



ASAMBLEA REGIONAL DE MURCIA

IX LEGISLATURA

COMISIÓN ESPECIAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

N.º 10

CELEBRADA EL DÍA 20 DE MARZO DE 2017

ORDEN DEL DÍA

I. Sesión informativa de doña Manuela Marín Gómez, presidenta de la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales de la Región de Murcia (OMEP).

SUMARIO

Se abre la sesión a las 10 horas y 15 minutos.

I. Sesión informativa de doña Manuela Marín Gómez, presidenta de la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales de la Región de Murcia (OMEPE).

Para sustanciar el objeto de la comparecencia interviene la señora [Marín Gómez](#), presidenta de la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales de la Región de Murcia.....3

En el turno general interviene:

El señor [Ivars Ferrer](#), del G.P. Socialista.....7

La señora [García Navarro](#), del G.P. Podemos.....9

El señor [López Morell](#), del G.P. Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía.....12

La señora [Soler Hernández](#), del G.P. Popular.....14

Para contestar a las cuestiones planteadas por los portavoces de los grupos parlamentarios, interviene la señora [Marín Gómez](#).....16

Se levanta la sesión a las 11 horas y 40 minutos.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Buenos días a todos y a todas, señorías.

Reunión de la Comisión Especial contra la Discriminación y la Violencia de Género, en la que hoy creo que tenemos el placer y también el honor de contar con la presencia de doña Manuela Marín Gómez, presidenta de la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales de la Región de Murcia, de la OMEP, a la que todos conocemos. Creo que todos y todas hemos trabajado con Manoli y hemos trabajado con la organización, y creo también que son un ejemplo de cómo apostar por la igualdad entre hombres y mujeres en un ámbito que tradicionalmente ha estado aún más abandonado que en otros ámbitos, y son ellas con su empuje y con su arranque las que están consiguiendo no solamente plantear cuestiones que nos parecen creo que a todos imprescindibles, sino visibilizar esas desigualdades que hay en el mundo empresarial en la Región de Murcia.

Y sin más, yo quiero que ella empiece su ponencia, le damos la bienvenida a doña Manuela Marín.

SRA. MARÍN GÓMEZ (PRESIDENTA DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y PROFESIONALES DE LA REGIÓN DE MURCIA):

Bueno, pues muchas gracias. Muchas gracias, por contar conmigo en esta comisión, por contar con OMEP y con nuestra aportación y con nuestras propuestas.

Buenos días, señores y señoras diputadas regionales, gracias por contar conmigo para que os presente un diagnóstico y algunas propuestas en materia de igualdad de la mujer empresaria, directiva y profesional.

Desde OMEP, asociación que represento, estamos trabajando por mejorar la situación de desigualdad existente en la empresa y en nuestra sociedad para con la mujer. Con este objetivo, desde hace un año, como sabéis, hemos creado nuestro observatorio de igualdad, para dar un impulso a esas buenas prácticas que van a mejorar la vida y la conciliación de los trabajadores y trabajadoras de las empresas e instituciones de nuestra región. Y es que tenemos que trabajar todos, dentro de nuestra responsabilidad, en ir modificando conductas, porque los cambios hacia la igualdad van muy lentos, por lo que toda la sociedad debe empujar en la misma dirección.

Voy a empezar dando unos números para hacer una radiografía de la situación en la que nos encontramos las mujeres dentro de las empresas en los puestos directivos.

Según el informe que realiza la consultora Grant Thornton todos los años acerca de la situación de liderazgo femenino en el mundo empresarial, nos encontramos que España avanza un punto su presencia de mujeres en la dirección, al pasar del 26% al 27%, un incremento que es poco significativo, a pesar de que confirma una ligera tendencia al alza, y constatan cierto estancamiento. Este dato coloca a España por encima de la media europea, que este año ha subido 2 puntos, del 24 al 26%. En los últimos diez años, del 2007 al 2017, el número de mujeres directivas en España ha subido un total de diez puntos, del 17 al 27%. A este ritmo la paridad efectiva de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad se conseguiría dentro de veinte años, en el 2037. Además, el ritmo de crecimiento no es del todo real, porque el verdadero salto se dio entre 2007 y 2012, casi cinco puntos. Sin embargo, en los últimos cinco años el porcentaje solo ha crecido tres puntos, lo que indica que las políticas de fomento de la igualdad de oportunidades en nuestro país no han sido suficientes en este periodo.

El estudio añade que se ha pasado de un tercio de empresas (32%) sin mujeres en la dirección en 2012 a menos de un cuarto en 2017 (un 22%). Además indica que uno de los cuatro puestos directivos en el mundo está ocupado por mujeres, se ha pasado del 24% al 25%, aunque los autores del estudio señalan que la evolución está siendo extremadamente lenta. Así, los datos de 2017 representan un incremento de tan solo 1% con respecto al 2016, una proporción que tan solo ha mejorado un 6% en los trece

últimos años, en que Grant Thornton ha llevado a cabo este estudio.

A nivel mundial el porcentaje de empresas sin mujeres directivas ha aumentado, pasando del 33% en 2016 al 34% en 2017, lo que supone que no ha habido mejoras desde 2012.

Un 84% de hombres directivos en España creen que existen barreras que están impidiendo que haya más mujeres directivas, pero tanto ellos como ellas tienen en mente las mismas soluciones para aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad. Así, un 87% fomentaría medidas de flexibilidad laboral y un 90% apostaría por facilitar la conciliación de la vida profesional y laboral y personal.

Los directivos de ambos sexos también enumeran otras medidas, como aumentar la transparencia en los procesos de selección o implantar programas de fomento de la carrera profesional, como cursos de liderazgo, *mentoring* y formación específica para que la mujer subiera más fácilmente en el escalafón profesional.

En este sentido, el estudio señala que un 75% de mujeres cambiaría esa cultura, dando mayor énfasis a la diversidad y a la valoración de distintos tipos de liderazgos y usos no exclusivamente masculinos. Además, la mitad de las mujeres encuestadas creen necesario cambiar su propia actitud para llegar a puestos directivos, frente a solo un 25% de hombres que apuntan como necesarios estos cambios de mentalidad en las propias mujeres.

Los directivos y directivas a los que se les ha preguntado por las barreras que tienen las mujeres en España coinciden en señalar cuatro de cinco principales obstáculos, aunque con un orden y un porcentaje muy diferente. Para ellas el cuidado de hijos y las presiones familiares (el 83%) es el motivo que más les frena a la hora de apostar por una carrera directiva, mientras que para ellos la escasez de estructuras de apoyo para la conciliación es el factor decisivo (un 66%).

Las mayores disparidades se producen a la hora de valorar si la cultura empresarial española, predominantemente masculina, es una barrera o no, el 83% de las mujeres la señalan, frente a un 49% de los hombres.

También hay grandes diferencias en cuanto a los prejuicios de género, muy importantes para ellas (un 67%) pero no tanto para ellos (un 33%).

Y el efecto disuasorio que tiene la brecha salarial a la hora de apostar por una carrera directiva es una barrera para un 54% de mujeres pero solo para un 22% de hombres.

Los datos indican que los prejuicios de género siguen prevaleciendo a pesar de las apariencias. Los hombres siguen poniendo énfasis en la conciliación, a pesar de que puede ser un arma de doble filo para las carreras profesionales de muchas mujeres. Además, la cultura empresarial española y la brecha salarial como obstáculos siguen impidiendo a muchas mujeres continuar su ascenso profesional, a pesar de que ambas son poco reconocidas por los hombres.

