de Murcia. Ella viene para hablarnos de la situación del empleo femenino. Yo tengo que decir que Ángeles es una mujer que lleva muchos años luchando por los derechos de las mujeres en la empresa, en la pequeña y mediana empresa. Fue la primera mujer, después de arduo trabajo, que nos costó en su momento, en formar parte del comité ejecutivo de Croem, que yo creo que hasta el año 98 estaba solamente formado por hombres. Ella fue la primera mujer que formó parte de ese comité ejecutivo, y es empresaria pero este es un trabajo que ha realizado desde siempre, mucho antes de tener una gran empresa, desinteresadamente, nada más que para ayudar a las mujeres a formar empresas, al emprendizaje femenino y a que realmente las mujeres tuviéramos nuestro puesto en ese ámbito de la sociedad. Por lo cual, yo la felicito y le agradezco que esté aquí esta mañana.

Tiene la palabra doña Ángeles Ruiz, presidenta de la OMEP, para hablarnos del empleo femenino en la Región de Murcia.

SRA. RUIZ MARTÍNEZ (PRESIDENTA DE LA OMEP):

Señora presidenta de la Comisión y vicepresidenta de esta Cámara, señores diputados y diputadas, buenos días a todos.

El estar aquí tengo que reconocer que impone, pero supongo que ustedes lo van a entender y mi idea es hacerles unas reflexiones acerca de lo que yo estoy viendo de esta sociedad tan movida que tenemos en estos últimos tiempos, y después estaré a su disposición para que podamos intercambiar...

Por supuesto, agradecer la invitación para estar aquí, y ya les digo que estoy a la disposición de ustedes.

Primeramente he de decir que las mujeres en muy poco tiempo hemos alcanzado cotas muy altas en el tejido empresarial de nuestra región. Según el INE, el número de empresarias en la Región de Murcia en el 2008 estaba en torno al 30,4%. Ahora, por desgracia, estamos un poquito más abajo, estamos en el 29,34. Quiere decir que hemos reducido el empresariado en nuestra región en un punto porcentual -son 4.000 las empresas que han caído a lo largo de este último período-. A nivel nacional están en torno a un 33% de representación femenina en cuanto al empresariado.

Según el análisis realizado por CROEM sobre la situación regional, en su Boletín de Coyuntura Económica de mayo de 2010, la previsión para este año es de una mayor recesión y aumento de la situación de caída de la economía regional. Se prevé que sea de un 0,6%, alejándose un poco de las previsiones que el Gobierno tiene.

La verdad es que si seguimos con el despertar que tuvimos ayer de lo que ha crecido el empleo, a lo mejor dentro de poco estas cifras podrían quedarse a un lado, pero por desgracia estamos aún en ellas.

La tasa regional de paro va a seguir estando por encima del 20%. Según la EPA del cuarto trimestre la eleva a un 22%.

En 2008 las empresas de mujeres eran en torno a un 15%, empresas que tenían trabajadores asalariados, y en 2009 estábamos en torno a un 17, o cosa así. Sin asalariar teníamos un porcentaje un poquito más elevado, esto son las autónomas. Hoy ya les decía que hemos bajado un poco y aquí está la encuesta.

Les quiero informar un poco de las acciones que desde esta asociación que me honro en presidir, que es OMEP, estamos llevando a cabo, porque realmente es algo que se está cocinando todos los días, que se está llevando a cabo, y también es situación de las mujeres empresarias.

Por supuesto que todas las acciones que llevamos están enfocadas a promover el autoempleo, así como la mejora del tejido empresarial. Venimos prestando a través del Instituto de la Mujer, dependiente de la Consejería de Política Social, Mujer e Inmigración las siguientes actuaciones en materia de mujer:

Un servicio de orientación profesional, que está dirigido a mujeres desempleadas que quieran iniciar una actividad empresarial o que realmente necesiten un asesoramiento individualizado.

También, dentro de ese mismo servicio, estamos realizando un servicio de orientación y recualificación profesional dirigido a mujeres que se reinseran al mercado laboral y empresarial de nuevo. Aquí nos encontramos con mujeres, en este último año concretamente mujeres que por necesidades económicas habían dejado de trabajar en un momento de su vida y ahora han tenido que volver a agarrarse y se encuentran un poco desfasadas. Entonces, desde este servicio de asesoramiento es desde donde, de un forma personalizada, se les va ayudando puntualmente a poder crecer y poder formarse su propio trabajo.

En cuanto al servicio que damos permanente sobre temas de interés, pues es muy importante. Las mujeres normalmente no están todos los días mirando al BOE para ver las noticias que hay, dónde se pueden acoger, y hay un servicio de información.

Dentro de este mismo servicio que les comento, hay una promoción a la mujer, o sea, detectamos que las mujeres necesitan canales, como pueden ser las reuniones que se hacen en cada municipio, donde demandan ayuda y apoyo, sobre todo para constituir empleo o autoempleo.

De todas estas cosas que les he comentado, llevamos una gestión de revisión para ver qué cosas tienen mayores resultados. O sea, se pasa una encuesta donde vamos viendo los resultados y lo que es más positivo o negativo en cada momento.

En nuestro servicio de asesoramiento, que se presta gratuitamente a la mujer emprendedora, lo que les comentaba antes, una de las cosas que la mujer pregunta más, por desgracia, es sobre las subvenciones. Yo les tengo que dar mi opinión, yo siempre digo que las subvenciones vienen un poco como agua de mayo. O sea, hay que partir de un capital, aunque sea pequeño, para poder constituir el propio trabajo, pero no podemos pensar en la subvención. Entonces, para mí, por desgracia, más de una emprendedora se queda en el camino porque le ha faltado esa financiación y las subvenciones realmente llegan un poquitín como agua de mayo, no para arrancarla. Después veremos un poco lo que realmente necesitamos y cómo se podría hacer, que creo que desde esta Cámara es uno de los mejores sitios desde donde se puedan hacer presentes esas aspiraciones que nosotras tenemos y que venimos a plantearles a ustedes, señorías.

El porcentaje de mujeres que se han asesorado en nuestro servicio en 2008 y en 2009 no muestra ninguna diferencia significativa. Un 84% son mujeres españolas y un 16 mujeres extranjeras, pero que tenían ya un establecimiento, o sea, estaban aquí ya con sus papeles, estaban regladas y se han podido acoger a ese asesoramiento.

La creación de empleo es, como les comentaba antes, lo que más vienen demandando las personas,

además de la subvenciones, y cómo se pueden acoger a una empresa, sobre todo si la empresa va a ser una sociedad, si va a ser autónoma, si va a ser un C.B..., o sea, todo ese tipo de cosas son las que las mujeres más demandan.

Como les comentaba antes, hay una disminución importante por el efecto de la crisis y también un poco por el desánimo y la falta de confianza que hay creada en el colectivo emprendedor, a pesar de que realmente las consultas no disminuyen, porque en 2009 de las emprendedoras que han ido a pedir información el 60% han sido para empresas de creación. O sea que la gente, a pesar del desánimo y a pesar de las pocas ayudas, tiene un importante ánimo por seguir creando su propia empresa. El 34% ha sido en cuanto a ayudas para montar la empresa y el 60 en cuanto a subvenciones; lo que les comentaba, que realmente a la mujer lo que más les preocupa son las subvenciones, y esa mentalidad hay que ir quitándosela poco a poco.

También, en este último año hemos tenido muchas consultas sobre personas que tenían problemas para mantener su actividad empresarial. Esto es algo que de todos es sabido y no voy a venir a comentarles a ustedes aquí mucho más de lo que todos sabemos.

La elección de la forma jurídica, la constitución, que ya les he comentado antes, y también les preocupa la fiscalidad de su empresa y, sobre todo, el tema de los recursos humanos.

El tipo de contratación y gestión de los trámites y de nóminas. Es muy importante porque hay que reconocer que cuando las mujeres terminan su carrera y empiezan a trabajar, en cuanto a reglamentación empresarial y en cuanto a lo que es la normativa de una empresa estamos un poco pegadas.

Los datos que les comentaba, y que digo ahora con más exactitud, en torno a la mitad de las emprendedoras que asisten a nuestro servicio de asesoramiento, todas ellas presentan una buena cualificación: el 35% tenía una titulación media, y el resto tenía una titulación con grado superior y grado medio.

La mujer emprendedora murciana que visita nuestro servicio está cualificada, y lo que busca sobre todo es autoemplearse y desarrollarse profesionalmente. Casi la mitad en 2008 eran trabajadoras por cuenta propia o desempleadas.

Con respecto a las estadísticas del año pasado, han aumentado considerablemente las consultas de desempleadas, factor que vinculamos, como bien sabemos, a la crisis económica.

Vistos por separado los datos, el 48% eran universitarias, el 17% tenían estudios primarios y el 35% eran profesionales. El 40% de los proyectos empresariales de las mujeres con interés hacia el autoempleo, se encuadran en el sector servicios y sobre todo comercios pequeños, y comienza a despertar ahora el interés hacia las empresas de base tecnológica y las plataformas de comercio, sobre todo las emprendedoras.

En resumen, el perfil de la emprendedora que acude al servicio de nuestra asesoría tiene un nivel académico importante, el 82%. Tiene más de 25 años en un 95% y el lugar del que procede es sobre todo de los distintos municipios de la región. Hay un 62% que son de los municipios, el resto son mujeres de la capital. De lo que se deduce que los datos que les estoy dando son el fiel reflejo a nivel regional de cómo están las necesidades de las mujeres.

Para nosotros hay un tema que es de gran importancia en este momento, y me estoy refiriendo a la brecha digital de género. Según los datos estadísticos difundidos por el Observatorio de la Mujer, estos hacen referencia al impacto que las TIC tienen sobre las mujeres, y las diferencias tan importantes que hay de estas con los hombres, sobre todo en los temas tecnológicos.

Pues bien, desde nuestra asociación hemos puesto en marcha, haciendo un poco nuestro ese problema, porque realmente a la mujer cuesta trabajo que se dé cuenta de que estamos en un mundo que ha evolucionado tan deprisa y que necesitamos caminar con más rapidez que anteriormente, y que la persona que no esté en la onda su empresa no va a llegar muy lejos, se quedará estancada, sobre todo porque para llegar a otros mercados el mundo de las tecnologías es lo que nos va a transmitir a ellos.

Diseñamos un proyecto promovido por nosotras, como ya les comentaba antes, en la anualidad del 2008-2010, que se llamaba “Gestión del tiempo”, *coaching* tecnológico para empresarias, más conocido como “Empresarias, sí”.

Este proyecto ha sido financiado por el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, y la cofinanciación ha sido por la Dirección General de la Sociedad de la Información de esta región. Ha representado para nosotros una experiencia exitosa en la Región de Murcia, no sólo en cuanto a la experiencia demostrada del *coaching* tecnológico a las mujeres empresarias, sino además por la importante labor de sensibilización y divulgación de las ventajas y usos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación a más de 350 mujeres en toda la región.

En cuanto al impacto de todas las actuaciones del proyecto, se hace necesario seguir trabajando en esta línea. De hecho, el final del proyecto ha sido la constitución de un manual que se va a difundir en toda la región, para que las mujeres puedan hacerlo suyo y que realmente les sirva como una herramienta de trabajo donde ellas puedan moverse.

Para eliminar la brecha digital que aún, a pesar de eso, se sigue produciendo, realmente creemos que este tipo de acciones son necesarias, sobre todo por el impacto que causa. Yo, cuando terminábamos la evaluación del proyecto, decía: bueno, las mujeres realmente han aprendido cómo hacer una página web, cómo hacer un blog... O sea, todo ese tipo de cosas ha sido importante, porque se han conseguido. Pero realmente lo más importante, para mí, ha sido que hemos sido capaces de que la gente se ponga en conocimiento, y que eso ocurra a muchas mujeres que no tenían una página web en su empresa.

Entonces, si partimos de lo que les comentaba antes, que las empresas de mujeres estamos ubicadas en unos sectores concretos y en empresas muy pequeñas, no tenemos tiempo de estar al día, de hacer una serie de cosas que las empresas grandes tienen. Quiere decirse que si no difundimos y no las ponemos en marcha, pues el empresario, el comercio pequeño, el sector servicios va al caos, y realmente son muchos los puestos de trabajo que desde esas pequeñas empresas se están creando. Porque una macroempresa, una gran empresa, sí, tiene 500 trabajadores, pero muchas pymes también forman un tejido que para esta región es importante, porque genera riqueza y es importante que lo valoremos y que lo pongamos en órbita, para que sigan promocionándose.

De ahí el interés que esta entidad nuestra o esta asociación tiene en seguir trabajando en proyectos que contemplen estrategias de cambio y tendencias, a través de la capacitación tecnológica, a empresarias profesionales.

El gran reto que la empresaria se plantea en estos momentos, sobre todo de difícil coyuntura, ha de ser una empresa muy bien estructurada y con una buena gestión. Si realmente no conseguimos que eso sea así, pues nuestras empresas van a lo que les decía antes, al caos, y ahí está OMEP, y es donde todos debemos apoyar, porque realmente yo creo que dentro de las políticas de igualdad las empresarias tenemos que estar también consideradas. Hombre, yo comprendo que hay muchos problemas que son muchísimo más gordos, de mujeres y de políticas que ustedes tienen que desarrollar, pero el empresariado también necesita un apoyo y necesita una serie de cosas que yo esta mañana también se las quería comentar, y quería que se quedaran aquí, para que desde esta Cámara todos nos oigan y se pueda hacer alguna cosa en beneficio de las empresarias, y sobre todo en las propuestas que ustedes hagan después.

Yo me he planteado aquí unos cuantos puntos sobre los que les quiero incidir. Les pido sobre todo disculpas por el poco tiempo que he tenido para preparar el tema, pero además de eso ya les decía que ahora podremos hablar de lo que me haya dejado sin tocar.

Las propuestas que nosotros hacemos las hemos hecho en dos o tres apartados. En cuanto a Seguridad Social, nosotras nos planteamos que para una emprendedora -que podría ser igualmente un emprendedor, pero como estamos hablando de mujeres, vamos a hablar de emprendedoras- que inicia una actividad empresarial, en dos años debería de tener una reducción de la cuota mínima de autónomos. ¿Por qué? Pues porque todos sabemos que cuando uno empieza la actividad empresarial el día 30 tienes que pagar la cuota que tenga uno,

si son doscientos y pico euros, si son trescientos..., tienes que pagar el alquiler, y entonces realmente esto hace que las empresas, muchas de ellas, tengan una trayectoria un poquito corta. Entonces nosotras pensamos que sería importante que sin límite de edad, porque ahora mismo hay una reducción a menores de edad, pero si la mujer que decide emprender tiene 45 años, pues también debe tener esa reducción para poder hacerse con ella.

En cuanto a ventajas fiscales, proponemos también la bonificación en el impuesto de la renta de un 20% de reducción en el rendimiento neto por creación de empresa. Todos sabemos que las empresas al principio no tenemos beneficios, entonces pedimos esa reducción.