Nuestras propuestas a este tema se centran en fomentar a las empresas para implantar planes de igualdad y responsabilidad social corporativa como principal política de gestión empresarial; apoyo a la carrera profesional de la mujer dentro de la empresa, a través de formación en gestión y dirección de empresa, igual que *mentoring* y liderazgo; fomentar la flexibilidad laboral, banco de horas y sistema de conciliación efectivos que no perjudique a la empresa; ayudas para la instalación de escuelas infantiles en las empresas y polígonos industriales, que no suponga coste añadido para la empresa el pago a un trabajador o trabajadora de la cuota de la escuela infantil; deducciones en la renta familiar o personal de los costes derivados de la empleada de hogar, ya que con esta medida conseguimos a la vez trabajar contra la economía sumergida.

En cuanto al empleo, en un país como España, con una mayoría de población femenina, la población activa de mujeres sigue siendo minoría: 10.609 por 12.214 hombres. Los datos los recoge el Informe sobre la Participación Laboral de las Mujeres en España, elaborado por el CES.

A esto se suma una tasa de empleo femenina del 53,5% frente a un 63,7% para los

hombres. El número se reduce entre las mujeres con menor formación: a menor nivel educativo menor participación laboral. Por sectores, la mayoría trabaja en enseñanza, comercial y administración (14,7), salud (9,7%), educación y formación de personal docente (un 6,5%) y servicios personales (un 4,1%). Por el contrario, tienen menor presencia que los hombres en mecánica, electrónica y en otras áreas de formación técnica, en los que tenemos que seguir trabajando.

En lo que ellas ganan por goleada es en el trabajo a tiempo parcial. Globalmente son más del doble las mujeres con este tipo de contratos. Además, dedican cuatro horas diarias a trabajos no remunerados, frente a la hora y media que emplean los hombres.

En España el informe del CES revela que trabajan a tiempo parcial más del triple de mujeres que de hombres: un 25,2% frente a un 7,9%, respectivamente. Además, ellas trabajan una hora más y dedican un 20% más de trabajo no remunerado cada día. Esto supone una limitación importante para el desarrollo de su carrera profesional, ya que merma la disponibilidad de la mujer para viajar, ampliar redes profesionales e incrementar su visibilidad.

Las propuestas que se presentan: seguir aplicando los incentivos a empresas por contratar mujeres como fomento de política de igualdad, proyectos que fomenten las carreras técnicas en mujeres y asignatura de coeducación y educación en igualdad en nuestro sistema educativo.

La situación de los emprendedores en nuestro país. Podemos decir que la igualdad ha llegado al emprendimiento, ya hay un 1.126.687 autónomas en España, el 35,3% del total del colectivo. Las mujeres representan el 48,5% del crecimiento de autónomos en 2016. A día de hoy ya hay más autónomas que antes de la crisis. En 2016 las emprendedoras aumentaron un 1,1% y los varones lo hicieron un 0,6%. En números absolutos, la mitad de los nuevos autónomos era una mujer o un varón. No cabe duda de que las mujeres autónomas están siendo las protagonistas de la recuperación económica y de la generación de empleo, los negocios liderados por mujeres se mantienen más en el tiempo y han conseguido superar los niveles previos a la crisis.

La mujer, un año más, tiene muy complicado el acceso al mercado de trabajo, con tasas de actividad y empleo aún por debajo de las masculinas. Si tenemos en cuenta que las mujeres son las responsables del 48,5% del crecimiento de autónomos en 2016, considero importante que se prioricen políticas específicas que apoyen el emprendimiento y la consolidación del autoempleo femenino. El autoempleo es una salida digna y real para la mujer en España, sin distinción de edad ni nacionalidad, ya que conjuga mejor que el trabajo por cuenta ajena, la conciliación personal y laboral y la reducción de la brecha salarial. El autoempleo canaliza perfectamente el talento femenino, que tanto necesita la economía española para culminar la salida de esta crisis que tantos negocios se ha llevado por delante. Las propuestas serían seguir con los proyectos para ayudar a emprender y a consolidar empresas nóveles, así como proyectos de tutorización y mentorización de los negocios de las empresarias para evitar que fracasen.

Brecha salarial. La brecha salarial es un 23,5%, es una de las más elevadas de Europa, la diferencia salarial más alta se da entre la población no cualificada, en el sector servicios, con un 31,36%, y también supera la media con un 27,25% de la brecha entre las trabajadoras con más de 55 años, para más inri las mujeres reciben un 37% menos de pensión.

La brecha salarial se ha incrementado, ya que tras un mismo salario base se esconden diferencias en los complementos, que con frecuencia el empresario reconoce inferiores en el caso de las mujeres.

La discriminación salarial que más se da en las empresas es sutil e indirecta, no tiene que ver con el sueldo base sino con los complementos y con reconocer una retribución diferente a empleos que tienen igual valor. Por ejemplo, una secretaria y un administrativo hacen funciones similares (gestión de llamadas, facturas, atención a

clientes...), sin embargo la secretaria mujer tiene una categoría inferior y el sueldo es, por tanto, más bajo que el del administrativo hombre. Esto podría ser un caso típico de brecha salarial sutil e indirecta. No tiene tanto que ver con que la empresa asigne explícitamente sueldos base diferenciados en función de sexo, sino con reconocer de forma distinta empleos que tienen igual valor o con premiar con complementos unas tareas en detrimento de otras.

Es muy complicado detectarlo, no se trata de una discriminación directa, muchas cajeras ya están también en los pasillos haciendo trabajos de reponedor, y es un empleo más feminizado, sin embargo las empresas tienden a reconocer más a los reponedores.

En otros casos los complementos se dan cuando se asocian a características o tareas masculinizadas, es el caso del plus de peligrosidad. Suele pagarse cuando está ligado al manejo de maquinaria pero no así a tareas que requieren el uso de productos químicos, como ocurre en sectores feminizados, tales como la limpieza, calzado o sanidad.

Los hombres reciben una compensación mayor que las mujeres cuando hacen horas extras, o bien su compensación económica es mayor o bien la combinan con compensación en descanso, mientras que las mujeres tienden a cobrarlas como horas normales o reciben a cambio tiempo de descanso.

La brecha salarial entre hombres y mujeres comienza mucho antes de tener nómina o cobrar un salario. Empieza desde la infancia y en casa, con la paga que reciben de los padres. Es lo que revela un estudio de la agencia Childwise realizado en Gran Bretaña a 2.000 niños de entre 5 y 16 años. El resultado del estudio, publicado en The Guardian, es esclarecedor: los niños reciben un 20% más de paga que las niñas, 10,7 libras frente a 8,5 libras. La diferencia, lejos de reducirse, aumenta con la edad: las chicas preadolescentes y adolescentes de entre 11 y 16 años reciben un 30% de paga menos que los chicos, 12,50 libras ellas frente a 17,80 libras ellos.

Los resultados del estudio muestran un desequilibrio en la manera en la que los padres educan a los hijos en materia de independencia económica. Los niños reciben dinero de forma regular mientras que las niñas dependen más de sus padres, que les compran cosas o les administran su dinero.

Así, el estudio revela que las niñas tienen menos autonomía económica y dependen más de sus padres o familiares para comprar, además de sufrir más control sobre su dinero de bolsillo que ellos. Los padres tienden a compensar esta diferencia de comportamiento hacia las niñas comprándoles más ropa, zapatos y productos de belleza. El valor de esas compras contribuye a paliar esa diferencia de paga entre las niñas y los niños. Los niños van percibiendo esas diferencias de género, algunas son sutiles y otras no tanto.

La propuesta. Hay que revisar todos los convenios colectivos y se deben hacer valoraciones de los puestos de trabajo. Para eso es fundamental luchar contra la discriminación salarial, se debe analizar qué hace cada persona (funciones, responsabilidades, autonomía, requisitos del puesto, nivel educativo...) sin tener en cuenta el género.

Para terminar, quiero poner énfasis, aunque ya lo he comentado como propuesta, que tenemos que trabajar con los niños, las niñas y adolescentes de nuestro país en la educación. Hay que incidir en nuestro sistema educativo e introducir la coeducación como asignatura, además de educar en valores. Eso va a hacer que tengamos una sociedad más justa, invirtiendo en prevención, para evitar esa lacra que es la violencia de género, que solo trae sufrimiento personal y unos costes muy elevados para el Estado. La prevención, en este caso, es invertir en igualdad.

Por otra lado, no trabajar por la conciliación en las empresas supone un alto coste para el país, ya que la bajada de la natalidad está directamente relacionada con la incorporación de la mujer al trabajo. Muchas veces nos vemos obligadas a renunciar a nuestra vida personal para ocuparnos de la carrera profesional, porque conciliar ambas se hace imposible.

Muchas gracias.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Bueno, pues muchísimas gracias, desde luego por esta exposición brillante y a la vez, constructiva, que era de lo que se trataba, porque hemos visto un análisis y una propuesta en cada uno de los bloques que se han abordado.

Así que ahora, sin más, si le parece bien, damos paso a los portavoces de los Grupos Parlamentarios. Por el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra don Emilio Ivars Ferrer.

SR. IVARS FERRER:

Gracias, presidenta.

Bienvenida, señora Marín, a esta comisión con esa gran aportación que nos ha hecho, yo creo que tocando distintos aspectos de la desigualdad que todavía sufrimos en esta sociedad.

Vienen ustedes realizando una gran labor, yo se lo reconozco, en la defensa de esa igualdad entre hombres y mujeres, no solamente en el ámbito empresarial, yo creo que trasciende más allá del ámbito empresarial y que va destinada a toda la sociedad, ¿no?. Aunque originariamente sea la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales, entiendo que su actividad en este apartado de igualdad es algo que abarca a toda la sociedad.

Y es que esa desigualdades que sufren las mujeres no son ajenas, sino todo lo contrario, al mundo de la empresa, tal como usted nos ha relatado en uno de sus apartados, señora Marín.

Esos cambios socioeconómicos que se han producido en la sociedad han sido relevantes en el empleo femenino, hay que reconocerlo, pero la erradicación de esa desigualdad de género en la empresa sigue siendo un grandísimo reto. Se ha conseguido algo, si es cierto, hay que reconocerlo, esos avances que ha dicho, en esos datos que nos ha aportado, en los últimos seis-diez años, pero, evidentemente, queda mucho por hacer.

Tradicionalmente se ha considerado que las mujeres eran responsables de ese cuidado de la familia, tradicionalmente se ha considerado que cuando trabajaban fuera de casa los ingresos que percibían, ese salario, era considerado como un complemento al salario que aportaba el hombre, y ahí mucho también de esa cultura. En la parte que ha comentado de la brecha salarial, aunque sea en el Reino Unido, uno se queda pues un poquito diciendo “¿qué está pasando en las familias cuando estamos haciendo esa educación?”. Somos responsables también de esa igualdad que estamos creando.

En estos momentos el 60% de las personas que finalizan sus estudios universitarios en España son mujeres, de los que finalizan, son las que obtienen mejores notas, incluso mejores notas en carreras masculinizadas, llamémosle así, ¿no?, como pueden ser las ingenierías, que usted comentaba que hacía falta ahí también algunas acciones. No obstante, cuando se incorporan al mercado laboral se ven limitadas sus opciones profesionales, da igual que hay sido la mejor, la más brillante, con las mejores notas, porque se siguen teniendo problemas para desarrollar una carrera profesional y para acceder a puestos de dirección y de responsabilidad.

Son variados factores, pero uno de los que ha introducido creo que es fundamental, el de la maternidad. El rol ese de cuidadoras que la sociedad asignó a lo largo de la historia y que sigue asignando en algunos casos, y que, en parte, les asigna de manera asombrosa, condiciona esa vida profesional. El hecho de ser madre o la mera posibilidad de serlo, no solo el de serlo sino que se pueda ser implica en ocasiones que las empresas no tengan en cuenta otras cuestiones como la valía personal, los méritos, la capacidad, tanto en la contratación como en esa carrera profesional que comentaba la

señora Marín, ¿no? Cómo fomentamos luego que las mujeres puedan ir ascendiendo en la empresa.

Sin embargo, son muchos los estudios que señalan que las empresas que tienen a mujeres en sus consejos de administración son más productivas, las empresas en sí. Así, como que la igualdad de género es buena para la economía, yo diría que hasta es necesaria para la economía, esa participación equitativa de mujeres y hombres a niveles mundiales, para la economía mundial, yo creo que sería un gran progreso.

Por eso tenemos la obligación de cambiar esos hábitos, nuestra cultura, desde la raíz, para afianzar una sociedad más igualitaria en el ámbito público y en el privado también. Una sociedad que ejerza de instrumento de consecución de esa igualdad, facilitando la puesta en marcha de mecanismos que faciliten esa conciliación, esa corresponsabilidad. En definitiva, que ser mujer y tener una vida familiar y personal no sea incompatible con el desarrollar una carrera profesional.

Creemos que el trabajo que la OMEP viene realizando, repito, es fundamental en nuestra región, viene a cubrir un espacio que hasta el momento no había estado cubierto, y no solo nos referimos a su labor en la consecución de la igualdad, sino también de manera especial en la visibilización, tan importante, y la concienciación que están consiguiendo lograr en esta sociedad sobre esas desigualdades, hay que visibilizarlas y están haciendo ahí un gran trabajo.

El Manifiesto para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres que está llevando a cabo la OMEP, y lo está llevando a todos los rincones de esta región y a todos los sectores, nos parece un ejemplo de cuáles deben ser esos principios que guían la búsqueda de la igualdad real: conciliación, racionalización horaria, negociación colectiva, códigos de buenas prácticas, visibilidad. No podemos estar desde el Partido Socialista más de acuerdo con esos diez principios, ese decálogo de buenas prácticas que conforman dicho manifiesto.

Igualmente tengo que recordar que queríamos desde el Partido Socialista que los autores recibiesen una ayuda pública por parte de la Administración por la tarea que están haciendo, no fue posible, pero sabemos que el Gobierno está por la labor de hacerlo y esperamos que lo pueda hacer aunque no esté incluido presupuestariamente.

Es evidente que organizaciones como la suya nos hacen avanzar, se lo digo sinceramente, pero también es evidente que desde la Administración necesitamos una mayor implicación en ellas. La suma de esfuerzos se hace imprescindible, de todos, desde lo público y lo privado. Y no podemos decir que vamos avanzando mientras, por ejemplo, en reportajes sobre empresarios de la Región, que recientemente vimos en algún periódico de gran tirada, no se incorpore ni una sola mujer en el mismo. Y es que, a pesar de que las mujeres están más formadas que los hombres, y con sobrecualificación en numerosos casos, la desigualdad en el acceso a los puestos de dirección, ese techo de cristal, la brecha salarial, la brecha de género, es decir, la diferencia entre tasa de empleo de hombres y de mujeres sigue mostrando además síntomas de persistencia. Imagínese usted en las mujeres mayores de 55 años, que nos ponía el caso. Vamos, una diferencia abismal.

Comparto con usted que es fundamental la educación, tanto desde el ámbito educativo, bien sea con esa asignatura que nos planteaba de coeducación, contra la desigualdad, o bien sea de manera transversal, pero algo hay que hacer en el sistema educativo, y no solo en el sistema educativo sino en el mundo familiar. Los ejemplos que nos ha puesto creo que dejan bien a las claras, de manifiesto, que no solo hay una brecha salarial como salario sino que hay una brecha salarial como control de ese salario, y eso es algo que no podemos tolerar en esta sociedad. No sé si hay alguna estadística en España, pero desde luego miedo me da que hagamos alguna en el tema ese de la brecha salarial, en cuanto a las pagas de los hijos, quiero decir, porque miedo me da.