También solicitamos la aplicación, dentro de estas peticiones, de todas las bonificaciones y líneas de ayuda o subvenciones independientes de la forma jurídica de la empresa. Yo me pregunto que por qué no las pymes podemos tener las mismas empresas que tiene la economía social en esta región o en este país. Entonces, si somos empresas, unas en una forma jurídica y otras en otra, al final somos empresas, y no todas las empresas de economía social son todos socios. O sea, les quiero decir que este es un tema que sería importante a tener en cuenta, porque es un problema que realmente nos ataña.

En cuanto a la formación, estamos trabajando en la línea de ayudas de financiación para realizar una plataforma de formación que dé servicio a las necesidades específicas de las mujeres.

De todos ustedes es sabido que la empresaria no tiene en su empresa siete horas de jornada laboral. Siempre tenemos una jornada mucho más larga que cualquier trabajador, porque termina, y la que no tiene los seguros sociales tiene que hacer... mil cosas. ¿Entonces, qué ocurre? Que no tenemos tiempo de formarnos. Una de las cosas que hemos notado mucho, lo que les comentaba antes de la brecha digital de género, pero realmente las mujeres tenemos muchas menos posibilidades de formación que los hombres, sobre todo de acceder a los sitios donde se da la formación. Entonces, sería bueno poder contar con una plataforma donde las mujeres, bien desde su propia casa o bien desde su trabajo, pudiesen formarse.

¿Discriminación positiva? Pues yo, señoras y señores, les tengo que decir que realmente mientras que esto no cambie, y yo creía que iba a cambiar más deprisa de lo que va cambiando la conciliación, hoy día quien lleva la mochila del peso de la casa seguimos siendo las mujeres, con lo cual estamos siempre ahí. A mí, cuando hablo de este tema, me sabe mal decirlo, porque llevamos mucho tiempo luchando, lo decía Belén, para que las mujeres ocupasen puestos de igualdad. Y yo creía que me iba a jubilar habiendo conseguido más cosas y veo que me jubilo ya el año que viene y seguimos en el mismo sitio casi. ¿Por qué? Pues porque las mujeres, por desgracia, no empujamos lo suficiente, porque esto -no es problema de ustedes, pero yo se lo tengo que decir- es cuestión de que el que tenemos al lado tiene que hacer las mismas cosas que nosotras, y si no pues tendremos que estar buscando todo este tipo de cosas, como es la plataforma, para que desde la casa podamos estar preparadas y formarnos en la misma medida que los hombres.

Yo cuando hablo de este tema, se lo comentaba antes, me da tristeza, porque cuando leo en periódicos y revistas la cantidad de mujeres jóvenes que están desaprovechando el talento femenino por atender las funciones de madre... Es triste, porque realmente esa gente cuando se vaya a incorporar otra vez al mundo de la empresa difícilmente va a poder llegar donde quiera, porque hay una serie de tiempo que se está perdiendo que no va a volver, y eso realmente se está dando y en muchos casos.

Bueno. En cuanto a tecnología, desde OMEP consideramos que se hace necesario seguir trabajando en esta línea, sobre todo para que a través de los programas que sea y a través de la forma que sea, que la mujer esté en igualdad de competitividad con el hombre, y que las empresas de mujeres puedan estar en igualdad con las de las mujeres y las de las mujeres con las de los hombres.

Y también, en cuanto al mercado laboral, me da mucho miedo hablar de este tema, pero sí es importante que se pudiera tener una flexibilidad a la hora de las contrataciones en las empresas pequeñas. No hablamos a la hora del despido, porque para mí despedir a un trabajador que hace empresa es un absurdo. No sé si las grandes empresas lo harán, pero yo, por lo que veo, las empresas pequeñas trabajamos en equipo y el factor humano es muy importante. Muchas veces, a una emprendedora que inicia una actividad empresarial le cuesta

trabajo la contratación de una persona fija, entonces yo creo que ahí habría que hacer algo. No sé cómo, no estoy intentando decir que el despido barato ni nada de eso. No. Una persona que tiene una empresa quiere tener unos trabajadores que hagan equipo.

Realmente ese es un tema importante. No sé cómo pero habría que enfocarlo de alguna forma. Y como última nota... de peticiones, por llamarle así, es necesario que las administraciones ejerzan el poder que puedan dentro de las entidades financieras. Los empresarios y las empresarias no podemos movernos y salir si las entidades financieras no cambian su actitud y abren el grifo, porque realmente cada vez estamos más asfixiados, y hace falta desde la Administración, que yo creo que debe tener poder suficiente, empujar y hacer que las entidades financieras faciliten el crédito, faciliten la posibilidad de que se puedan ir gestionando las empresas.

Espero, señorías, no haberles cansado con mi intervención y haber aportado alguna luz a esta Comisión. Creo que es muy importante que cuando se elaboren políticas de mujer se tenga presente al empresariado femenino. De nuevo mi agradecimiento a todos ustedes por haber querido que yo esta mañana esté aquí y haber compartido un poco mis vivencias, y gracias por la atención que me han prestado.

SRA. FERNÁNDEZ-DELGADO CERDÁ (PRESIDENTA):

Muchas gracias, señora presidenta de la OMEP.

La verdad es que lamento profundamente haberle indicado que tenía que ir concluyendo, porque yo creo que nos pasaríamos la mañana escuchándola, pero es que es verdad que hay un tiempo asignado para las comparecencias y si no es imposible.

Querría saludar y agradecer también la presencia aquí de parte de su equipo, de la secretaria y la tesorera de la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales, que le han acompañado, y sí decirle, antes de la intervención de los grupos, que le agradeceríamos que luego le enviara sus propuestas y su intervención a la letrada de esta Comisión para hacérsela llegar a los diferentes grupos parlamentarios -como estamos haciendo con todos los ponentes- para hacer de alguna manera nuestros los planteamientos tan importantes que usted ha dado en pro del empresariado femenino.

Bueno, pues en la intervención de los grupos tiene la palabra el grupo parlamentario Socialista, la diputada Mari Carmen Moreno.

SRA. MORENO PÉREZ:

Gracias, señora presidenta.

En primer lugar, darle la bienvenida a la presidenta de la OMEP y darle las gracias por haber venido aquí esta mañana a esta Comisión especial de Igualdad, que se ha puesto en marcha durante esta legislatura y que lo que se pretende, como se ha dicho en otras ocasiones, es que se quede como una comisión permanente para la próxima legislaturas. Agradecerle su intervención, todos los datos que nos ha dado, todas las cosas que nos ha aclarado.

A mí me gustaría resaltar un par de cosas que ha dicho, y hacerle también una pregunta sobre algo que quizá no haya comentado porque no ha tenido tiempo. En primer lugar, al principio ha dicho usted que se han hecho una serie de acciones desde la OMEP enfocadas a promover el autoempleo a través del Instituto de la

Mujer, y ha dicho usted varias de las acciones (servicio de orientación profesional dirigido a mujeres desempleadas, orientación y cualificación profesional y servicio de información). Ha dicho usted que los han evaluado y me gustaría que nos manifestara o que nos dijera qué cosas han tenido mayores o qué cosas han tenido peores resultados, dentro de todas las acciones que se han llevado a cabo algunas habrán tenido un mayor resultado y otras igual han tenido menos resultado.

En cuanto a lo que ha comentado y ha desarrollado usted su intervención sobre la brecha digital de género, la verdad es que eso es de vital importancia. Yo considero que es de vital importancia para la mujer y sobre todo, como usted ha dicho, para las pequeñas empresas, que son las que generan en realidad tanto empleo en una región o en un país.

Ha dicho usted que se ha llevado a cabo un proyecto cofinanciado con el Ministerio de Industria y la Dirección General de la Sociedad de la Información. No sé si tienen previsto desarrollar un nuevo proyecto o pedir el desarrollo de un nuevo proyecto, si ha dado, como usted ha dicho, unos buenos resultados, intentar desarrollar otra vez un proyecto similar a este.

Nos ha planteado usted toda una serie de propuestas, que, como ya ha dicho la presidenta, se recogerán en todas las propuestas que se van a hacer en esta Comisión. También estoy totalmente de acuerdo con lo que usted ha manifestado en cuanto a la conciliación de la vida laboral y familiar. Hay que reconocer el trabajo de mujeres como usted, que han conciliado en momentos muy difíciles la vida laboral y familiar, pero aún estamos en un momento en que la conciliación de la vida laboral y familiar todavía no es como debería de ser. Yo creo que todas las administraciones debemos de seguir trabajando en eso y debemos de seguir dando las mismas oportunidades a hombres y mujeres para poder trabajar y también para poder atender a nuestras familias, sin dejar de tener la ambición de desarrollar el trabajo que nos guste, que queramos o para el que estamos preparadas para desarrollar.

Y una pregunta para terminar que le quería yo hacer a usted es sobre la presencia de mujeres en consejos de administración de empresas. Yo creo que ahí estamos todavía muy lejos de alcanzar una igualdad, y yo creo que no porque no haya mujeres preparadas para ello, que las debe haber, que las hay, seguro, sino porque todavía yo creo que hay un trabajo que hacer, y todavía el hombre es el mayoritario en esos consejos de administración de las empresas. Qué opinión y si tiene usted datos sobre esto.

Nada más y muchas gracias.

SRA. FERNÁNDEZ-DELGADO CERDÁ (PRESIDENTA):

Muchas gracias, señora Moreno.

No sé si le he explicado, señora ponente, que intervienen los tres grupos, preguntándole, y ya luego usted les contesta a los tres.

Tiene la palabra el señor Pujante, como portavoz del grupo parlamentario Mixto, Izquierda Unida.

SR. PUJANTE DIEKMANN:

Muchas gracias, señora presidenta.

En primer lugar, darle la bienvenida a la señora Ruiz, presidenta de la OMEP, así como al equipo que hoy

nos acompaña.

Yo quiero inicialmente compartir gran parte del análisis que ha hecho sobre la situación laboral y la situación empresarial en la Región de Murcia, y por lo que afecta también principalmente a la mujer, la situación difícil, el diagnóstico que se ha hecho, así como también coincidir en algunas de las iniciativas a las que se ha hecho referencia, que son positivas.

Comparto el análisis que se ha hecho sobre las diferencias que todavía siguen persistiendo en nuestra sociedad en la Región de Murcia y también en nuestro país entre, por un lado, lo que es el empresariado masculino y el empresariado femenino, situación que también se manifiesta en el ámbito laboral, en el ámbito del trabajo: las mujeres siguen percibiendo menos salario que los hombres por desempeñar el mismo trabajo. Esa brecha salarial todavía se sigue manteniendo. Y, bueno, la dificultad de la conciliación de la vida laboral y familiar, que se manifiesta en el ámbito laboral y en el ámbito empresarial, que usted ha puesto de manifiesto. La brecha digital de género sigue siendo también sin duda alguna un problema que se sigue manifestando en nuestra sociedad y que pone de manifiesto la situación de desigualdad. De la misma forma que hablamos de esa brecha digital entre países ricos y países pobres, también en el seno de nuestra sociedad se plantea y se manifiesta.

Yo quiero, al mismo tiempo, señalar nuestra apuesta decidida -siempre la hemos realizado- hacia las pymes, hacia las pequeñas y medianas empresas, que sostienen el grueso del empleo en nuestro país y en nuestra región. Más del 80% del empleo proviene precisamente de la mano de las pequeñas y medianas empresas, y la mayor parte de la estabilidad, incluso, desde el punto de vista laboral se plantea en las pequeñas y medianas empresas, a diferencia de las grandes empresas, donde la movilidad, el recurso al despido, el recurso, en definitiva, a la renovación de personal simplemente por conseguir abaratar los costes laborales se produce de una forma mucho más intensa.

Yo quiero plantear algunas ideas, algunas reflexiones, a raíz de un reciente informe de la Unión General de Trabajadores, un informe muy interesante donde se resaltaba que aquellos países donde el porcentaje de empleo femenino y de empresarias es mayor, la caída del producto interior bruto, o los efectos de la recesión económica, de la crisis económica, ha sido inferiores. En países como Dinamarca, Alemania, Suecia, Finlandia..., donde el porcentaje de mujeres que forman parte de la población activa es similar al de los hombres, se acerca bastante al de los hombres, el impacto de la crisis ha sido considerablemente menor, a diferencia de nuestro país, donde tenemos unos porcentajes de mujeres en el mundo laboral considerablemente inferiores, también de empresarias. Eso tiene sin duda alguna un impacto negativo, a mi juicio.

Naturalmente, una de las consecuencias es que no es lo mismo que en una familia haya dos miembros que se encuentren en paro, el hombre y la mujer, a que se encuentre uno de los dos miembros. La capacidad de aguante, de resistencia, en definitiva, para afrontar situaciones de crisis es considerablemente mayor cuando por lo menos uno de los miembros se encuentra trabajando.

En fin, coincido con los datos preocupantes a los que ha hecho referencia el informe de coyuntura de la Croem, de mayo, del primer trimestre del año 2010, que por lo menos los datos que tengo son del año 2010, plantea algunas proyecciones de Hispalink y de Funcas, y, bueno, las perspectivas no son precisamente halagüeñas. Viene a decir que se ha producido una reducción del paro en la Región de Murcia, dato del paro registrado de ayer mismo, pero la caída del paro en la Región de Murcia es menor que la de la media estatal, y eso es preocupante si tenemos en cuenta que la tasa de paro en la Región de Murcia está por encima de la media nacional.

Sobre alguna de las cuestiones a las que se ha hecho referencia, sobre bonificaciones..., en fin, un conjunto de propuestas, nosotros las vamos a estudiar con detenimiento. Creemos que es necesario impulsar y apoyar a la pequeña y mediana empresa, pero al mismo tiempo garantizar los ingresos necesarios en la Administración pública para poder afrontar las inversiones necesarias, que también benefician, la capacidad inversora de la Administración pública beneficia a su vez a la pequeña y mediana empresa. Sin capacidad

inversora, también tiene unos perjuicios indudables sobre la pequeña y mediana empresa. Ese aspecto tiene relevancia y también hay que tenerlo en cuenta. Una graduación en función de los beneficios empresariales yo creo que sería en este sentido importante, es decir, impulsar y favorecer que inicialmente pueda arrancar la empresa es algo positivo, pero al mismo tiempo cuando la empresa tenga rentabilidad económica también tendrá que contribuir en función del beneficio que tenga.

En fin, estudiaremos las propuestas e iniciativas con el fin de que se impulse realmente a la pequeña y mediana empresa, y que haya también un sistema fiscal progresivo, de tal suerte que quien más tenga y quien más gane contribuya más, y si una empresa tiene dificultades en un momento determinado, si es necesario arbitrar todos los instrumentos para ayudarla, que se le ayude, pero, al mismo tiempo, cuando una empresa tenga beneficios económicos entendemos que una parte de los mismos tiene que reinvertirse en la mejora de la propia empresa, sobre todo desde el punto de vista de la investigación y la innovación, la mejora de la gestión, etcétera, y también para su contribución fiscal para que la sociedad pueda mejorar sus servicios públicos.

Y, por último, coincido plenamente con la reflexión que ha hecho sobre las dificultades que está teniendo la pequeña y mediana empresa, fundamentalmente como consecuencia del estrangulamiento financiero. Todo esto deriva de la crisis financiera internacional y también de una serie de medidas que se han adoptado en los últimos años en nuestro país, que se ha traducido en que no dispongamos de una banca pública. Creemos que ha de existir una banca pública en nuestro país que conviva con la banca privada, pero una banca pública que permita en definitiva la traducción y la generación de crédito a la pequeña y mediana empresa, porque actualmente el Instituto de Crédito Oficial no suministra directamente el crédito a las empresas que lo necesitan, sino que se utiliza a la banca privada como intermediarios, con lo cual al final hay que morir en los requisitos draconianos que la banca privada en este sentido plantea, con lo cual aunque esa posibilidad de crédito esté avalada por el ICO, sin embargo luego, como quien suministra es la banca privada, pues nos encontramos con esas dificultades. Una banca pública, en definitiva, que sea un instrumento al servicio de la actividad productiva y no de la actividad especulativa, que es lo que desgraciadamente ha ocurrido con las entidades financieras privadas en nuestro país. Yo creo que eso sería un elemento de garantía. Hay países de la Unión Europea que disponen de ese instrumento de banca pública, y por tanto yo creo que sería perfectamente factible aquí en nuestro país y sería beneficioso para la Región de Murcia.

Y acabo diciendo que la fusión que se acaba de producir de Cajamurcia -hoy es noticia en todos los medios de comunicación- que plantea ser la primera entidad financiera del Mediterráneo, es importante ese paso, pero si vamos hacia una bancarización y hacia una pérdida en definitiva de la función social y de apuesta por la economía productiva que deben de tener a nuestro juicio las cajas de ahorros, más que beneficio a medio y largo plazo puede ser perjudicial. Si se orienta hacia la actividad productiva y se garantiza la función social será positivo. Depende, en definitiva, del concepto de cajas de ahorros que finalmente se configure en nuestro país. Yo creo que eso es importante y va a afectar mucho a la pequeña y mediana empresa.

En fin, quería plantear estas reflexiones y tomaremos nota detallada de todas las aportaciones que se han hecho. Las estudiaremos y haremos también propuestas para impulsar a la pequeña y mediana empresa, sobre todo para que se produzca ese equilibrio de empresarias, que se incremente el número de empresarias y el número de trabajadoras en la Región de Murcia, porque es una garantía, como indica el informe de UGT, de una economía sólida.

Muchas gracias.

SRA. FERNÁNDEZ-DELGADO CERDÁ (PRESIDENTA):

Muchas gracias, señor Pujante.

Por el grupo parlamentario Popular, tiene la palabra la señora Severa González.

SRA. GONZÁLEZ LÓPEZ:

Gracias, señora presidenta.

Buenos días y agradecerle sus amables palabras a la presidenta de la Organización de Mujeres Empresariales y Profesionales, doña María Ángeles Ruiz, y recordarle que yo tuve la oportunidad de estar con ella, que fue donde la conocí personalmente, en una tertulia de un programa de Intereconomía, en la radio. Ahí fue donde esta mujer, con su forma de explicar las cosas, de explicar realmente cómo vivía ella la situación de la mujer empresarial en la Región de Murcia, a mí me atrajo, me atrajo personalmente a la hora de explicarnos en esta tertulia lo que ella pensaba sobre cómo podía mejorar la situación de estas mujeres en la Región de Murcia, hace ya... creo que va para dos años, que coincidimos en esa tertulia, y de hecho sus planteamientos siguen siendo los mismos. Lo que ocurre es que la situación económica ha variado, pero los planteamientos, uno de ellos, que me marcó en ese momento, que era el tema de las subvenciones, sigue poniéndolo encima de la mesa como que no debe ser un tema prioritario a la hora de iniciar un negocio empresarial, no debe ser el único o un tema prioritario. Pero, en fin, ahora entraré en ese tema. Por lo tanto agradecerle su presencia aquí esta mañana en esta Comisión.

Y al margen de su intervención, sí que quiero, como punto primero y muy brevemente, dejar nota en esta Comisión de un hecho que se produjo en la Mesa de la Asamblea, en la última Mesa de la Asamblea Regional, en la que por parte de la vicepresidenta de esta Comisión se elevó una propuesta a la Mesa -sí, lo tengo que decir por la sencilla razón de que fue algo que ocurrió en el seno de esta Comisión, y me parece que es en el seno de esta Comisión, al margen de, donde se debe tratar este tema-, donde decía que la presidenta de la Comisión, había... no sé cuáles eran los términos concretos que dijo, pero que había, de alguna forma, entre comillas -lo voy a entrecomillar porque no sé los términos concretos en los que se dijeron-, que había politizado y descalificado a la ponente, en este caso a doña Alicia Poza.

Yo lo que he hecho ha sido recabar el Diario de Sesiones de la Comisión que tuvimos el pasado 27 de mayo de 2010, y he analizado..., este grupo parlamentario ha analizado la intervención de la presidenta de esta Comisión, cuando acabó doña Alicia Poza su intervención, en la cual agradeció dicha intervención y dijo: "A mí personalmente -y leo textualmente el Diario de Sesiones- como presidenta me hubiera gustado que usted analizara la Ley de Igualdad a nivel nacional, que realmente nos vincula como Región de Murcia". Esas fueron las palabras textuales de la presidenta de esta Comisión, y creo que esas palabras en este contexto, y fuera de este contexto, en ningún momento suponen descalificar a la ponente, doña Alicia Poza, que este grupo reconoció que hizo una exposición extraordinaria, y con la cual nosotros coincidimos en muchísimas de las cosas que dijo.

Dicho esto retomamos el tema, y sí que me gustaría poner de manifiesto a María Ángeles Ruiz unas reflexiones que ha hecho.

Con respecto al asesoramiento gratuito que buscan las mujeres emprendedoras en su asociación. Dicen que las mujeres solicitan, la mayoría de ellas, subvenciones, que es la pregunta más recurrente de ellas. Subvenciones, qué tipo de subvenciones, a qué tipo de subvenciones pueden recurrir. Y también dejan constancia de la falta de financiación. Y ahí sí coincidimos en que realmente las entidades financieras deberían, porque es obligación de ellas, y los poderes públicos, en este caso las administraciones, deberíamos de influir en este sentido para que las entidades financieras realmente no que se preocuparan, sino que a estas personas que tienen un proyecto viable, porque ante un proyecto viable es a lo que ellas dicen sí o dicen no a la hora de financiar, deberían de hacer mucho más flexible en este caso la posibilidad de que estas mujeres, las mujeres de la Región de Murcia, puedan incorporarse o puedan ser empresarias.

Decía usted el tema de las subvenciones, y yo sí que coincido con usted en lo siguiente. Recuerdo que estuve comentando con usted en esta tertulia que yo había trabajado como agente de desarrollo local en el Ayuntamiento de Jumilla, y sí que es cierto que cuando una mujer se te acercaba y te preguntaba, tenía una idea de negocio, te explicaba su negocio, tú le decías: pues, mira, tienes que presentar un plan de viabilidad, etcétera, etcétera, un estudio de mercado, etcétera. Pero ellas siempre recurrían a lo mismo, ¿qué subvenciones voy a recibir? Y planteaban todo su negocio en virtud de las subvenciones, y es un error, es un error porque si esa subvención no llega (estamos hablando de subvenciones de distinta índole, por creación, por creación de empleo, por contratar a personas con determinado problema de discapacidad, por mayores de 45 años, por ser joven, etcétera), si esa subvención no le llega a esa empresaria, qué ocurre. Que el negocio que ella ha emprendido o que pretende emprender se cae, es como un puzzle, se cae automáticamente. Entonces sí que coincidimos con ese tema. Es algo que es como una forma de colaborar en su actividad, pero no que las mujeres deban de tenerlo como un referente único. Coincidimos en esa percepción por su parte.

Potenciar la financiación de las entidades financieras. Coincidimos también al cien por cien en eso.

Y una cosa que también nos ha llamado la atención en su intervención es que ha dicho que a pesar del efecto de la crisis, a pesar del desánimo y la falta de confianza general, las consultas de las mujeres no han disminuido, es decir, han seguido, han continuado pasando por las oficinas de asesoramiento, etcétera, no han disminuido. Es decir, realmente la motivación de la mujer existe, independientemente de la situación en la que nos encontremos. Lo que no encuentra son las salidas para poder llegar a tener un negocio propio, una pequeña y mediana empresa de cualquier forma jurídica. Y ahí voy a relacionarlo con una publicación que hizo usted en el año 2008, donde decía que la fortaleza de la mujer emprendedora murciana está en su habilidad para tomar decisiones y trabajar en equipo, y no solamente en esto, sino en su voluntad de querer hacer algo. Yo creo que esa voluntad, ese trabajar en equipo y esa habilidad que tenemos en la región, por lo que usted dice, que es innata de la región, deberíamos de potenciarla en ese sentido, y desde ese punto de vista felicito a su organización, a su asociación, por el trabajo que están llevando a cabo en esto.

Y para terminar, ha presentado usted aquí una serie de propuestas, como bonificaciones o reducciones a la cuota mínima de autónomos de la Seguridad Social sin límite de edad. También es cierto, porque cuando empezamos a discriminar hay discriminaciones que entendemos que son positivas, porque si ponemos “mayores de 45 años”, “o mujer... o persona con determinada minusvalía”, a la hora de esa discriminación, que entendemos que es positiva, en muchos sentidos se vuelve negativa. Entonces sí que entendemos que ese “sin límite de edad” debería de ser oportuno a la hora de entender que es posible una bonificación en la cuota de autónomo. Las ventajas fiscales las entendemos también como una propuesta loable para eso, para el arranque y el futuro de estas empresas de emprendedoras.

Y el tema de la conciliación. Aquí sí que quería preguntarle a usted, como conocedora del tema y que entendemos que ha estado trabajando a pie de calle con estas mujeres, según su percepción en todo el trabajo que ha llevado a cabo su asociación, ¿qué les preocupa más a las mujeres en la Región de Murcia, la conciliación o la igualdad, la igualdad de género o la conciliación de la vida laboral y familiar? Eso sí que me gustaría... no sé si usted ha tenido algún análisis en ese sentido o puede sacar alguna conclusión a partir de todas las propuestas que le han llegado, etcétera. Qué le preocupa más a la mujer, porque ha hablado de la conciliación y ha dicho algo así como que es una... que hay cantidad de mujeres jóvenes que están desaprovechando su talento para atender a la familia. Eso con respecto al tema de la conciliación, pero relacionado con la igualdad, me gustaría saber, si sabe usted, si hay una estadística, que creo que no, pero, vamos, si nos puede decir a esta Comisión qué es lo que más les preocupa a las mujeres en la Región de Murcia, que se trabaje más en conciliación de la vida laboral y familiar o más en la igualdad de género.

Y creo que nada más. Para concluir agradecerle nuevamente su presencia en esta Comisión y decirle que este grupo parlamentario a través de ese informe que usted hizo en el año 2008, una entrevista que usted dio a través de un informe del CES, de “La situación sociolaboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España, una relación asimétrica”. A través de ese estudio hicieron un informe y concluyeron con una serie de datos y una serie de propuestas, y este grupo recogió el guante y empezó a trabajar en la idea de proponer una moción, que de hecho desconozco el trámite en el que se encuentra en esta Cámara, pero, vamos, una

moción sobre la elaboración de un libro blanco del emprendizaje femenino en la Región de Murcia. Y me gustaría también que nos valorase, si es posible, en el breve espacio que la presidenta o la Mesa le pueda dar, si ve usted que esta elaboración de este libro blanco puede resultar beneficiosa para el emprendizaje femenino, para la mujer empresaria en la Región de Murcia.

Muchas gracias.

SRA. FERNÁNDEZ-DELGADO CERDÁ (PRESIDENTA):

Muchas gracias, señora González.

Para contestar a las preguntas de los portavoces, tiene la palabra la señora Ruiz, presidenta de OMEP.

SRA. RUIZ MARTÍNEZ (PRESIDENTA DE OMEP):

Bueno, vamos a empezar por el final.

Yo creo que un libro blanco sí que es importante, porque siempre y cuando ese libro blanco después le vamos a dar... o sea, es importante.

Respecto a la igualdad o la conciliación, yo creo que si se trabaja en igualdad trabajamos en conciliación. Lo importante es que las mujeres se den cuenta de que no pueden ser *superwoman*, que es lo que está pasando hasta ahora, que la mujer tiene que hacerlo todo, o sea, tiene que hacerlo muy bien en el trabajo, muy bien en casa, porque no puede dejarse nada, y encima de todo si tienes que ir a un sitio tienes que llevar hasta la raya bien hecha, mientras que nuestros homólogos van sin raya y van tan guapos y nadie les dice nada.

Para mí lo importante es trabajar en igualdad, pero las mujeres ya hemos descubierto que la sociedad aprueba perfectamente la igualdad. O sea, que ya la sociedad ve perfectamente que una mujer sea piloto de avión, que sea... Entonces yo creo que hace falta que sigamos trabajando en igualdad y sobre todo dándole a las mujeres para que sean las que vayan... Porque a mí me hace mucha gracia cuando una chica joven me dice: ¡mi marido es que me ayuda! Si es que no se trata de ayudar, se trata de caminar.

Entonces eso es lo que hace falta, trabajar en igualdad, porque siendo iguales caminamos juntos, y eso nos va a llevar a que la conciliación realmente sea real.

En cuanto a las ayudas, pues sí, yo pienso que las ayudas tienen que venir como agua de mayo cuando ya uno tiene su proyecto en marcha, y dices tú: bueno, pues ahora voy a solicitar ayuda para poner un equipo informático, para cualquier cosa, pero no puede uno pensar que me van a dar 12.000 euros y con esa ayuda voy a montar mi pequeña tienda o mi pequeña empresa de lo que sea.

Me parece que era el señor Pujante. Estoy de acuerdo con el tema de la financiación pública. O sea, es cierto que los créditos ICO no llegan a las empresas que los necesitan. Yo no soy financiera para entrar y salir en si una banca pública o no pública, pero lo que sí es cierto es que ahí habría que hacer más hincapié para que los créditos ICO llegaran a las pymes, que realmente se quedan arriba y no llegan a las pymes.

También es cierto que las mujeres, por esa capacidad que tenemos de ser amas de casa, tenemos muy desarrollado el sentido de la lucha diaria, y realmente en países donde la caída económica no ha sido tan elevada, porque las mujeres tienen un tejido empresarial importante, yo creo que uno de los motivos es que las mujeres somos muy luchadoras, estamos acostumbradas a luchar con el día a día de la economía, y

entonces eso nos hace que en las empresas tengamos, cómo diría yo, menos aires de ir por arriba, y más de ir al día a día de la empresa. Eso yo creo que posiblemente influya.