Decirle también que esperamos que se ponga ya en marcha definitivamente de una

manera real el distintivo de igualdad en las empresas, que acordamos aquí y que luego el Gobierno aprobó, que deseamos de verdad que se pueda de la manera que sea, ya buscaremos soluciones, fomentar las empresas que contraten con la Administración, se premie de alguna manera, como sea, insisto, que se tenga en posesión el distintivo ese de igualdad, porque son pequeñitos pasos, no son pasos definitivos, pero son pequeños pasos que nos ayudan a conseguir lo que todos queremos.

Aprovechando su presencia aquí, nos gustaría conocer su opinión sobre algunas cuestiones, que ya ha incidido en alguna de ellas, pero, bueno, remarcar algunas de ellas, que los expertos señalan como fundamentales. Son muy breves.

Una, la extensión de los servicios públicos de 0-3 años de Educación Infantil, ha comentado algo, en las empresas, polígonos industriales...

¿Qué piensa la OMEP de la equiparación de las bajas de paternidad y maternidad?, más que bajas los permisos de paternidad y maternidad.

¿O qué piensa, por ejemplo, del establecimiento de cuotas de género de carácter temporal en consejos de administración? Que, por ejemplo, en Italia han dado, parece ser, buenos resultados, ha pasado del 6% al 30% de consejeras en las empresas.

Y, finalmente, aunque ha comentado algunas medidas que probablemente tengan más carácter estatal que regional muchas de ellas, ¿qué medidas cree que se podrían poner en marcha en el ámbito regional, de las que tengan que ver en el ámbito regional?

Y nada más, muchas gracias.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Muchas gracias, señor Ivars.

Tiene la palabra, por el Grupo Parlamentario Podemos, doña María Ángeles García Navarro.

SRA. GARCÍA NAVARRO:

Gracias, señora presidenta.

Buenos días, señorías.

Buenos días, presidenta de OMEP.

Lo primero, felicitarle por el premio que recibió su organización de manos del Ayuntamiento de Lorquí con motivo de la conmemoración del día 8 de marzo, el Día Internacional de la Mujer.

Y seguidamente señalar que hoy estamos hablando de mujer y mundo laboral, y diera la impresión, cuando hablamos de mujer y trabajo, como que siempre la mujer ha estado incorporada al trabajo, cuando realmente la incorporación de la mujer en el trabajo es relativamente reciente. De ahí las grandes dificultades, esos datos que nos dicho esta mañana, esas grandes dificultades para que la mujer esté incorporada plenamente y en igualdad a ese trabajo.

Y el hecho que sitúa el cambio de precedentes de la incorporación de la mujer en el trabajo fue en el momento de la Segunda Guerra Mundial, cuando los hombres marcharon la frente y tuvieron que ocuparse las mujeres del trabajo que realizaban los hombres en las fábricas. Eso supuso un cambio porque se vio que las mujeres podían hacer el mismo tipo de trabajo que los hombres. De ahí que eso marque una trayectoria en esa incorporación de las mujeres, que no ha estado exenta, como vemos, de dificultades. Eso supuso una nueva regulación normativa, hubo que eliminar trabas legales que impedían que la mujer pudiese trabajar, y al mismo tiempo regular para que su incorporación fuese de manera igualitaria al hombre.

Encontramos marcos normativos internacionales, convenios y recomendaciones de la OIT, la Directiva 2006/54, encontramos artículos en la Constitución Española -en nuestro caso-, encontramos también en España la Ley Orgánica 3/2007 y su

incorporación de las medidas que se establecen en esta Ley en el propio Estatuto de los Trabajadores. Pero, a pesar de todo ello, que encontramos toda esa normativa que regula esa igualdad de la mujer en el desarrollo del trabajo igual que los hombres y esa igualdad de oportunidades, pues nos encontramos esas diferencias que estamos viendo, diferencias en cuanto al salario, al desarrollo de la carrera profesional, la calidad en el empleo y, sobre todo, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que en muchísimos casos supone la renuncia a esa carrera profesional o a la maternidad para poder trabajar.

Hemos visto que existe una segregación horizontal y vertical del trabajo por sexos, espacios en los que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas. Como ya se ha dicho, el empleo femenino se concentra en ramas de actividad tipo servicios, comercio, agricultura, servicios personales y domésticos, educación y sanidad.

También hemos hablado de esa discriminación salarial, que se refleja con esa brecha salarial, que en el caso de la Región está en torno a más de un 25%.

Otras dificultades que encuentran las mujeres cuando se incorporan al trabajo es la doble jornada: por un lado, la remunerada, que es la que normalmente llamamos el trabajo; y la no remunerada, la doméstica, que en ocasiones pues es igual el número de horas que se destinan a una y a otra, pero, como digo, esa no se considera trabajo al no ser remunerado. Entonces, esta doble jornada tiene consecuencias negativas, la económica, y, por otro lado, también afecta a la salud de las mujeres, que ven incrementada la presión para mantener esa doble jornada, el esfuerzo, y eso nos lleva también a que en la actualidad las mujeres estén sobrediagnosticadas en el plano de la salud y sobremedicadas. También encontramos que esa doble jornada supone que las mujeres opten por contratos de trabajo a tiempo parcial, siendo más de un 28% el total de mujeres empleadas en la Región que tienen este tipo de jornada, lo que supone menos salario y, lo que también ya se ha dicho, supone también que sus prestaciones posteriores o futuras pensiones sean inferiores a las de los hombres.

En cuanto a la representación en el mundo empresarial, pues ya hemos visto también la infrarepresentación. En España el peso relativo de las mujeres en los consejos de administración de las grandes empresas se ha duplicado desde 2010, esto debido también a las cuotas, a la ley de cuotas, pero que al no ser tampoco obligatorio, y como no tiene sanción por el incumplimiento, pues hemos visto que la propuesta que había de que en el año 2015 fuese un 40% el número de mujeres que estuviesen en estos consejos de dirección incorporadas a las empresas, pues apenas ha llegado a un 20%. Esto se solucionaría si se previese algún tipo de sanción en el caso del incumplimiento de la ley, como ha ocurrido en otros países, que en este sentido están mejorando. En el caso de Murcia nos encontramos, según el barómetro de la empresa familiar, que solo uno de cada cuatro directivos es mujer y apenas un 15% de las compañías tiene una gerente femenina, que accede al cargo normalmente por vía de sucesión. Un 46% de estas mujeres que suceden en esos puestos no está previsto por la propia familia, mientras que en el caso de los hombres normalmente esa sucesión si está prevista y solamente en un 9% sería de una manera imprevista.

Y si hablamos de mujeres emprendedoras, que también se ha nombrado en su exposición, en España el 12% del total de las mujeres ocupadas son mujeres emprendedoras. De los 8,3 millones de trabajadoras, un 87,2 son asalariadas, en torno a unos 7,3 millones de mujeres, y el millón restante corresponde a emprendedoras. Pero esta figura de emprendedoras es nueva, aparece tras la crisis financiera y por el colapso del modelo laboral tradicional. Parece que esta es la única respuesta que encuentran las mujeres ante la falta de empleo, el autoemplearse. O sea, que la palabra emprendedora también encierra más que una elección una necesidad. Y por ello, también ya se ha dicho, el autoempleo no para de crecer en los últimos cinco años, de hecho en Murcia también es un índice que sigue aumentando.

Este colectivo de emprendedoras se puede dividir en dos grupos: un 3,4% son

empleadoras, normalmente a través de pymes, y un 8,7% son autónomas sin empleados.

Como decía, atiende más a una necesidad que a una elección, puesto que la mujer no tiene la decisión, la posibilidad de optar, de elegir y decir me voy a autoemplear, sino que es fruto de la realidad del entorno en el que no encuentran puestos de trabajo y solo ven esta salida.