Y en cuanto al tema de las mujeres en los consejos de dirección, ese es un tema de verdad preocupante, y yo creo que ahí el talento femenino se está desaprovechando, y muchas veces las mujeres no acceden a esos consejos de dirección, porque estar en un consejo de dirección requiere una serie de horas, y las mujeres no están dispuestas a ese tipo de cosas. Yo veo importante que en este país se cambie el horario laboral, porque de esa forma las mujeres vamos a poder estar en todos sitios, porque si no es muy difícil que las mujeres estemos en todos sitios, cuando se convoca una reunión a las 8 de la noche, porque todavía llevamos la mochila, pero es que hay una cosa que es fundamental, y es que la familia tiene que existir, no podemos irnos de la casa todos, también tenemos que hacer que la familia siga, los hijos tienen que ver al padre y a la madre, y si está todo el mundo fuera... Entonces, yo creo que una de las cosas muy importantes, aparte de que hace falta que los hombres vayan apartándose de ahí y que vayan dejando paso, porque yo estoy convencida de que se está aprovechando una importante cantidad de talento femenino, hace falta eso, que en España cambiemos el horario.

Referente al proyecto, si hemos continuado. De hecho este año hemos solicitado un proyecto al Ministerio, pero no nos lo van a dar, porque parece ser que en el Ministerio de Industria lo que prima es el tema de la sensibilización. Entonces, con esto se ha conseguido, pero esta plataforma que nosotras queremos hacer para continuar trabajando no se ha concedido. Pero, vamos, nosotras vamos a seguir trabajando en esa línea, porque estamos convencidas de que es necesaria. De hecho hemos solicitado un proyecto que va a tener menos expansión, pero hemos solicitado un proyecto, que no podía ser muy grande, para empezar a hacer cosas a nivel informático con un grupo de empresarias.

Y yo creo que no me dejo nada por contestar. No sé si me dejo algo.

Algo de los datos me has dicho. ¡Ah, sí! Ya sabía yo. Para nosotros, que ahora se lo dejaré a la Comisión para que lo evalúe también, ha sido la creación de empresas que se han constituido dentro de ese servicio. Entonces, tenemos una relación, que cuando les mande la ponencia les mandaré la relación de empresas, que es lo que más positivamente se ha valorado.

Por mi parte, nada más. Muchas gracias de nuevo.

SRA. FERNÁNDEZ-DELGADO CERDÁ (PRESIDENTA):

Muchas gracias, señora presidenta de la OMEP.

Señorías, les ruego que no se muevan, porque la Comisión va a tener una reunión pequeñita, que la vicepresidenta quiere hacer unas observaciones, mientras que acompaño un momento a la presidenta de la OMEP a los medios, y ya se queda ella allí y vuelvo.

Creo que después de lo que han dicho del uso de horarios, sería también importante invitar al señor Buqueras y Bach, que es el presidente de la Comisión de la Racionalización de Usos Horarios en toda España, y que está promoviendo que se cambien los horarios de trabajo y de uso, posteriormente, cuando tengamos otra posibilidad de comparecencia.

Un minuto, voy a acompañar a la presidenta de la OMEP, agradeciéndole otra vez su comparecencia, y regreso antes de marcharme para las palabras de la vicepresidenta.

(Se reanuda la comisión sin abrir el micrófono)

SRA. FERNÁNDEZ-DELGADO CERDÁ (PRESIDENTA):

...las palabras que ha dicho, porque el otro día en la Comisión hubo manifestaciones inadecuadas por parte de alguna diputada del grupo Socialista, no por la portavoz, evidentemente, y eso ha trascendido, y la vicepresidenta quiere decir también unas palabras.

SRA. ROSIQUE RODRÍGUEZ (VICEPRESIDENTA):

Sí. Gracias, señora presidenta.

En primer lugar, lamentar la oficialidad que se le está dando a un tema que, a mi entender, quedaba subsanado en una conversación que tuvimos en la Mesa de la Asamblea, y que yo no pretendía que se le diera oficialidad. Lamento que se nos obligue a darle oficialidad y me parece un error.

Yo pedí incluso que lo que hablé con la vicepresidenta de la Mesa de la Asamblea, vicepresidenta primera..., una pregunta que yo le hice sobre si se había pronunciado en la Mesa, si había dado su opinión, su posicionamiento, sobre la intervención de la señora Poza. Le hice esa pregunta porque se me había trasladado así, y porque el Reglamento dice que la Mesa no se debe pronunciar sobre los posicionamientos políticos, más allá de que leyendo literalmente el tema hay un claro desacuerdo con lo dicho por la señora Poza, que yo quería dejar subsanado en la conversación con la presidenta de esta Comisión, y que la señora Severa, en nombre del grupo parlamentario, me obliga a darle oficialidad.

Por lo tanto, como consta en el Diario de Sesiones que efectivamente la presidenta de esta Comisión, de manera cortés, manifestó su desacuerdo con la intervención y los términos de la señora Poza, quiero recordar que el Reglamento de la Cámara dice que la Mesa debe abstenerse. No he visto jamás al presidente de la Asamblea pronunciarse nunca sobre la intervención de ningún miembro o de ningún invitado a ninguna de las comisiones.

Esto había quedado subsanado totalmente con la presidenta de esta Comisión y vicepresidenta primera de la Mesa, que además habíamos acordado que cuando tuviéramos alguna discrepancia de este tipo lo hablaríamos personalmente. Por lo tanto lamento que el grupo parlamentario Popular, con una descortesía hacia nuestra invitada, haya planteado el tema delante de los invitados, darle oficialidad a un tema que a mi entender había quedado subsanado. Entonces, lo lamento. Pero si ustedes le dan oficialidad, nos obligan al grupo parlamentario Socialista a darle oficialidad a este tema.

SRA. FERNÁNDEZ-DELGADO CERDÁ (PRESIDENTA):

Dicho esto, yo también quiero entonces dejar constancia de dos cosas. Una, la transcripción literal del Diario de Sesiones de la comparecencia de la señora Poza no puede demostrar que yo estaba en desacuerdo con su ponencia, porque esas no son mis palabras. Las ha leído la portavoz del grupo Popular y lo único que le digo, después de felicitarla profusamente por su intervención, es que a mí personalmente me hubiera gustado que nos hablara también de la Ley de Igualdad nacional, que nos vincula porque es posterior a la Ley de Igualdad regional, y que veríamos lo que decían los diferentes portavoces al respecto, porque era una opinión personal, cosa que recalco por dos veces. Una.

Dos, no es lo mismo, desde luego, presidir el Pleno de la Asamblea que presidir una comisión. Yo

lamento, señora Rosique, que usted diga que no ha visto nunca que la presidencia de una comisión en una comparecencia manifieste absolutamente ninguna opinión, porque si coge usted las comparecencias de las diferentes comisiones, no sólo de esta Cámara, por ejemplo, de Justicia, sino de las Cortes Generales, a las que yo he asistido mil veces, la presidencia de la comisión, absteniéndose de manifestar cuál es su postura política, evidentemente, cosa que yo no he hecho, y quiero dejar constancia de ello, pero sí que comenta profusamente las intervenciones de los diferentes intervinientes, incluso hace preguntas a los intervinientes la propia presidencia de la Cámara. Sí, señorías, así es. Y, les vuelvo a repetir que, si no, cojan ustedes los Diarios de Sesiones de las Cortes Generales.

Pero desde luego, le digo que la diputada Hernández hizo una serie de manifestaciones, además en público, durante esa comisión, aquí, que llamaron la atención del resto de diputados, incluso también de los comparecientes que había. La señora Poza me agradeció las palabras de cariño y de felicitación que yo le había proferido, con lo cual para nada manifesté mi desacuerdo con su intervención. Todo lo contrario, me ratifico en que la intervención de la señora Poza me pareció una magnífica intervención, únicamente y a nivel personal, y lo vuelvo a decir, me hubiera gustado que hubiera sido más amplia y hubiera tenido tiempo de hablar también de la Ley nacional de Igualdad, no sólo de la regional, pero desde luego coincido plenamente en cuál era su visión de la violencia y de todas las clases de violencia.

Me parece muy bien, señor Pujante, que se marche, y quiero dejar constancia de ello.

Y usted no vino a la Mesa, eso también lo quiero decir, aunque eso sea una cosa personal entre usted y yo, de la Asamblea el otro día a preguntarme, sino que dijo que quería dejar constancia, porque así se lo había manifestado su grupo, del desacuerdo que había en este tema. Y entonces yo le agradezco a mi grupo que lo haya hecho. Y con esto quiero terminar.

Si ustedes quieren que lo hagamos oficial, lo hacemos oficial, que ustedes quieren que lo borremos todo, lo borramos todo y seguimos tan amigos, pero eso lo que ustedes quieran, porque yo desde luego les digo que si esto ha sido oficial es porque ustedes lo plantearon de una manera oficial, si no no lo habría sido.

Y lamento decirles que me tengo que marchar y que se va a quedar la vicepresidenta presidiendo.

En el Reglamento no pone que el presidente no pueda intervenir, no es verdad. No, no, estás equivocada, te digo. Cógete todas las comparecencias de Manolo Campos, como presidente de Justicia, de los comparecientes que han intervenido, y verás que interviene sin parar. Una. Dos, el Reglamento en ningún sitio pone que la presidencia no pueda intervenir. La presidencia está en su derecho de poder intervenir, Mari Carmen. Otra cosa es que yo me ponga aquí a hacer un panfleto político, eso está claro que no... Ni lo puedo hacer, ni lo voy a hacer, ni se me ha ocurrido hacerlo. O sea, si yo me sentara aquí y dijera "ah, me parece que usted está hablando mal del PP y no me parece bien". No, no, perdona, eso yo no lo he hecho. Cuando haga eso entonces puede permitirse el lujo de llamarme la atención, pero que yo no pueda hacer comentarios como presidenta, vamos, perdóname pero eso no lo pone el Reglamento. Estudiaros el Reglamento porque no lo pone... (cierre de micrófono)

SRA. ROSIQUE RODRÍGUEZ (PRESIDENTA):

Continuamos la sesión de esta Comisión dándole la bienvenida a doña Francisca Ferrando García, profesora de Derecho del Trabajo de la Universidad de Murcia.

La Comisión ha invitado a doña Francisca con objeto de que nos ilustre y nos acerque a la realidad laboral de las mujeres en la Región de Murcia y en el contexto que ella considere oportuno.

La invitación que esta Comisión ha hecho a nuestra invitada se debe al extraordinario trabajo de investigación y el conocimiento que tiene de lo que es la realidad laboral de las mujeres en la Región de

Murcia y en otros ámbitos. Por lo tanto, estamos convencidos desde esta Comisión de que sus aportaciones van a enriquecer a los miembros de la misma, y nos servirán para impulsar las políticas activas que en este caso y en el tema que nos ocupa esta mañana en materia laboral debemos hacer e impulsar desde la Asamblea Regional.

Por lo tanto, cedo la palabra a doña Francisca Ferrando García.

SRA. FERRANDO GARCÍA (PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA):

Muchas gracias, señora presidenta.

Señoras y señores diputados y resto de asistentes:

Las primeras palabras que dirijo en esta sede no pueden ser sino para agradecer la oportunidad que me han brindado para expresar algunas de las reflexiones a las que he llegado a lo largo de mi vida docente e investigadora, con relación a un problema tan complejo como es el de la situación del empleo femenino en la Región de Murcia. Esta cuestión, que sin duda ocupa y preocupa a todos los asistentes, y a la que se han dedicado muchas líneas y sobre la que han intervenido desde diversas perspectivas los anteriores comparecientes, si bien como profesora de Derecho del Trabajo mi intervención se va a ligar a la interpretación, a la crítica constructiva de la normativa existente y también a intentar formular propuestas de *lege ferenda*, es decir, de lo que debería ser o las medidas en las que puede mejorar la ley en el futuro.

Lógicamente estas propuestas tienen que partir o se tienen que contextualizar en un contexto, en un ámbito socioeconómico, y por tanto no quiero renunciar a ofrecer unas cifras (de las que sin duda alguna se les han ofrecido muchas a lo largo de estas comparencias), cifras que están constatadas, que se han averado empíricamente por, entre otros, profesores de la Universidad de Murcia, compañeros en el Máster de Género y de Igualdad y miembros también de la Unidad para la Igualdad de Hombres y Mujeres en la Universidad de Murcia.

Mi intervención, por tanto, se va a centrar en el análisis de la normativa existente, en realizar o proponer algunas propuestas (de las que algunas ya habrán oído en las anteriores comparencias), pero partiendo de una serie de datos, ya digo, entre los que cabe señalar, por ejemplo, como sabrán que las mujeres tienen una tasa de empleo en Murcia y en España inferior a la de los hombres, y que en Murcia concretamente sólo el 37,9% de las mujeres están ocupadas frente al 62% de los trabajadores varones. Hablamos de cifras del año 2008.

Las tasas de actividad se reducen significativamente en las cohortes de entre 30-39 años, sin duda afectadas por la dificultad que entraña el conciliar la vida laboral y familiar.

Téngase en cuenta, además, que del total de trabajadoras que abandonan el mercado de trabajo... de trabajadores, perdón, que abandonan el mercado de trabajo por razones familiares, las mujeres constituyen nada menos que el 94,62%. Es decir, la tasa de abandono motivada por razones familiares es el 94%, el 94,62% en las mujeres.

En lo que concierne a la ocupación de la mujer en los diversos sectores de actividad, y dentro de ellos en las categorías profesionales que ocupan, cabe concluir que existe una evidente segregación ocupacional, en la medida en que el empleo de la mujer se concentra en determinados sectores, como el servicio doméstico, la administración pública, la sanidad, los servicios sociales, hostelería, comercio..., y dentro de estos en las categorías inferiores (hablo de inferiores profesionalmente hablando), que requieren menos capacitación, al margen de la capacitación, la competencia profesional que tenga la mujer, la categoría en la que se le contrata es inferior, no la requiere, y además y precisamente por ello están peor remuneradas.

En España el índice de segregación ocupacional ha aumentado desde un 50% en el año 94 a un 55% en 2006, y estas cifras se reproducen en nuestra región. Es un mal generalizado contra el que hay que luchar, evidentemente.

En lo que concierne a la modalidad contractual para la que se contrata a una trabajadora, la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial afecta a las mujeres en mayor medida que a los hombres. Ciertamente, en 2008 las mujeres suscribieron el 35,5% de los contratos de duración indefinida y a jornada completa en la región. La mujer ha concertado el 69,5% del total de los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, y un 62,2% de los trabajos a tiempo parcial de duración determinada. Por tanto, la temporalidad, la contratación a tiempo parcial afecta en mucha mayor medida a las mujeres que a los trabajadores varones. Del total de trabajadores que suscriben un contrato a tiempo parcial por razones familiares, el 97,7% son mujeres.

¿Estos datos son indicativos de qué? De la realidad que subyace a esta elección y que le viene dada precisamente por el rol que se ha dado tradicionalmente a la mujer, el rol preferentemente reproductivo sobre el productivo, y que la obliga, la compele a realizar doble jornada, la laboral y la familiar, y en definitiva a intentar conciliar esto de alguna manera eligiendo un trabajo, una jornada a tiempo parcial.

Las mujeres en España y en Europa perciben salarios más bajos que los hombres, esto es una realidad constatada, pero la brecha salarial es mayor en la Región de Murcia. La gran mayoría de los sectores con bajos salarios están feminizados; las mujeres tienden a ser ocupadas en sectores de actividad con peores salarios. En 2005 (aquí los datos son anteriores) la mujeres murcianas que trabajaban en el sector industrial ganaban un 35% que los hombres, mientras que en el sector servicios la brecha salarial es un poco inferior, el 29,2%. Ciertamente es que esa simetría en materia de salarios se reduce cuando se incrementa, cuando mayor es la categoría profesional de la que estamos hablando. Por tanto, comparados los salarios, en categorías superiores la brecha salarial es inferior. Hablamos de que esa brecha sería del 13% para los titulados universitarios, aunque todavía existe.

Los datos, por tanto, que acabo de mencionar dibujan un panorama poco risueño tanto en España como en la región, y las causas a las que esto pueda obedecer son muy diversas, tanto que hay múltiples teorías económicas que intentan explicarlas. Se ha aludido a teorías económicas, teorías sociológicas, etcétera, se ha aludido a la posible existencia de una preferencia de la sociedad y del empresariado por discriminar, en definitiva. Esto en términos económicos se traduce por la existencia de una discriminación histórica. Tal preferencia llevaría a la sociedad a asumir el coste que supone la pérdida de eficiencia productiva porque se está echando del mercado o se está infrutilizando la capacidad, la eficacia productiva de una parte de la mano de obra, del mercado de trabajo.

De otro lado, se justifica, o por lo menos se busca entre las causas a las que puede obedecer esta discriminación en el empleo, se alude a la posibilidad de que muchos empleadores estén basando sus decisiones de contratación en indicadores imperfectos de productividad, en la medida en que se basan en datos estadísticos: del conjunto de los empleados, las mujeres tienen un porcentaje mayor de abandono. Entonces se basan en ese dato y sin más analizarlo deciden que no van a contratar a mujeres. ¿Por qué? Porque el empresario quiere a alguien que tenga plena dedicación, absoluta dedicación a la empresa, lo que los ingleses llaman el “commitment”, que usted tiene que estar aquí para todas las veinticuatro horas. Bien, esto es cierto, es un porcentaje. Como acabo de señalar, las tasas de abandono, y además por razones familiares, son superiores en las mujeres que en los hombres.

También se ha argumentado que parte de la razón a la que obedece la segregación ocupacional, e incluso la salarial, obedece a decisiones de las propias trabajadoras: las trabajadoras se plantean si pueden compaginar ese rol que se les ha asignado y que ellas asumen con la dedicación a categorías, en las que tendrían que tener mayor disponibilidad, o la contratación de jornadas a tiempo completo. Ellas mismas deciden no enrolarse en esos puestos, no suscribir esos contratos, porque comprenden que no van a poder compaginar esa actividad, esa jornada, con la dedicación que, insisto, históricamente la sociedad les ha impuesto y que ellas asumen, porque, cuando lo hacen así, lo asumen. Bien, optan por tanto al final por ocupaciones que les dan más seguridad, les implican menos dedicación en horas, pero que, claro, a la vez comportan menos salario. Y al

final es como un efecto dominó que se retroalimenta, porque ese menor salario también determina que a la mujer no le merezca la pena invertir en su capital humano: ¿para qué me voy a formar, para qué voy a tener un máster, para qué tal... si al final no me van a querer en esos puestos, sino que me van a contratar para otras actividades peor remuneradas? El coste/esfuerzo con lo que va a obtener la mujer en términos económicos, en términos retributivos, no le merece la pena, por lo menos en este sentido.

Bien, las teorías económicas que acabo de exponer, que seguramente todas son ciertas en su medida, en su porción, evidencian que en estos términos económicos el mercado de trabajo es imperfecto y es incapaz por sí solo de solucionar este problema de la discriminación en el acceso al empleo, la discriminación salarial, la segregación ocupacional por razón de género. De ahí la necesidad de que se aborden políticas públicas sociolaborales, fiscales, etcétera, para disminuir el problema y, de ser posible, eliminarlo. Y en este contexto, claro está, adquiere su especial relevancia la estrategia europea de empleo, esta estrategia que se lanza en la cumbre extraordinaria de Luxemburgo en el año 97, en la cual se decide que los estados deben seguir ciertas directrices a la hora de configurar sus planes nacionales de acción para el empleo. Esas directrices se establecían o se configuraban en cuatro pilares, y uno de ellos precisamente se refería a la necesidad de adecuar las políticas de empleo a la igualdad entre hombres y mujeres, a la consecución de la igualdad y a la conciliación de la vida laboral y familiar. Este pilar adquiere especial significación con la llamada Estrategia de Lisboa, en el año 2000, donde se observa que hay una debilidad importante en el mercado de trabajo europeo, debilidad que consiste precisamente en que la mujer no participa en el mercado, la tasa de empleo de la mujer es muy baja con respecto a la de los hombres, y se establece como prioridad para el año 2010 (claro, que las circunstancias ya han alterado esto, sería una prioridad pero no sabemos si será asumible) obtener el 70% de la tasa de empleo, sí, pero además el 60% de la tasa de empleo femenina.

Pero, en definitiva, ¿cuál es la trascendencia práctica de estas políticas comunitarias que yo he resumido quizá en exceso por mor de la brevedad de mi exposición? La trascendencia práctica de todas estas directrices comunitarias es que los planes nacionales de acción para el empleo se han de adecuar a ellas si quieren disfrutar de los fondos europeos de financiación. Estamos hablando de los fondos FEDER, del Fondo Social Europeo y del Fondo de Cohesión. En definitiva, si un Estado quiere disponer de fondos europeos para sus políticas de empleo tiene que incorporar el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres, y de esta manera el Reglamento 1.081/2006, del Consejo y el Parlamento, establece como sus prioridades para poder disfrutar de fondos sociales europeos, que en definitiva son los que permiten financiar muchas de las acciones precisamente de esta Comunidad Autónoma, como del resto, entre sus prioridades, digo, se establece el incrementar la ocupación de las mujeres, es decir, su inserción laboral, reducir la segregación ocupacional, de la que he hablado, y también disminuir la diferencia salarial entre hombres y mujeres.

Pues bien, según lo que he señalado, todos los estados miembros deben adecuarse a estos objetivos, a estas directrices, y en esta medida la Ley 56/2003, de Empleo, -ya descendiendo al plano nacional- señala entre sus objetivos garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la integración laboral específicamente de colectivos que tienen mayor problema de inserción laboral, y entre ellos se cita especialmente a las mujeres. Y todos conocemos, de sobra es conocida, la aprobación de la Ley 43/2006, que contempla bonificaciones en este sentido para la contratación indefinida de mujeres a tiempo completo, también a tiempo parcial, con especiales incentivos para la reincorporación de mujeres tras veinticuatro meses de retirada del mercado por razón de su parto, de la adopción o acogimiento, o de aquellas mujeres que se reincorporan tras cinco años de inactividad laboral. También hay medidas específicas para fomentar el empleo de las víctimas de violencia de género, bonificaciones para las trabajadoras que se reincorporan al trabajo tras una suspensión motivada por maternidad o excedencia por cuidado de hijos... En definitiva, se trata de medidas que vienen a reproducir esos objetivos y directrices marcados a nivel europeo, pero, claro, todas estas políticas de empleo no sólo van a ser llevadas a cabo a nivel estatal, sino también por las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias. Sabemos que las comunidades autónomas pueden y vienen desarrollando competencias en materia de fomento del empleo, sin perjuicio de la competencia exclusiva del Estado en materia de seguridad social y laboral, en virtud del artículo 148.1.13 de la Constitución, que les atribuye competencias para el fomento del desarrollo económico, siempre respetando los objetivos marcados para la política económica nacional. Y en virtud de ese ámbito competencial flexible

la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia asumió en su Estatuto de Autonomía, artículo 12, competencias en materia de empleo, laboral, etcétera.

Bien, ocurre así, por tanto, que nuestra Comunidad Autónoma ha venido a desarrollar esas competencias y cómo lo ha hecho. Lo ha hecho siguiendo dos líneas:

En primer lugar, ha publicado una serie de convocatorias para fomentar el empleo de la mujer. Esas convocatorias, que se formulan anualmente, insisten, por un lado, en la empleabilidad de la mujer mediante la celebración de contratos indefinidos. Por tanto estamos hablando de la suscripción de contratos por cuenta ajena y contratos que se subvencionan, lógicamente, porque como sabemos la Comunidad Autónoma sólo puede formular subvenciones, no puede entrar en bonificaciones, reducciones de Seguridad Social..., porque no entraría dentro de su competencia, como tampoco podría formular o regular nuevas formas de contratación laboral. Esto no entra dentro de sus competencias, pero en el ámbito de lo que puede hacer la Comunidad Autónoma viene formulando estas órdenes.

Bien, ya digo, está la orden de cada año para fomentar el contrato o la contratación estable y de calidad por cuenta ajena y también para fomentar el autoempleo. En lo que concierne a la contratación por cuenta ajena, como he señalado, se subvenciona la contratación de mujeres por tiempo indefinido y se dan especiales incentivos, especiales subvenciones para el caso de las mujeres que sean víctimas de violencia de género, etcétera, etcétera.

En lo que concierne al autoempleo, la Comunidad Autónoma viene también promulgando órdenes, y lo importante en este caso es que se va a fomentar el autoempleo de mujeres sin perjuicio de la edad, cuando estamos hablando de que se van a constituir, como personas físicas, como empresarias. Y ya existe una orden, la Orden de 26 de marzo de 2009, que creo que ya se había actualizado para 2010, a través de la cual se van a establecer programas de fomento de empleo en la economía social, y a través de estas se va a financiar, se va a subvencionar la constitución de la mujer desempleada como socio trabajador a tiempo completo. Lo que ocurre es que aquí sí que hay vestigios de la normativa nacional, en el sentido de que se condiciona la subvención a aquellas mujeres que se incorporen a las sociedades cooperativas, etcétera, dentro de los veinticuatro meses a la fecha del parto, adopción o acogimiento, especial mención que no se hace en las otras normas de fomento del empleo.

Por otro lado señalaba, aparte de estas normas, convocatorias anuales, de constitución, de contratación por cuenta ajena, de autoempleo, etcétera, y de economía social, la Comunidad Autónoma últimamente está innovando, en el sentido de crear centros locales de empleo específicos para mujeres, que permiten la realización de itinerarios individualizados de inserción laboral para el colectivo femenino. Y en este sentido hay un decreto, que sin duda conocerán, el 121, de 2009, que regula la concesión de subvenciones para financiar el funcionamiento de estos centros y para ayudar a esos itinerarios individualizados.

Bien, lo que ocurre es que todas estas normas, estas últimas, las de los centros locales de empleo, son más novedosas, pero las convocatorias anuales llevan varios años publicándose, y su eficacia no digo que sea nula pero no es lo suficientemente eficaz, no es lo suficientemente palpable, y por tanto cabría proponer algunas medidas para incrementar su eficacia, por un lado, y para complementarla, por otro. Claro, estas medidas no pueden venir sólo desde el punto de vista jurídico laboral, que es mi cometido proponerlas. No voy a decir que van a ser inocuas pero van a ser insuficientes si no se complementan por otras vías.

En lo que concierne al ámbito jurídico laboral, y en particular al fomento de la contratación laboral femenina, por un lado sería preciso mejorar la empleabilidad de las trabajadoras desempleadas, pero mejorarla no sólo en el plano general sino también en aquellos sectores en los que están infrarrepresentadas. Por tanto habría que concentrar específicamente las medidas, si no se quieren eliminar las medidas con carácter general, pero proponer incentivos y subvenciones específicas también para esos sectores en los que están subrepresentadas las mujeres.

Téngase en cuenta que a nivel estatal existe una ley que propone, que formula y prevé bonificaciones de la cuota para la contratación de mujeres en esos sectores, pero la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

puede formular subvenciones específicas, puede incentivar al empresariado para que contrate en esos sectores, al margen de las bonificaciones en las cotizaciones que serían compatibles, siempre y cuando lo obtenido por una y otra vía no supere el coste laboral de contratar a esa trabajadora.

En este sentido de fomentar la empleabilidad conviene insistir en los incentivos a la contratación, habría que otorgar becas para la realización de cursos de postgrado y especialización, particularmente para el desempeño de cargos directivos, impulsando proyectos de *coaching* para mujeres empresarias y directivas. Se trata por tanto de permitir que adquieran la formación de nivel superior, que les va a ayudar en la promoción profesional en las empresas. Existen experiencias en otras comunidades autónomas que así lo están haciendo ya, por ejemplo en Cataluña.

Subvencionar acciones formativas dirigidas prioritariamente a las mujeres, como las que ya se están haciendo a través de los centros locales de empleo, subvencionarlas en mayor medida, e insisto, sobre todo en aquellos sectores en los que existe mayor segregación ocupacional.

Convendría insistir en el fomento del autoempleo femenino y en la creación de empresas, cuestión sobre la cual imagino que les habrá hablado la ponente anterior, y realizar acciones de difusión de estos incentivos. Porque, claro, un gran problema que nosotros nos encontramos en la Universidad es que muchos nos preguntan: tendría que haber alguna publicación actualizada de todas las posibles medidas de incentivos que va a tener un empresario por contratar a una mujer. Hay un sinnúmero de medidas. Entre las que propone el Estado y las que propone la Comunidad Autónoma las medidas son muchas. Entonces, es cierto, esto a los profesores o a los profesionales del Derecho Laboral es una vía perfecta para encontrar trabajo, un asesor jurídico laboral, pero desde el punto de vista de la mujer lo que quiere ya no es que haya asesores jurídicos laborales, sino que el empresario conozca las posibilidades que tiene, y para eso lo mejor, desde luego, sería elaborar una guía sobre ayudas específicas a la contratación de las mujeres. Es la sugerencia que yo propongo, como se ha hecho en otras comunidades autónomas. Por ejemplo, el Instituto Vasco de la Mujer tiene ese catálogo claro de todas las medidas, de todas las ayudas. Aquí es verdad que se integran no sólo las estatales sino también las autonómicas, pero, bueno, sería un servicio que podría hacer nuestra Comunidad a través del Instituto de la Mujer. Claro, esto sería para mejorar la empleabilidad, los recursos que tiene la mujer y el conocimiento de las ayudas que hay para su contratación.

También es cierto que como no partimos de una situación cero sino de una situación negativa, hay que vencer la reticencia empresarial para contratar a las mujeres, es decir, hay que vencer esa teoría de la preferencia del empresario por discriminar, porque existe esa cultura en nuestra sociedad. ¿Cómo se pueden vencer esas reticencias... en fin, intentar compensar al empresario por esa falta de disponibilidad absoluta de la mujer? Pues mediante medidas de fomento de la contratación indefinida respecto de las trabajadoras que se reincorporen después de bajas por maternidad, etcétera. He señalado que existen bonificaciones estatales en este sentido pero no demasiadas subvenciones. No voy a decir que no existan, porque hasta yo me siento incapaz de manejar todas las normas que existen, pero sí que es cierto que no son las suficientes ni están suficientemente claras para la subvención de la reincorporación de la mujer tras haber disfrutado de bajas relacionadas con las cargas familiares. Y también medidas de fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar, como, por ejemplo, incentivar a las empresas para que puedan adoptar políticas de gestión de la jornada, flexibilidad de horarios, jornadas continuadas, que son muy importantes, que en España y particularmente en la región hay una cultura de jornada partida que es imposible de conciliar, ya sea por la madre o por el padre, con la atención de sus hijos.