Y una de las fórmulas por las que más se opta también, y es la que deberíamos de fomentar, es la formación de cooperativas, sobre todo porque les permite conciliar esa gran dificultad que veíamos para poder llevar a cabo los trabajos.

En la Región de Murcia son cada vez más las mujeres que se lanzan a montar su propio negocio, y, como decíamos, se viene consolidando desde el año 2012, cuando se agudiza la crisis.

En cuanto a las propuestas que creemos nosotros que podrían mejorar esta situación, pues serían:

Facilitar apoyo a la familia, de manera que se vayan democratizando los cuidados, la corresponsabilidad, que no solamente es necesario que se adopten medidas de conciliación para las mujeres, que hemos visto que ha sido bueno, pero también hemos visto la trampa de que al final son las mujeres las únicas que concilian. A esta conciliación deben incorporarse también los hombres. ¿Cómo podríamos hacer que los hombres se incorporen?, pues con el aumento de plazas en escuelas infantiles, con la propuesta que usted ha dicho dentro de las propias empresas, en polígonos industriales, que fuesen escuelas infantiles gratuitas o subvencionadas de 0-3 años, con subsidio por el nacimiento de hijos, con centros de atención y apoyo domiciliario para adultos que no puedan valerse por sí mismos. En definitiva, un aumento en la inversión de políticas de protección social. Si hacemos mejoras en el ámbito laboral pero no lo acompañamos de políticas de protección social difícilmente esto se pueda llevar a cabo.

También habría que igualar los permisos de maternidad y paternidad, de manera que fuesen iguales e intransferibles, como digo, para que se vayan incorporando los hombres.

Y dentro de las medidas específicas para mujeres, en cuanto al autoempleo, consideramos que sería conveniente mejorar subvenciones y ayudas establecidas para la implantación de empresas de economía social, priorizando sobre todo las cooperativas donde exista un mayor número de mujeres.

Y para acabar con esta lacra, que también hemos dicho, sobre la violencia de género, una de las mayores desigualdades que existe en nuestra sociedad, que posiblemente viene por todas estas dificultades que vamos encontrando, que son las que mantienen esa dependencia económica todavía de la mujer sobre el varón, y que les impide el poder realizar su vida, su propia vida por sí mismas, y siguen estando sometidas. Pues sería necesario también subvencionar de forma directa el autoempleo de mujeres víctimas de violencia de género.

Otra medida podría ser la bonificación o la exención de cuotas del régimen especial de autónomos por un tiempo de un año para mujeres autónomas que han sido madres.

Otra medida podría ser también establecer un régimen de autónomas a tiempo parcial, con lo que significaría la reducción de la cuota y de la cotización, de manera que las mujeres puedan elegir también optar a un autoempleo y a conciliar. Esta posibilidad también debería de darse a los hombres. Como decía, las medidas de conciliación no solo han de ser para las mujeres sino también han de ir incorporándose los hombres.

Otra propuesta sería el realizar actividades que fuesen también subvencionadas o con unos precios públicos, actividades en un horario vespertino, de manera que también se pueda facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar. Y considerar también gastos deducibles de la actividad económica en el IRPF las actividades extraescolares, las guarderías, escuelas infantiles o las actividades que se realizan en horario vespertino o fines de semana, para seguir incrementando estas medidas de conciliación y sobre todo

también para familias monoparentales.

Y dicho esto, le preguntaría, dentro de todo el trabajo que llevan realizando y después de la firma del manifiesto por la igualdad que se ha ido firmando con distintos colectivos, partidos políticos, empresas... si han visto que haya habido alguna mejora, si se han puesto en marcha algunos planes de igualdad en empresas donde no es obligatorio, puesto que tienen menos de 150 trabajadores, si han notado algún cambio, si se le ha hecho algún seguimiento a la firma de este manifiesto.

Y en relación al ámbito educativo, nos gustaría saber si desde la propia Consejería de Educación cuentan con su organización para llevar planes, programas, información dentro del ámbito educativo, tanto universitario como no universitario.

Y yo creo que de momento nada más. Muchas gracias.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Gracias, señora García Navarro.

Les recordamos que tienen un tiempo de intervención de diez minutos, aunque lo flexibilizamos por la amabilidad que tiene, por supuesto, la Comisión, pero sobre todo teniendo previsto que hay otras comisiones después. Pero, en cualquier caso, vamos bastante bien de tiempo.

Tiene la palabra, por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, el señor López Morell.

SR. LÓPEZ MORELL:

Muchísimas gracias, señora presidenta.

Y quiero agradecer a doña Manuela Marín que esté con nosotros esta mañana, que venga a contarnos su experiencia desde su cargo de presidenta de la Organización de Mujeres Empresarias y Profesionales.

Yo creo que va en muy buena línea el trabajo que está usted realizando, y, evidentemente, más que repetir nuestra iniciativa, como ha podido hacer otro grupo, o hacer planteamientos, yo creo que lo interesante de su presencia aquí es que usted nos dé pistas de adónde tenemos que ir.

Evidentemente, nosotros hemos mostrado nuestra solidaridad y nos hemos unido a ese manifiesto, pero queríamos, nuestro Grupo, ahondar un poquito más en lo que ustedes proponen a nivel regional, porque muchas de las opciones se están planteando, ya lo ha planteado el propio diputado Emilio Ivars, y nosotros necesitamos saber exactamente qué nos piden para el caso específico de nuestra Región de Murcia, desde el ámbito legislativo de esta Cámara, que es lo que a nosotros nos interesa fundamentalmente y acercarnos a una realidad.

Hay cuestiones que sabemos que se han planteado y que no se han llevado a efecto, y hay un incumplimiento flagrante por parte de la Administración de cuestiones que se han aprobado en esta Cámara. Verbigracia, el famoso observatorio de la igualdad, que no se encuentra desarrollado de ninguna manera como nosotros queríamos. Evidentemente, nos hubiese gustado tener más pistas de este desarrollo, una respuesta más clara por parte de la Consejería de Familia, y hasta la fecha pues no tenemos mucha información, no sabemos si usted tendrá alguna información a este respecto, de hecho su propia página web hace alusiones. Y ese mismo organismo nos ayudaría, entre otras cosas, a tener un mejor acercamiento a nuestra realidad. Porque no es una crítica, es una constatación de una realidad. Usted nos ha presentado cifras nacionales e incluso nos ha constatado un estudio internacional, el caso de un triste estudio británico, triste en sus consecuencias, sobre la cuestión de las pagas. Me parece muy interesante, pero me gustaría aterrizar. De hecho, por ejemplo, nos ayudaría a aterrizar en una realidad que usted conoce bien de nuestra Región de Murcia, y es que hay una persistencia de la empresa familiar muy superior a otras comunidades autónomas. Y, evidentemente,

buena parte de esas brechas salariales y de esas discriminaciones reales en la vida pues afectan a muchas de esas empresas, que forman casi el 95% de las empresas de la Región. Es decir, las grandes corporaciones, las empresas corporativas, grandes empresas, pues forman una parte no voy a decir ínfima, importante, existen representaciones importantes en nuestra región, pero evidentemente esa empresa familiar es una base fundamental del tejido productivo de la Región. ¿Y me gustaría saber hasta que punto -es una pregunta- se están ustedes coordinando con ellos? De hecho hay un elemento muy positivo en la Asociación de Empresas Familiares, y es que últimamente y generalmente ha estado dirigido por mujeres en los últimos años, en la actualidad de hecho tienen una presidenta, pero me gustaría saber hasta que punto esas prácticas, esas buenas prácticas se están derivando a una asociación que no tiene incluida a todas las empresas familiares, evidentemente, de la Región, pero sí tiene un discurso muy importante en el desarrollo de esos elementos, y, entonces, me gustaría que efectivamente se llevara.

De la misma manera que me gustaría saber y conocer la labor que está teniendo su asociación, aunque, evidentemente, es estupenda y no quiero sobrecargarle de trabajo, pero con respecto al inicio del proceso de gestación del emprendedurismo, que es la persona que termina los estudios, donde, efectivamente, las mujeres son mayoritarias. Y a mí quizá me llama más la atención esa falta de incentivación por parte de los propios centros, me siento responsable, soy profesor de la Facultad de Economía y Empresa, donde se supone que tendrían que salir mujeres tan impelidas para ser emprendedoras como los hombres, pero quizá sería un buen punto de referencia empezar a incentivar a las mujeres desde ese mismo momento. Me consta que ninguna organización empresarial lo hace, tampoco lo hace CROEM. Existen cátedras de emprendedores, pero, eso, que desarrollan iniciativas internas que no están relacionadas en muchos casos, desgraciadamente, con el tejido empresarial. Y esa vinculación entre universidad y empresa yo creo que es una de las cuestiones que tendríamos que empezar a romper desde ya, esa coordinación y esa generación de datos.

Evidentemente, hay otras medidas que estamos proponiendo nosotros a nivel nacional y no quiero dejar de mencionarlas, que igual pueden tener una traslación a nivel regional, ya se lo planteó mi compañero Miguel Garaulet y Lola Giménez cuando se reunieron con usted, ya le plantearon gran parte de las propuestas de mi partido, que ven muy importante el desarrollo de ese plan nacional de racionalización de horarios y conciliación y de generar medidas para incentivarlo, y eso puede ser muy interesante que usted me diga su punto de vista desde la Región.

¿Se está primando a las empresas que están cumpliendo esos requisitos, que están uniéndose a ese plan, que están optando a tener ese mismo sello que nos acaban de comentar desde el Partido Socialista también? ¿Se están bonificando esas empresas, los contratos públicos? ¿Cree usted que sería importante y bueno que esas empresas donde se tiende o al menos se trabaja en pro de la igualdad tengan preferencia dentro de los contratos públicos? ¿Me puede concretar un poco más también -y sigo con las preguntas- cuáles son las bonificaciones a las bajas por maternidad que ustedes defienden? Me parece muy importante que quede claro, en el ámbito fiscal y en el ámbito de la Seguridad Social, saber exactamente qué es lo que ustedes plantean, porque ya hay un marco mucho más general, que es el del autónomo, donde nosotros también hemos intentado plantear nuestras propuestas, fundamentalmente en los autónomos que empiezan y que tienen esa dificultad de iniciarse y donde hemos solicitado esa concentración de cuotas o esa eliminación para los primerizos, o las primerizas, en este caso.

Yo no demonizaría en absoluto el autoempleo, me parece una opción extraordinaria, y además que le da una libertad a las mujeres extraordinaria para generar su propio planteamiento de lo que debe ser una empresa y de cuáles lo objetivos a alcanzar.

Pero, en definitiva, vuelvo al inicio de mi intervención, yo querría que usted

atterrizara en las propuestas que plantea para la propia Región de Murcia y lo que entiende usted que debiera salir de esta Cámara para reforzar esa caída de esas barreras, esos techos de cristal, esos muros de metacrilato, como dirían algunos, que impiden que las mujeres puedan desarrollar todo su potencial.

Muchísimas gracias.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Gracias, señor López Morell.

Por el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra la señora Soler Hernández.

SRA. SOLER HERNÁNDEZ:

Gracias, señora presidenta.

Gracias, señora Marín, por su esperada comparecencia en esta comisión. Tenemos que decir que todos los grupos... fue solicitada con el apoyo de todos. Nos ha parecido extraordinaria la exposición que nos ha hecho, porque nos ha realizado una radiografía a todas las escalas en la situación de la mujer en la empresa y en el mundo laboral a escala mundial, nacional y regional.

Felicitarles, desde luego, por la gran labor que están haciendo desde su asociación, continuamente activa en temas de codecisión, siempre están allí donde se las llama para recabar su parecer, por la labor de visualización de la mujer empresaria, de la mujer emprendedora murciana. Desde luego, desde el Grupo Parlamentario Popular, nuestra más sincera enhorabuena.

Hace muy poquito celebramos el Día Internacional de la Mujer. Naciones Unidas este año ha cogido el tema “Las mujeres en un mundo laboral en transformación”. Yo creo que es bastante acertado. Efectivamente, estamos asistiendo a una transformación del mundo laboral, cada vez más tecnificado, más especializado, en el que la mujer creo que, bueno, pues está intentando formar parte, pero qué duda cabe que esta transformación está de una manera u otra facilitando también esa inserción de la mujer.

Desde luego comparto que se ha avanzado, afortunadamente, bastante en el tema de la inserción laboral de la mujer, pero también estoy completamente de acuerdo con usted en que se va demasiado lento. Desgraciadamente, según en qué facetas, se va demasiado lento.

También queremos felicitar a todas las mujeres emprendedoras murcianas. El otro día conocimos por la prensa... si de algo nos podemos sentir orgullosos en la Región de Murcia es que estamos seis puntos por encima de la media nacional en cuanto a emprendimiento femenino.

También comparto, en cierta manera, algo que ha manifestado la compañera de Podemos. En muchas ocasiones es cierto que el autoempleo y el emprendimiento femenino muchas veces es una tabla de salvación que cuando la mujer encuentra, sobre todo la mujer que está muy formada y muy cualificada, ciertas barreras o ciertas complicaciones en el acceso al mercado laboral de lo que realmente quiere, pues la tabla de salvación muchas veces es el autoempleo y el emprendimiento. Pero, bueno, bienvenido sean en este sentido, porque al mismo tiempo la mujer empresaria se ha manifestado como una magnífica empleadora, además más sensibilizada con el tema y emplea a más mujeres, lo cual nos parece también un dato importante.

Otro dato importante que conocíamos hace poco, es que siete de cada diez ayudas que la Comunidad Autónoma concedió el año pasado para desempleados fueron para poner en marcha proyectos destinados a mujeres, es decir, solicitados por mujeres. Que siete de cada diez sean mujeres las que deciden tirar para adelante, me parece muy positivo. Es decir, yo creo que las mujeres en este sentido empezamos ya a tomar conciencia y a creérselo realmente de que tenemos que tener un papel muy activo en el

mundo laboral.

En cuanto a la tasa de desempleo femenino, pues igualmente, y por desgracia, sobre todo en según qué franjas de edad y en qué niveles de formación, pues sigue siendo bastante nefasta para la mujer. Tenemos que decir que, bueno, en la Región de Murcia, afortunadamente, ha bajado en 4,99 puntos en este último año. Y el pasado mes de febrero también conocíamos muy recientemente que se crearon 2.029 contratos indefinidos. Pensemos que es fruto de todas estas medidas y de toda la visualización y de todo el empuje que se está haciendo desde muchos puntos de vista.

En cuanto a las medidas. Comparto también plenamente muchas de las medidas que ha propuesto en su actuación. Efectivamente, a nivel presupuestario, qué duda cabe que a nivel de comunidad autónoma, a nivel nacional, presupuestariamente tiene que estar suficientemente dotado, es una partida considerable, para políticas de igualdad, no solamente para la mujer sino para políticas de igualdad. En la Región de Murcia se ha incrementado este presupuesto en un 24%, posiblemente se precise más, pero, bueno, la tendencia siempre es, año tras año, ir aumentando. ¿Para qué?, pues entendemos que para poner en marcha medidas en las que seguro que estamos de acuerdo, medidas de fomento a las empresas no solamente para la contratación de mujeres sino para poner en marcha programas reales de igualdad, poner en marcha planes de igualdad dentro de la empresa, poner en marcha que puedan y que no tengan temor las empresas a la racionalización de horarios, porque actualmente en el ámbito empresarial puede haber cierta reticencia a la racionalización de horarios, en el sentido de perder rentabilidad, competitividad. Es decir, poner en marcha medidas de fomento y de ayuda para la implantación de estas estrategias.