Por tanto, incentivar a las empresas para que adopten estas medidas de horarios razonables, como, por otro lado, propone la propia Ley 7/2007 de la Región de Murcia en materia de igualdad. En su artículo 23.1.e) propone esto. Entonces lo que yo vengo a señalar es que, además de que esté en la ley, se traduzca a la práctica mediante incentivos a las empresas.

Concienciar a los interlocutores sociales de que mejoren los contenidos de la negociación colectiva, de los convenios colectivos en materia de conciliación. Es que de los estudios que hay hasta el momento sobre la negociación colectiva de ámbito autonómico o inferior se deduce que son muy pocos los convenios que

aluden a la conciliación, pero es que cuando aluden simplemente establecen remisiones expresas a la ley, “se va a cumplir la ley” -¿cómo no?, estaría bueno-, y además remisiones genéricas a que se va a potenciar la ayuda a la maternidad, a la conciliación, pero medidas concretas no. De los pocos convenios que contienen alusiones a la ayuda a la maternidad y a la conciliación, medidas concretas no hay. Habrá alguno que se me haya escapado, pero no he visto.

Por tanto, hay que concienciar a los interlocutores. Lo que ocurre es que cómo se conciencia, cómo se incentiva, cómo se sensibiliza. Pues normalmente a través de incentivos. ¿Cómo pueden ser esos incentivos? Bien directos, a aquellas empresas que tengan sus planes de igualdad, sus medidas contempladas en convenio colectivo, bien indirectos ¿En qué sentido?, en las órdenes genéricas para fomentar el empleo y los trabajadores en la región, aparte de decir “el incentivo para contratación de la mujer, al margen de su edad, va a ser superior”, “o no se va a condicionar a otros requisitos”, que en la prelación de las solicitudes, puesto que se establecen en régimen de concurrencia competitiva, en la prelación y en la baremación se otorgue prioridad y mayor puntuación a aquellas empresas que cuenten con planes de igualdad, que cuenten con medidas específicas en materia de reordenación. Alguna precisión hay, pero no es lo mismo atribuir cinco puntos que atribuir diez o quince. Es decir, que se tiene que insistir en ese incentivo, igual que se ha insistido respecto de empresas..., se ha otorgado mayor prioridad, mayor puntuación a empresas que contaban con planes para prevención de los riesgos, para disminución de la siniestralidad laboral, para aquellas empresas que contaran con planes para transformación de contratos temporales e indefinidos... Insistir, realmente darle la importancia que tiene este problema, y al darle la importancia que merece es ponerlo a la misma altura o incluso superior, porque es un problema grave a la hora de la prelación y de la baremación en puntos que se conceden por el Servicio de Empleo a la hora de determinar qué solicitudes van a obtener las ayudas, las subvenciones pedidas.

De otro lado, se trata también, y creo que ya he hecho alusión, de fomentar la realización de planes de igualdad. Para mí esta es una de las claves, porque, ya digo, hay una inercia, una cultura, y esa cultura hay que romperla, hay que invertir el sentido de los hechos.

Los planes de igualdad que venían previstos por la Ley Orgánica 3/2007 presentan el problema de que vienen solo previstos para las empresas de más de 250 trabajadores. ¿Qué ocurre con el resto? Todos sabemos que en nuestra región el tejido productivo está basado en la pequeña y en la mediana empresa. Por tanto nuestra región está inerte, porque no se obliga a las empresas a configurar esos planes. Yo propongo en este sentido que se otorguen ayudas, subvenciones, para incentivar el desarrollo y la aplicación de los planes de igualdad en estas empresas en las que, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, por su número de trabajadores en plantilla no están obligadas. Claro, no están obligadas pero, insisto, se puede motivar el establecimiento de esos planes de igualdad.

Estas ayudas serían compatibles con las que prevé el Instituto de la Mujer, del Ministerio de Igualdad, puesto que la Orden de Igualdad 2210 de 2010, de 19 de abril, establece expresamente que esas ayudas son compatibles con cualesquiera que formulen o que convoquen otras instancias, obviamente siempre y cuando no se trate de dar más dinero que el que supone el coste de la actividad, de la implantación del plan de igualdad. Por tanto, insisto, se trata de incentivar lo que ya se hace por ese Ministerio en el ámbito autonómico. Y esto no debe ser innecesario puesto que hay otras comunidades que lo están haciendo ya. Me refiero, por ejemplo, a la Orden de Trabajo 121 de 2010, de 18 de febrero, de Cataluña, que ya establece... bueno, lo venía haciendo ya desde antes de que existiera la Ley Orgánica de Igualdad, promoviendo planes de igualdad en las empresas, con el consiguiente adelanto que tienen en esta materia.

Obviamente, los planes de igualdad van a actuar en función de las condiciones de cada empresa en sus circunstancias particulares, del número de trabajadores en plantilla, del sector de actividad, porque, insisto, dada la segregación ocupacional no es lo mismo el problema de igualdad que hay en un sector que en otro. Y por tanto tienen que hacerse unos diagnósticos previos, proponer en función del resultado del diagnóstico, de la evaluación obtenida, unas estrategias y marcar unos objetivos, y todo eso hay que subvencionarlo. Pienso yo que hay que subvencionarlo, porque tiene un coste para la empresa, y la empresa, si no está obligada, obviamente, no va a asumir ese coste, más en unas circunstancias como las que nos rodean, en las que por no

haber mucha competitividad industrial y haber un alto grado de desempleo, la oferta de mano de obra femenina supera a la demanda, y eso contribuye a que la empresa no tenga que moverse para buscar a trabajadoras precisamente. Quiero decir que las circunstancias, además, no ayudan a la igualdad.

En este sentido, yo he hecho un análisis de algunos de los planes de igualdad que existen en algunas empresas. Estamos hablando de empresas que están implantadas en ámbito nacional, y, claro, tienen más recursos: el plan de igualdad de El Corte Inglés, el plan de igualdad de Zardoya, de la empresa Danone... Bueno, a mí particularmente -he recogido varios ejemplos- me gusta por su claridad el de la empresa Zardoya. Así que, insisto, aunque hay guías que deberían colgarse, sobre cómo diseñar esos planes de actuación, cabe formular ejemplos para que las empresas con estos ejemplos, con estos modelos, tengan más fácil el desarrollo de los planes de igualdad.

Al margen de los planes de igualdad, a mi juicio, también sería conveniente promover la formación en igualdad. No sólo centrar toda esta actividad en la mujer. Antes he hablado de la empleabilidad de la mujer en determinados sectores, en determinados niveles de estudios..., pero es que ya no se trata de mejorar la empleabilidad de la mujer, sino de promocionar la formación en igualdad, y aquí tanto en hombres como en mujeres. Las mujeres tienen el problema de lo que les asigna la sociedad y que ellas asumen. Los hombres tienen seguramente que asumir que estamos en nuevos tiempos y que ese rol tradicional ya no es válido.

Bien. En este sentido el cuarto Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, con el que cuenta la región, recomienda al SEF que en sus convocatorias de formación ocupacional incluya ofertas de módulos de igualdad de oportunidades. Por tanto ya no es sólo lo que nos aparece en la página del SEF, que es "Itinerarios de inserción o módulos de formación para mujeres, en sectores en que está subrepresentación", sino también "Módulos de formación en igualdad", y no sólo para mujeres sino también para hombres.

Incentivar además la contratación de agentes de igualdad. Sí que es cierto que la Comunidad Autónoma, a través de determinados decretos... el Decreto 121/2009, del que antes he hablado, que convoca ayudas para centros laborales de empleo, precisamente contempla ayudas para la financiación de contratación de agentes de igualdad, etcétera, bien, pero además de los centros locales de empleo también se puede financiar la contratación para grandes empresas o incluso para asociaciones empresariales que presten ese servicio a las empresas asociadas. Igual que pensamos en un servicio de precios mancomunados, también se puede pensar en que hay un agente de igualdad con el que esa asociación empresarial preste ese servicio a las empresas que se hallen integradas en la misma. En fin, la creación de una guía de buenas prácticas. No estamos obligando... la ley obliga a lo que obliga y hay muchas cosas a las que no se puede obligar, sino en las que hay que formar y educar. Entonces habría que crear una guía de buenas prácticas para la conciliación en sectores con mucha segregación especialmente, y esto lo prevé también el IV Plan Estratégico de Igualdad.

Quiero decir, en nuestra región hay normas que prevén, pero seguramente hace falta implementación, desarrollo y aplicación de esas normas. Ciertamente es que la implementación requiere recursos económicos y que nos movemos en un plano de limitación de los recursos. Bueno, quizá es un problema de prioridades. Es un problema de prioridades siempre.

Bien. Ciertamente es, como he señalado antes, que la adopción de estas medidas desde el punto de vista jurídico laboral, empleo, pues es insuficiente si sólo se aborda desde esa perspectiva. Claro, estamos incidiendo en el empleo pero es que también hay que incidir en el otro ámbito que queremos conciliar, en el ámbito familiar. En este sentido, seguramente lo deseable será un desarrollo completo y en sus últimas consecuencias de la Ley de Dependencia, por lo que señalaba: la mujer tradicionalmente viene asumiendo las cargas del cuidado de los hijos y de las personas dependientes en el hogar. Una ley de dependencia llevada a sus últimos extremos o a las cotas que sea posible conforme a la disponibilidad presupuestaria, que permita que los centros ocupacionales de día tengan un calendario que no se rija por el calendario escolar, porque los dependientes lo son todo el año, sino que se rija por un calendario de la necesidad de ese dependiente, que formule un complemento de asistencia de apoyo familiar especializado, que es un gran problema para las personas que tienen que cuidar a dependientes, que no cuentan con personas especializadas. No es lo mismo buscar a alguien que cuide de un hijo de tres años que a alguien que cuide de una persona incapacitada, no

hay personas especializadas. Bien. Un desarrollo, insisto, de la Ley de Dependencia que compatibilice centro ocupacional y asistencia a domicilio ayudaría a conciliar la vida laboral y familiar, ya no sólo el proveer más plazas de residencias, porque la Ley de Dependencia a nivel estatal y la ética en la que a nosotros nos han educado tiende a tener a personas dependientes en el domicilio, pero habrá que compatibilizar esto con el desarrollo de la actividad laboral.

En este sentido, creo que ya hay una línea del proyecto de Ley de Dependencia, no sé si están al tanto, que parece que sería favorable a la compatibilidad de la asistencia en el domicilio y el centro ocupacional de día. Bueno, pues yo quisiera desde aquí pedir que eso que aparece en el proyecto finalmente quede plasmado en el decreto de prestaciones que se apruebe en definitiva.

De otro lado, y aunque esto sí que no me compete porque no es Ley de Dependencia, etcétera, pero sí supongo que les habrán hablado de la importancia para la conciliación de que haya suficientes plazas de guardería para menores de 0-3 años, subvenciones para la contratación de personal en el hogar, y sobre todo para familias con menos presupuesto, y en este sentido había un plan, un I Plan de Promoción de la Familia de la Región de Murcia 2006-2008 que lo contemplaba: ayudas económicas para familias que lo necesiten, para que se pueda acudir a centros de atención a la infancia 0-3 años; creación de plazas públicas para estos menores que todavía no están escolarizados. Especialmente esto es esencial para fomentar la inserción laboral de mujeres de familias monoparentales, de mujeres separadas, divorciadas... En fin, esto es una necesidad acuciante, a mi juicio, crear plazas públicas en guarderías para el cuidado de menores de 0-3 años. Y en este sentido ciertamente hay una resolución de 26 de marzo de 2010, de la Dirección General del Servicio Regional de Empleo y Formación, que contempla subvenciones para la contratación de una tercera persona como empleada del hogar para el cuidado de un menor a cargo del beneficiario. Lo que ocurre es que muchas veces, yo entiendo que como hay límites presupuestarios, se tiene que someter y supeditar a la existencia de unas rentas, pero los límites son tan escasos que al final lo que determinan es que una persona se plantee el no insertarse, no trabajar, porque se haya siempre en la nebulosa: mi renta supera esa cantidad pero no me permite acceder a estas ayudas.

Luego, también, cabría proponer importar el modelo europeo de acreditación de determinadas personas que pueden cuidar en su casa a menores, obviamente suficientemente certificada su cualificación profesional al efecto y con el control de los servicios sociales. Pienso que sería más eficiente desde el punto de vista económico acreditar a una persona que cuide en su hogar a varios niños que dar ayudas para el cuidado de un niño en su casa por una persona que se contrate, estamos hablando desde el punto de vista de la eficiencia económica. Y también, por supuesto, el crear más plazas de comedor escolar, los servicios-canguro en colegios y a precios asequibles.

Está claro que hay una necesidad de modificar las actitudes, estereotipos, usos y normas sociales que se hallan en la base de la segregación ocupacional y de la discriminación salarial, y que esto pasa por una formación, una educación que destierre el modelo reproductivo de la mujer y que incentive su inserción en el mercado laboral. Obviamente, y en lo que compete por ejemplo en la Universidad de Murcia en todos los niveles educativos, habrá que fomentar un modelo educacional que permita una elección de la educación en términos de igualdad, desterrando estereotipos, estereotipos por ocupaciones, esto es esencial, en los materiales didácticos, esencial, desterrar que la mujer va a tal actividad y que el hombre a tal otra.

En definitiva, otras medidas necesarias pero que ya escapan del ámbito competencial de la Comunidad Autónoma, y con esto termino, pues, claro, todo esto sería suficiente si no fomentamos la corresponsabilidad de los padres. Por ejemplo, yo propondría -a alguien le puede parecer muy aventurado- que el permiso de paternidad, dado lo escaso que es, lo breve en el tiempo, que fuera obligatorio. Claro, dirán que no. Pero es que realmente en la empresa privada habrá pocos padres que lo soliciten. Por tanto, eso lo vamos a conciliar en la Administración pública, donde precisamente es más fácil conciliar.

Fomentar el control por la Inspección de Trabajo del cumplimiento de las normas sobre igualdad.

Ampliar en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público los permisos por

cuidado de hijo a cargo, por enfermedad (no sólo enfermedad grave sino también enfermedad común), para evitar que la mujer, que el padre o la madre se escapen de su trabajo, porque esas circunstancias tienen que estar contempladas. En otros países, como Alemania, donde todos tenemos muy claro que se trabaja mucho, los padres tienen esos permisos. Si su hijo está enfermo, previa justificación de que han ido al médico, tienen ese permiso, no tiene que escaparse nadie de su trabajo, porque está más que justificado que a los niños hay que llevarlos al médico.