El distintivo de igualdad que ha mencionado el portavoz del Grupo Parlamentario Socialista. Pues a nivel nacional ya existe el distintivo de igualdad, pero tenemos que decir que nosotros hace poquito estuvimos viendo un estudio y, por desgracia, son muy pocas las empresas en la Región de Murcia las que ahora mismo tienen ese distintivo de igualdad. Nos parece una medida estupenda. Hemos visitado empresas que tienen ese distintivo y, bueno, es sorprendente. Creo que se debe hacer más visible a estas empresas, poniéndolas de ejemplo al resto de empresas. Como sabemos, a nivel autonómico también se va a poner en marcha el distintivo de igualdad y la red de emplea en igualdad. ¿Pues para qué?, para visibilizar esas buenas prácticas de empresas y que el resto de empresas vean que es posible llevar a cabo planes de igualdad, políticas de igualdad, sin que se menoscabe ni el rendimiento ni, bueno, todos estos temores que tienen.

Nos ha preocupado bastante, también compartimos las medidas en cuanto a la esfera educativa. Creemos que es fundamental, es pieza clave la educación en igualdad. Si no educamos en igualdad todo lo que hagamos poco después son parches a posteriori. Cuando eduquemos a las generaciones en plena igualdad, posiblemente después no sean necesarias todas estas medidas y todas estas cargas presupuestarias. Yo creo que la mejor inversión se hace en educación.

Pero a raíz del estudio de Reino Unido, es bastante preocupante. Yo creo que habría que invertir en educación, pero en toda la comunidad educativa (alumnos, profesores y familias). Es cierto que en España pues no existe ese estudio, pero que un país como Gran Bretaña arroje esos datos es realmente preocupante. Que ya desde el seno familiar se dé esa brecha salarial, que los varones crezcan con la habitualidad o con la normalidad de que esa brecha salarial en el ámbito familiar es lo normal, y que la propia mujer crezca en esa desigualdad, en esa brecha, es tremendamente preocupante. Entonces, yo creo que invertir educación, pero también en educación en el seno de las familias, porque es bastante preocupante.

Y ya para finalizar, quería su opinión en esas medidas de fomento a las buenas prácticas, me parece importantísimo, que se están poniendo en marcha en la comunidad con los municipios, que también me parece fundamental esa colaboración de todas las

administraciones (autonómicas y locales) junto con el tejido empresarial para poner en marcha todas estas medidas, guarderías en polígonos, por ejemplo, en empresas; viveros de empresas para mujeres, que sabemos que en determinados municipios ya están en marcha... Bueno, si conoce, porque yo desde luego no tengo ese dato, cómo está funcionando, si están ya puestas en marcha y dan buen resultado, para hacerlas extensivas a cuantos más municipios mejor.

Y luego, una cuestión que últimamente se está hablando mucho también para el acceso de la mujer a la empresa. Yo quería saber si realmente, bajo su opinión, es efectivo o no, hasta qué niveles es efectivo el currículum ciego, que ahora muchas empresas se están planteando, sobre todo en empresas que sí que están trabajando por la igualdad y que tienen planes de igualdad. Nosotros hace muy poquito estuvimos en una y estaba valorando el introducir como una medida el currículum ciego. Bueno, pues quería saber su opinión sobre este currículum ciego, hasta que punto funciona o puede ser beneficioso.

Y de momento nada más. De nuevo felicitarla por su magnífica exposición y desearle que podamos contar con su presencia cuantas veces nos haga falta.

Gracias.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Gracias, señora Soler.

Tiene la palabra, para dar contestación a las cuestiones que se han planteado o plantear otras distintas, la señora Marín.

SRA. MARÍN GÓMEZ (PRESIDENTA DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y PROFESIONALES DE LA REGIÓN DE MURCIA):

Un montón de cuestiones, sí, la verdad, y muchas un poco complejas, complicadas.

Bueno, vamos a ver, yo voy a hablar desde mi experiencia como empresaria, desde mi experiencia como mujer empresaria de pyme. Tengo tres clínicas, donde empleo a veinticuatro trabajadores, y tengo una empresa de formación donde empleo a tres. Por lo tanto, desde el año 2000 tengo experiencia siendo empresaria. He creado otra empresa anteriormente de la que ya no formo parte, y, bueno, ahora como representante de una asociación de mujeres empresarias y, desde luego, en contacto con muchísimos empresarios, emprendedores, emprendedoras... O sea, que de alguna manera siempre te vas retroalimentando de todo lo que te van contando, de sus propuestas y de sus puntos de vista.

Entonces, bueno, voy a intentar ir contestando todo lo que me habéis planteado, lo que me han planteado, espero no dejarme nada.

En cuanto a la primera propuesta de la creación de guarderías para niños de 0 a 3 años gratuitas y fomentar las guarderías en las empresas o escuelas infantiles en empresas y polígonos industriales, totalmente de acuerdo. Incluso ayuda a la tercera edad ¿Por qué? Porque, vamos a ver, la principal perjudicada en eso es la mujer, la mujer renuncia a trabajar, renuncia a su carrera profesional, porque es incapaz de dejar a los niños, sobre todo en municipios. Y yo eso sí me lo he encontrado, me he encontrado que una trabajadora mía ha sido madre, ha querido incorporarse a la empresa después de los cinco meses de baja, cuatro meses más el mes de vacaciones, más la lactancia y tal, y me ha dicho que no tiene escuela infantil donde dejar a su niño porque no cogen niños de menos de un año, por ejemplo. Entonces eso, la verdad, es una cosa que no sabía hasta que me llegó el problema hace unos años. Entonces, por supuesto, hay que incidir muchísimo en que todos los municipios tengan escuelas infantiles gratuitas para que los padres y las madres puedan dejar a sus niños, eso es fundamental.

Por supuesto, si esas actividades extraescolares pudieran estar subvencionadas

también es importantísimo, porque ya sabemos donde incide, incide en la mujer siempre. Esa es una causa por la que las mujeres dejamos nuestra carrera profesional o la aparcamos temporalmente. Por lo tanto, en todo lo que sea aumentar las plazas en escuelas infantiles y las plazas para mayores estoy totalmente de acuerdo.

Hay que incidir, sobre todo, en que sea ágil el tema burocrático para la ayuda a la dependencia y la ayuda para las plazas de mayores y tal, porque sí que quizá hay plazas o está aceptado el expediente, pero tardas un año en recibir esa ayuda, un montón de tiempo en materializar esa ayuda. Entonces, agilidad sobre todo y plazas suficientes, sin lugar a duda.

Otra cosa, fomentar las escuelas infantiles en las empresas. OMEP ha premiado a alguna empresa que ha tenido esa iniciativa, y la verdad es que el empresario me ha comentado que para él es muy costoso, que no es beneficioso fiscalmente para él, pero por la motivación de los trabajadores y para reducir el absentismo de alguna manera y trabajar por la igualdad lo ha hecho. Pero sí que habría que incidir a nivel Comunidad Autónoma, ver cómo está penalizado el hecho de que el empresario ponga una escuela infantil en su centro. Ya me lo han comentado varios, que si a nivel fiscal impuestos no se puede reducir, a nivel IRPF, que creo que toca a la Comunidad Autónoma, pues de alguna manera se revise eso, que se revise toda esa fiscalidad, porque está doblemente penado. Y me parece muy preocupante que un empresario o una empresaria tenga la iniciativa de poner una escuela infantil en sus instalaciones y, de alguna manera, para él sea, como dijo el empresario, como llevar un Ferrari, o sea, como un impuesto de lujo, ¿no? Eso es importantísimo revisarlo. Son propuestas que a nivel regional se pueden trabajar. Y también hacer guarderías en polígonos industriales, escuelas en polígonos industriales. Si la empresa no puede en sus instalaciones, pues en el polígono industrial, ¿vale?, pero siempre que sea gratuito para los padres dejar los niños ahí.