En definitiva, y en conclusión, las medidas a adoptar que yo propongo humildemente han de incidir tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar. Han de partir de distintas instancias, en función de su competencia territorial y funcional. En fin, considero que el fin que nos mueve, que es la supresión de la discriminación salarial, de acceso al empleo, justifica sobradamente un esfuerzo más en esta materia por parte de todas las instituciones, la Universidad, las distintas administraciones públicas (estatal, autonómica, local), porque, insisto, los datos demuestran que el mercado es imperfecto y por sí solo no va a corregir esta circunstancia.

Concluyo aquí ya mi exposición y quedo a su disposición para cuantas consideraciones me quieran formular, ahora y en cualquier momento, porque la Universidad está al servicio de las administraciones, y en este sentido quería transmitir también un mensaje de la presidenta de la Unidad para la Igualdad de Hombres y Mujeres de la Región de Murcia, para ponernos a su disposición y colaborar en cualquier tarea que esta Comisión precise.

Es todo.

SRA. ROSIQUE RODRÍGUEZ (PRESIDENTA):

Muchas gracias, y agradecemos de antemano el ofrecimiento que desde la Universidad de Murcia se hace a la Asamblea Regional en este campo.

Quiero, antes de dar la palabra a los grupos parlamentarios, saludar también a don Antonio Martínez Muñoz, que acompaña a doña Francisca Ferrando esta mañana en su comparecencia.

Tiene la palabra para su intervención...

Bien, vamos a darle la palabra en primer lugar a la señora González, portavoz del grupo parlamentario Popular.

SRA. GONZÁLEZ LÓPEZ:

Gracias, señora presidenta.

He solicitado intervenir en primer lugar porque me tengo que desplazar a la sala de prensa, etcétera. Entonces...

Yo, de verdad, agradecerle a la señora Ferrando su intervención aquí esta mañana, porque a mí personalmente, y a este grupo parlamentario –lo estaba comentando con mi compañera-, nos ha impresionado. Nos ha impresionado la tranquilidad con la que usted ha facilitado todos esos datos, y sobre todo lo asumidos que los tiene. Es decir, no es algo que para usted sea algo pasajero o algo con lo que haya contado hace poco, sino que hemos notado realmente que siente ese problema y que ha trabajado en el

desarrollo del empleo femenino en la Región de Murcia.

Sí que me ha llamado la atención una cosa, la elevada tasa de abandono laboral por motivos familiares. Ha dicho usted que ronda el 94%...

SRA. GARRIDO GARCÍA (PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UMU):

Sí, el índice de abandono de empleo, el 94,6% es el que asumen las mujeres.

SRA. GONZÁLEZ LÓPEZ:

Sí, claro, por supuesto, me he referido al ámbito de la mujer.

Y a mí me gustaría saber si desde la Universidad han hecho algún estudio de retorno al trabajo después de este abandono. Es decir, ¿es un abandono definitivo o es un abandono temporal para la atención de la familia, y pasado un tiempo, si es una maternidad o es un cuidado por dependientes, etcétera, estas personas o estas mujeres retoman el trabajo?

Sí que es cierto que ha comentado, y es algo que muchas madres siempre se han planteado a la hora de, como ellas dicen, cambiar el dinero. Cambiar el dinero supone: lo que yo puedo percibir de ingreso por mantener mi actividad laboral, independientemente del sector en el que esté, y contratar a una persona para que cuide a la persona o a la familia que yo tengo en casa, que pueden ser hijos o pueden ser mayores. Y en muchas ocasiones las mujeres lo que hacen es poner ese dinero en la balanza, es decir, ¿en qué me va a repercutir, si es que estoy cambiando el dinero? Lo que yo cobro, no todo, pero una parte importante de mis ingresos laborales, van a esta persona que está atendiendo mi casa. Pero yo creo que las mujeres debemos, y digo “debemos” porque creo que tiene que ser conciencia de todas las mujeres, debemos entender que eso no es algo que ocurra toda la vida, que toda la vida vaya a ser igual. Entonces tenemos que ponernos en el caso de decidir, si es el cuidado de niños menores, etcétera, que va a ser algo temporal, hasta el momento en que los niños ya tengan una edad tal, y que la mujer va a tener luego que esforzarse no el doble sino el triple y mucho más en volver a incorporarse al mercado laboral, y en muchas ocasiones ni siquiera le van a respetar la antigüedad... bueno, el puesto de trabajo, etcétera, etcétera. Entonces creo que esa es una labor en la que tenemos que trabajar las mujeres y en concienciamos. Es decir, durante un tiempo posiblemente sí que estemos cambiando el dinero de manos “por aquí recibo tanto, lo que tengo que pagar es tanto y al final de mes me quedo limpia”, pero creo que es algo temporal y que las mujeres debemos de concienciar de que eso no es que vaya a durar toda la vida, y que tenemos que seguir trabajando y no descolgarnos del tren del trabajo, porque luego, es lo que has comentado, retomar otra vez el trabajo y formarnos nos cuesta muchísimo. Y, como siempre, el cliché lo tenemos.

Recordarte eso, que nos ha llamado la atención la tasa de abandono por motivos familiares. No sabíamos que estaba tan alta.

Y una cosa que has comentado también del autoempleo en las mujeres, que las convocatorias anuales de las órdenes que salen para autoempleo, para contratación de mujeres, etcétera, su eficacia no es palpable. Son órdenes que vienen ya de muchos años, órdenes anuales que salen a primeros de año, no sé exactamente cuándo es la publicación, pero que la eficacia de la misma no es palpable. ¿Qué datos tenéis desde la Universidad de que esto no es así? Porque desde la consejería, desde el SEF, que es de donde salen estas órdenes, la bolsa de dinero, la bolsa que ponen, yo no sé si se incrementa, se mantiene o se consolida en el tiempo, pero sí que es cierto que las solicitudes son numerosas. Entonces, no sé, por algún sitio se tiene que

escapar esto. Si la eficacia de esas subvenciones no es palpable, por algún sitio se tiene que escapar.

Y otra cosa en la que también coincidimos es en que muchas medidas de las que hay para el tema del autoempleo femenino están dispersas, y en muchas ocasiones hasta solapadas. Hay muchas entidades que están haciendo lo mismo a nivel regional local, incluso asociaciones o colectivos dentro de una misma localidad, y esto sí que debería de estar regulado de alguna forma y unificarlo. En eso sí que estamos totalmente de acuerdo, porque no solamente están dispersas, sino... Sí, lo que ha propuesto es elaborar una guía de ayudas específicas, que va a poner de manifiesto lo que hay, pero muchas de esas ayudas, que no solamente las dan los centros locales de empleo, también te las dan si tienes una oficina local de Informa Joven, incluso tienen a lo mejor alguien allí que te está dando información a los jóvenes sobre cómo acceder al trabajo. No sé, infinidad de organismos y entes pequeños, a nivel local, ya no regionales sino a nivel de los municipios, que se solapa la información que ofrecen, y deberíamos de trabajar en ese sentido, en intentar..., no economizar, porque no es la palabra correcta, pero sí centrar las ayudas lo máximo que se pueda.

Y poco más. Agradecerle de verdad su intervención aquí esta mañana, y este grupo parlamentario está deseando disponer de los documentos que usted va a dejar aquí en la mesa, o no sé cuándo los va a dejar, para poder trabajarlos con mucha más profundidad.

Muchísimas gracias. Y perdone, pero me tengo que ausentar.

SRA. ROSIQUE RODRÍGUEZ (VICEPRESIDENTA):

Gracias, señora González.

Si le queda tiempo, le daríamos la palabra a la señora Ferrando para que le respondiera antes de que usted se ausentara.

Tiene la palabra la señora Ferrando.

SRA. FERRANDO GARCÍA (PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA):

Gracias, señora presidenta.

Muy brevemente, en cuando al abandono, estas cifras sólo miden la tasa de abandono, por tanto no están midiendo si es temporal, si la intención es definitiva o es permanente. Es una extinción del contrato, y como tal no es suspensión, la relación ha finalizado.

Lo cierto es que sí que hay estudios. Ahora mismo no tengo las cifras, pero sí que marcan que a partir de los dos años de abandono el desempleado o el parado que ya se considera como de larga duración ve muy mermada su capacidad para reinserarse, muy mermada. De ahí la importancia de fomentar la adaptación, la readaptación, la formación del trabajador que está en paro, en este caso de la trabajadora. Y de ahí también la importancia que yo señalaba de que en esas convocatorias de fomento del empleo, además de dar ayudas genéricas para la contratación de la mujer, insistir mucho en las mujeres que se reincorporan al mercado de trabajo tras estos procesos de abandono, como consecuencia de haber estado cuidando hijos, etcétera.

En cuanto al cambio de dinero, es evidente, es un problema temporal pero hay que tener presente que no todos los trabajos son iguales. Cuando a uno no le aporta un beneficio económico si al menos le aporta un

beneficio humano... Pero no todos los trabajos son iguales, e incluso supone poner uno de su bolsillo el mantenimiento. Entonces, claro, esas circunstancias se valoran en la familia, y al final llevan a esas decisiones de: bueno, quédate en casa, porque con lo mío aguantamos.

Evidentemente, el problema es que en esas circunstancias la trabajadora está perdiendo capital humano, porque no se está formando. De ahí la importancia, insisto, en fomentar la formación, la readaptación y la actualización de estos trabajadores, la formación continua de la trabajadora.

En cuanto al autoempleo. Vamos a ver, lo que yo quería decir es que estas medidas que se están adoptando en la región, y que son similares a las que se hacen en el resto de las comunidades, tienen un efecto que no es que no sea palpable, es palpable pero muy poco el efecto, el beneficio que ocasionan, teniendo en cuenta la situación de la que partimos. De ahí que yo diga: esas medidas hay que insistir en ellas, pero además hay que completarlas. Antaño había alguna de “vamos a fomentar la contratación temporal”. Yo ahí sí que digo que no me parece una solución correcta, pero en estas que se están aplicando sí son correctas. Si es que además estamos muy constreñidos por las directrices europeas. Si no se aplican las estrategias europeas de empleo, no se puede justificar la financiación. En ese sentido, todos estamos limitados, pero, digo, creo que se puede hacer algo más.

Y, ciertamente, unificar la normativa. En cuanto a la propuesta de la guía de ayudas, que no sólo sería para contratación por cuenta ajena, sino también para el autoempleo, puesto que es cierto que no sólo se dan las ayudas directas a través de las órdenes, sino que también se traduce en una serie de subvenciones por todas esas acciones de inserción que se dan a su vez a las asociaciones de mujeres en centros locales de empleo, la idea sería, como cuando se da el report de la negociación colectiva, ir de abajo a arriba. Es decir, todas estas personas que tienen que tener una formación y unos puntos de información, de todas las ayudas que vayan dando ir dando información (dar el report es dar información) hacia arriba, hacia los centros locales de empleo, los ayuntamientos, el Instituto de la Mujer, la Consejería..., de tal manera que al final arriba se cuente con las ayudas, se sepa lo que se está haciendo en todos los puntos. Esto requiere, obviamente, recursos humanos. Una de las ayudas que podría ser sería precisamente otra, alguien que se encargue de gestionar todas esas ayudas, porque en el momento que se hagan las guías se verá, efectivamente, se hará patente esa redundancia que señala de ayudas que están incidiendo en los mismos sentidos, y a lo mejor dejar lagunas que habría que cubrir.

Muchas gracias, por sus observaciones.

SRA. ROSIQUE RODRÍGUEZ (VICEPRESIDENTA):

Muchas gracias, señora Ferrando.

Tiene la palabra ahora la señora Moreno, en representación del grupo parlamentario Socialista.

SRA. MORENO PÉREZ:

Muchas gracias, señora Ferrando.

En primer lugar, agradecerle que haya aceptado venir a esta Cámara, venir a la Comisión Especial de Igualdad, para hablarnos sobre empleo femenino en la Región de Murcia. Yo creo que su intervención ha sido magnífica, que nos ha aclarado muchísimo y nos ha aportado muchísima información, que seguro que nos va a ser de gran utilidad a los grupos parlamentarios. Aquí estamos para, entre otras cosas, elevar propuestas que

se puedan llevar a cabo en la Región de Murcia, y seguro que de su intervención podremos sacar muchas propuestas que podamos llevar a esta Cámara e instar a que se cumplan, a que se hagan, a que se pongan en marcha en esta Comunidad Autónoma.

He apuntado una serie de cosas que me gustaría remarcar de su intervención. En primer lugar, usted ha dicho en qué se basan las empresas para contratar a una mujer o a un hombre. Usted ha sido muy delicada al decir: en que las mujeres van a abandonar y el hombre no. Yo le diría claramente, como me lo puede decir la amiga que trabaja en un supermercado: a mí no me contratan porque tengo 34 años y estoy en edad de ser madre, no me hacen fija, van a contratar al de al lado. Y de hecho así se hace. O sea, estamos en la época que estamos y se hace así: al chico de al lado lo hacen fijo y a mí no porque tengo 34 años, todavía no soy madre, estoy casada y estoy en edad de tener un hijo. Esa es la realidad, aunque sea dura y difícil, pero esa es la realidad que tenemos hoy en día en esta sociedad todavía.

Es cierto, como usted bien ha remarcado, ha hecho un análisis de toda la legislación de la Unión Europea, la legislación estatal, hasta la de nuestra Comunidad Autónoma, que las competencias en empleo, eliminando la parte de Seguridad Social, las tiene la Comunidad Autónoma, que es la que debe de desarrollar las normativas y las órdenes adecuadas para fomentar el empleo en la Región de Murcia, y me he quedado con el apunte que usted ha hecho sobre todas estas convocatorias anuales que se van haciendo en diferentes ámbitos en relación con el empleo, en que quizá no son lo eficaces que deberían de ser. Quizá algunas, como usted ha dicho, o como ha dicho la portavoz del grupo parlamentario Popular, estén solapadas y haya lagunas donde no se esté haciendo absolutamente nada o se esté haciendo poco, menos de lo que se debería.

Yo creo que esa publicación actualizada de medidas, de normativas y de órdenes que se debería de hacer en esta Comunidad es una propuesta muy buena, porque muchas veces no es que las mujeres no conozcan lo que hay, es que ni los propios empresarios conocen a lo que se pueden acoger para contratar, o de lo que se puede beneficiar al contratar a una mujer. Yo creo que a veces está todo tan disperso en diferentes organismos que si no hay esa guía, ni la mujer ni el propio empresario saben a lo que acogerse, y ahí dificultaría mucho, e incluso se estén desaprovechando recursos, o se estén incluso gastando recursos en cosas que igual no se debe. De ahí se podría analizar si los recursos se pueden distribuir con una mayor eficacia.

En cuanto a la propuesta que usted ha hecho sobre la ayuda para incentivar los planes de igualdad, para empresas no obligadas, a mí me parece una propuesta estupenda, porque una empresa, si no está obligada a cumplir una ley, si no se le incentiva de alguna manera, lógicamente no la va a cumplir, y mucho menos en la época que estamos.

Es cierto que muchas veces se pueden tener leyes, se pueden tener planes con declaraciones de buenas intenciones, pero hay que desarrollarlos. El papel lo aguanta todo, pero luego hay que implantar y desarrollar lo que aguanta el papel, porque, si no, no nos servirían de nada. Las leyes que luego no se desarrollan y que no van acompañadas de una dotación presupuestaria adecuada para que se desarrollen, pues quedan muy bonitas como leyes o como planes pero lógicamente no van a servir de mucho, porque si no hay desarrollo normativo no van a servir de mucho.

La verdad es que usted lo ha remarcado y lo ha resumido muy bien. Hay que dar la importancia que tiene este problema, y este problema tiene una importancia grande, y lo ha resumido y lo ha dicho en varias ocasiones, es dar la importancia que tiene al problema en el que nos encontramos, en cuanto a empleo de la mujer.

Y un asunto que yo creo que está pendiente es la conciliación de la vida laboral y familiar. No se alcanza todavía, en los años en los que estamos, que una mujer pueda conciliar bien la vida laboral y familiar.

Usted ha hablado de los centros de atención a la infancia, del modelo de Alemania, de que una mujer cuide a varios niños... Los centros de conciliación a la infancia están muy bien. Hacen falta muchísimos más, por supuesto, pero es que hay centros de conciliación a la infancia, como en mi pueblo, que abren de 9 a 4, y eso es un problema, eso no es conciliar, porque la mayoría de la gente que lleva a los niños a esos centros de conciliación, que va por renta, lógicamente, quien más lo necesita es quien antes tiene el acceso, pues resulta

que su horario de trabajo no es de 9 a 4, suelen ser de 9 a 2 y de 5 a 9, que es el trabajo normal del sector servicios, comercios..., no sé, agricultura, que es lo que más hay en esta región. Entonces, así no se puede conciliar, porque si un centro de conciliación se abre de 9 a 4, por la tarde tienes la papeleta de qué haces con la criatura; o se lo dejamos a un familiar..., porque no vas a pagar el centro de conciliación a la infancia y vas a pagar a una persona que luego por la tarde se quede con el niño.

Por lo tanto, está muy bien, pero, claro, para el que trabaja de 8 a 3, para el maestro, para el que trabaja en el banco, para el que trabaja en la Administración pública, pero es que de 9 a 4 no es el horario normal de la mayoría de los trabajadores de esta región, por lo cual, ahí sí que habría que incidir.

Y para terminar, estoy totalmente de acuerdo con usted en lo que ha dicho sobre la formación y la educación. Es vital. Si queremos contribuir a acabar con este problema, la formación y la educación para desterrar esos estereotipos es vital, y eso no se puede desarrollar solamente desde la Universidad, sino que hay que hacerlo desde niveles inferiores, desde la Educación Primaria, incluso desde la Educación Infantil, porque ya lo dije en una ponencia anterior, la semana pasada, en una comisión anterior, los niños lo absorben todo, y los niños pequeños de 4 y 5 años ya absorben muchísimo, y absorben esos estereotipos de una manera que es inimaginable cuando te encuentras a un niño que te dice: no, la gorra rosa no, porque esa es de la niña. Ese es un estereotipo en un niño de 4 años que te lo estás encontrando todos los días.

Por lo tanto, hay que incidir en la educación para desterrar esos estereotipos desde el principio, desde que son pequeños, desde que tienen la escolarización ya prácticamente obligatoria, aunque no sea obligatoria de 3 a 6 años.

Por lo tanto, para terminar, me quedo con esa frase de dar la importancia que tiene este problema, porque yo creo que eso resume toda su intervención.

Muchas gracias.

SRA. ROSIQUE RODRÍGUEZ (VICEPRESIDENTA):

Gracias, señora Moreno.

Tiene ahora la palabra el señor Pujante, en representación del grupo de Izquierda Unida.

SR. PUJANTE DIEKMANN:

Muchas gracias, señora presidenta.

En primer lugar, quiero pedir disculpas por haber llegado tarde, porque estaba en un programa de la radio, y supongo que me habré perdido algo al comienzo de su intervención, de la intervención de la señora Ferrando, a la que también saludo, y, bueno, quiero valorar positivamente la intervención que ha tenido.

Quizá alguna de las cuestiones que plantee no sé si las habrá planteado al comienzo de la intervención o no. En el caso de que sea así luego lo comprobaré, lo constataré en el Diario de Sesiones, y si no es así, pues me gustaría que me respondiese.

Yo creo que ha hecho un relato interesante sobre la situación del empleo de la mujer en la Región de Murcia, sobre las dificultades que hay también en la aplicación de beneficios al conjunto de mujeres potencialmente trabajadoras, y yo quisiera en este sentido manifestar, porque se ha hecho en varias ocasiones

alusión a que todo al final depende de las prioridades que establezca la Administración regional, la Administración estatal o la Administración local, según sea el caso. Teniendo en cuenta el contexto de recesión económica que nos afecta de una forma muy intensa, no solo a nuestro país sino también a la propia Unión Europea, donde se está percibiendo un retroceso evidente del Estado del bienestar, lo único que cabe aquí es una reorientación y reordenación de las prioridades. Es decir, naturalmente, si hay un recorte sustancial en la capacidad financiera de las administraciones, gran parte de las propuestas que se han hecho difícilmente se pueden llevar a cabo. Yo quiero manifestar por tanto inicialmente mi escepticismo respecto a que estas se puedan llevar a cabo en el actual contexto, aunque creo, por otro lado, que una justificación o una fundamentación en el sentido de que estas medidas no solo van en el sentido de garantizar ese avance hacia la igualdad entre la mujer y el hombre, sino también que puede resultar beneficioso desde el punto de vista de la reactivación económica, yo creo que podría justificar esa reorientación de las prioridades. Yo creo que eso es algo fundamental que justificaría precisamente, porque, como he señalado anteriormente en la anterior comparecencia, basándome en un informe que hizo público UGT, se señala que aquellos países en los que la tasa de actividad femenina es mayor que en otros países se ha resistido mucho mejor la situación de crisis y recesión económica que en nuestro país, donde la tasa de actividad femenina es menor. Dinamarca, Alemania, Suecia, Noruega..., he puesto distintos ejemplos donde la tasa de actividad está por encima del 70%. Eso pone de manifiesto una capacidad de resistencia, y lo que argumenta dicho informe es que se resuelve y se afrontan mejor las situaciones de crisis económica cuando la mujer está incorporada al mundo del trabajo que cuando no está incorporada.

Yo creo que el hecho de que se pongan ejemplos concretos de planes de igualdad en las empresas, como el de Zardoya, puede servir claramente de referencia. Es decir, no estamos hablando de un plan ideal o de una propuesta ideal, sino de una propuesta concreta que ha resultado positiva y que en consecuencia se puede extrapolar a otras empresas, aun cuando la legislación no lo exija a partir de determinado número de trabajadores en la empresa, pero que con incentivos determinados sí que se podría llevar a cabo.

Sí que me gustaría saber -es que no sé si lo ha mencionado o no, porque he llegado tarde-, porque uno de los temas que a mí también me preocupa es el tema de las diferencias salariales que hay entre el hombre y la mujer. Si sabe la situación concreta, si hay datos en la Región de Murcia, y la evolución en los últimos años hacia acá, es decir, si hay una evolución positiva, de convergencia, o esa situación de diferencia salarial entre las mujeres y los hombres se sigue manteniendo. Esa información me gustaría también conocerla.

Se ha hecho mención al tema de las guarderías. Yo soy partidario más bien de escuelas infantiles, más que nada porque no tengan carácter exclusivamente asistencial, sino también que el proceso de educación y de socialización comience ya en la etapa inicial, de 0 a 3 años, y estoy plenamente de acuerdo y coincido en la necesidad de crear plazas públicas, con el fin de que se pueda realmente conciliar la vida laboral y familiar, aunque realmente para que esa realidad se pueda cumplir, la de la conciliación de la vida laboral y familiar, para que la mujer no abandone su trabajo es fundamental, y a propósito del ejemplo que ponía Mari Carmen Moreno, introducir el carácter obligatorio del permiso de paternidad y ampliarlo. Si tomamos como referencia a Suecia, por ejemplo, donde se compatibiliza el permiso de maternidad con el de paternidad, y además es mucho más amplio que el que hay aquí en España, donde se defiende muchísimo a la familia en declaración de intenciones, pero luego a la hora de la verdad, con medidas concretas, pues resulta que no se defiende. Eso es fundamental porque eso resuelve el problema. El empresario ya no va a tomar la decisión de si va a contratar a la mujer o no en función de que vaya a tener un hijo, porque como el padre también va a tener ese permiso de paternidad de forma obligatoria, pues ese problema automáticamente se disuelve. O sea que yo creo que esa es una cuestión también fundamental.

La mejora del tema de los horarios también es fundamental. Había mencionado antes que se trabaja mejor y más en Alemania. Se trabaja mejor en Alemania, pero más no. El número de horas trabajadas por trabajador o trabajadora en Alemania curiosamente es menor que el que hay en España. Es decir, aquí se trabaja más y con menor productividad. En Alemania se trabaja menos y con mayor productividad. Curiosamente en aquellos países de la Unión Europea donde menos se trabaja se obtienen mayores índices de productividad, y donde los horarios además están mucho mejor adecuados a las necesidades. Aquí trabajamos muchas más horas y sin embargo obtenemos menos productividad y las consecuencias son peores.

No sé si se me ha olvidado alguna cosa. En fin, con todas las medidas que se han planteado yo creo que sí que habría que recogerlas, y habría que defender y justificar, con las conclusiones que haga esta Comisión, que estas medidas no son para obtener en definitiva esa necesaria igualdad por una cuestión meramente ética, sino también justificarlo que desde el punto de vista económico va a tener un efecto positivo para la recuperación de la economía.

Por último, y con esto acabo, coincido con que hay que desterrar los estereotipos ocupacionales, pero no sólo desde el punto de vista mental sino también desde el punto de vista de la realidad, porque desgraciadamente estos existen. Yo siempre he puesto como ejemplo mi crítica al Plan E, pero no al Plan E por el Plan E, yo estoy de acuerdo con un plan E y con muchos más planes E, sino por el hecho de que se haya enfocado exclusivamente a un campo determinado de la actividad económica donde preferentemente trabajan los hombres, que es la construcción. Desgraciadamente ese estereotipo no sólo es mental sino que forma parte de la realidad. Sin embargo, por ejemplo, en el ámbito de las escuelas infantiles o de la educación infantil tendría un efecto positivo, por ejemplo, un plan de inversión pública en escuelas infantiles y de dotación de personal, sobre la mujer. Claro, ahí tenemos el problema de que detrás de eso ¿subyace acaso un estereotipo según el cual las mujeres se enfocan más hacia la actividad de la educación infantil? Pues puede ser que sí, pero no deja de ser menos cierto que el porcentaje de titulados/tituladas en Educación Infantil mayoritariamente son mujeres, y eso también hay que tenerlo en cuenta. Quiero decir que hay que tener en cuenta que aunque haya que disolver los estereotipos ocupacionales desde el punto de vista mental, también hay que tener en cuenta la realidad, la tipología en definitiva de mujeres/hombres en determinados puestos de trabajo si queremos realmente potenciar y fomentar la incorporación de la mujer al trabajo, potenciar este tipo de actividades, como la educación infantil, que se caractericen también por una cualificación, naturalmente, no potenciar actividades que incorporen a la mujer con una baja cualificación, sino en este caso que tengan una alta cualificación.

En fin, quería hacer esa última reflexión y con todo lo demás estoy totalmente de acuerdo.

Muchas gracias.

SRA. ROSIQUE RODRÍGUEZ (VICEPRESIDENTA):

Muchas gracias, señor Pujante.

Tiene la palabra, para responder a la intervención de los grupos parlamentarios, la señora Ferrando.

SRA. FERRANDO GARCÍA (PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA):

Muchas gracias, señora presidenta.

Como quiera que ya he tenido oportunidad de responder a las observaciones de la representante del grupo Popular, y que la señora Moreno ha tomado la palabra para básicamente coincidir en las cuestiones, algunas de las que yo había formulado, me voy a centrar en algunas de las observaciones que ha efectuado el señor Pujante.

Planteaba él que, dadas las circunstancias económicas, en qué medida estas medidas van a poderse llevar a cabo, y de la conveniencia, probablemente, de justificarlas no solo desde el punto de vista ético –y ya enlazo con la última observación– sino de sus consecuencias económicas beneficiosas para la economía. Es que yo

entiendo que sí, en el sentido de que la sociedad, el empresariado, está renunciando a la eficiencia productiva de una buena parte de la sociedad, de su capacidad de trabajo. Hay una parte de capital humano que se está desaprovechando, y en ese sentido es una pérdida que entiendo que nuestra sociedad no debe asumir, simplemente por el hecho de unas preferencias, o de unas asunciones erróneas, históricamente consolidadas pero que son erróneas.

Planteaba la cuestión de la paternidad con carácter obligatorio. A esto he aludido yo finalmente, pero muy brevemente por el hecho de que al estar en esta sede, cuya competencia es regional, y por la brevedad del tiempo de exposición, tampoco podía extenderme en estas otras cuestiones, si bien sí que he señalado que desde mi punto de vista el permiso por paternidad es breve y es opcional, y debería ser obligatorio, lo considero así, que debería ser más amplio. ¿Que probablemente para fomentarlo tendrían también un papel relevante las empresas a través de sus convenios colectivos? También. Y esos planes de igualdad también, incrementando los permisos retribuidos por nacimiento de hijos. Sería muy interesante que se hiciera.

En cuanto a la eficacia o eficiencia de productividad de países en los que se trabaja menos. No creo que haya dicho que se trabaje más, o que tienen fama de trabajar más, pero desde luego y a la vista de un análisis de la duración de las jornadas en Europa es evidente que el resultado es que son menos horas de presencia pero su efectividad, su productividad, es mayor. Obviamente algo falla. En esta región, además, de los estudios económicos que se hacen se deduce que el modelo económico de la región está basado en una mano de obra intensiva y barata, de la que se requiere poca cualificación. Y en ese caldo de cultivo la discriminación prolifera, la discriminación por razón de género, por razón étnica, etcétera.

Por tanto, insisto, el resultado de aplicar buenas políticas de igualdad tiene sus efectos económicos positivos, los tiene.

Es todo.

SR. PUJANTE DIEKMANN:

Las diferencias salariales...

SRA. FERRANDO GARCÍA (PROFESORA DE DERECHO DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE MURCIA):

Sí, efectivamente, hay estudios que aluden. Hay avances, pero no son suficientes como para enjugar el problema, porque en nuestra región continúa existiendo la segregación ocupacional, que es en definitiva la que perpetúa esa brecha salarial.

SRA. ROSIQUE RODRÍGUEZ (VICEPRESIDENTA):

Muy bien. Agradecer de nuevo a la señora Ferrando su intervención y su participación en esta Comisión. Sus aportaciones serán tenidas en cuenta por los distintos grupos parlamentarios que conformamos esta Cámara. Reiteramos nuestro agradecimiento por su intervención.

Se levanta la sesión.