Me preguntan también el tema de las bajas por paternidad y maternidad, si creo que es obligatorio, si debe ser obligatorio para los dos, las cuotas, en los consejos de administración...

A ver, yo personalmente estoy a favor de la libertad de las personas, creo que la persona debe de tener opción, tanto hombre como mujer, de elegir una vez que es padre si quiere cuidar a su hijo o no, la mujer y el hombre, creo que deben de elegirlo en libertad.

Las cuotas. Yo tuve un problema hace unos años, quise poner a una mujer como directora de recursos humanos en mi empresa, y la mujer me dijo que no, porque prefería cuidar de sus niños, porque el puesto suponía más horas, suponía un desplazamiento y no estaba dispuesta. Se lo propuse a otra mujer y también me dijo que no por lo mismo, porque tenía un mayor al que cuidar y tal... Yo soy pyme, o sea, tened en cuenta que la mayoría de nuestro tejido empresarial a nivel nacional es pyme y micropyme, que tenemos muchos problemas con todo el tema de personal, no es tan ágil como en una gran empresa. Entonces, si se impone de alguna manera que las empresas tengan que meter mujeres en los puestos de dirección o en los consejos de administración (consejos de administración supongo que son en las grandes empresas, ¿no?), le vamos a poner un problema al empresario, pero también a la mujer. Entonces, hasta que no solucionemos el problema de base, que son las medidas de conciliación y que sean efectivas, o el horario racional, el horario a nivel europeo, no se puede obligar, porque estamos forzando una situación que no está solucionada.

Consejo de administración. Bueno, el problema de las grandes empresas yo no lo conozco, no sé exactamente si eso sería positivo o no. Yo creo que puede ser una forma, de hecho ya está, hay una normativa que obliga hasta el 2020 incorporar mujeres. Está yendo muy lento, pero, bueno, quizá eso sí sería una buena medida en ese tipo de empresas, pero tened en cuenta que cuando hablamos de número de directivos en nuestro país estamos hablando la mayoría de las veces de pequeñas y medianas empresas. Por lo tanto, si queremos aumentar el número de directivos tenemos que ir

con otro tipo de medidas que no sea el obligar. El obligar es para grandes empresas, partidos políticos, quizás, o asociaciones. Yo lo veo bien que un partido político o una asociación pueda tener cuotas. ¿Por qué?, pues una cosa que es voluntaria, que todo el mundo participa y que tanto hombres como mujeres pueden estar igual capacitados, y, bueno, yo ahí lo veo, pero en las empresas, sobre todo en la pequeña y en la mediana, no comparto lo de obligar las cuotas, ni siquiera las bajas de paternidad y maternidad, precisamente porque no está solucionado el tema de conciliación.

Me preguntaban medidas a nivel regional, pero lo voy a dejar para el final, aunque lo voy diciendo cada vez que contesto a vuestras preguntas.

Las guarderías en municipios ya lo he comentado, las guarderías en empresas también y las cuotas.

Me parecen muy buenas medidas la ayuda a la dependencia y a la infancia, ya lo he comentado.

Me preguntabais por el observatorio. A ver, nosotras llevamos un año nada más, es muy poquito tiempo. Las empresas e instituciones que se han sumado a nuestro observatorio ya hacían igualdad, ya tenían medidas de igualdad y trabajaban por esas políticas. Por lo tanto, ahora que hemos presentado la memoria del primer año de todas esas medidas que han incorporado esas asociaciones, tengo que decir que no son todo lo buenas que nosotros quisiéramos. Hemos llamado a las empresas y asociaciones y partidos políticos y les hemos dicho que nos dijeran qué medidas han incorporado. Algunas de ellas desde luego son medidas muy importantes, como planes de igualdad, flexibilización horaria... Han metido más mujeres en puestos directivos, por lo menos un 20% de todas esas empresas que se han incorporado a nuestro observatorio. Pero casi el 50%, alrededor del 50%, no nos han contestado.

Entonces, ¿qué quiere decir? Que tenemos que dar una vuelta de tuerca a nuestro observatorio, y solo hace un año, o sea, quiero decir que realmente es muy poquito tiempo. Hay empresas que se han adherido en septiembre, otras en octubre, otras en julio... O sea, que realmente no estoy demasiado preocupada porque hace muy poco tiempo. Y, bueno, ya digo que sí que estaban trabajando por temas de igualdad.

Pero, bueno, vamos a darle una vuelta al observatorio y vamos a estar más encima de esas empresas que quieran adherirse y de las que ya están. Y también nos planteamos sacar a alguna de ese observatorio, porque, está claro, si quieres trabajar por la igualdad tienes que hacer cosas, porque tienes que ser útil al resto, sobre todo hay que dar visibilidad de tus medidas al resto, que es de lo que se trata.

La reducción de cuotas a autónomos a favor... Vale. Y la reducción del IRPF en escuelas. Vamos a ver, ya lo he comentado. Me comentabais qué pensaba acerca de las medidas que se han presentado a favor de las mujeres autónomas cuando se van de baja por maternidad. Yo creo que es otra medida más para ayudar a la natalidad, a la conciliación, son medidas muy importantes, al igual que una trabajadora por cuenta ajena tiene sus ayudas, yo pienso que la autónoma, por supuesto, tiene que tener esas ayudas, incluso en el IRPF, cuando es madre, durante un tiempo. O sea, todo lo que ayude a la conciliación a la maternidad bienvenido sea.

En el sector educativo, ¿qué medidas hacemos? Nos encantaría trabajar en el sistema educativo, en la educación. Cada vez que me llama la Universidad para dar una charla sobre emprendimiento o sobre liderazgo femenino yo voy. ¿Qué me encuentro en la Universidad?, que no se está trabajando nada el emprendimiento y no se está trabajando nada la igualdad. Hace poco dimos una charla a unos alumnos del último curso de Relaciones Laborales, pregunté que quiénes de ellos o de ellas querían emprender y nadie levantó la mano. Levantó la mano una chica y dijo que su padre tenía una empresa de agricultura, pero que ella no se veía dirigiendo esa empresa.

O sea, es que es muy preocupante lo que estamos haciendo con nuestra educación, pero a nivel niños, a nivel adolescente mucho más, porque está repuntando la violencia de género, y a nivel universitario, la Universidad está igual que cuando yo estudié hace

veinte años, igual. Vas, te dan la charla, te sueltan el rollo -entre comillas-, y ya está, y sales pues sin iniciativa, sin haber fomentado todo el tema del liderazgo, de inteligencia emocional, de la dialéctica, de los discursos, de trabajar la asignatura... En fin, son educaciones que van más allá. Yo creo que es el futuro. Entonces, ahí habría que hacer muchísimo.

Nos encantaría tener presupuesto la Asociación para trabajar en educación, nos encantaría. De hecho he hablado con Educación para poder hacer algún proyecto, con la consejera. Y en la Universidad también hay, está la Cátedra de Emprendedores, está la Unidad de Igualdad, o sea, que ahí pueden hacer muchas cosas, desde ahí se pueden hacer cosas también. Pero, bueno, que nosotras encantadas de poder hacer proyectos en la Universidad, porque lo veo fundamental.

¿A nivel regional qué se puede hacer? Pues yo no sé si la Comunidad Autónoma decide sobre las cátedras o decide sobre el sistema universitario de todas las carreras, no lo sé, eso ya está fuera de mi... No lo sé.

El observatorio. Me preguntabais sobre el observatorio a nivel regional. Vamos a ver, tenemos una Ley de Igualdad desde el año 2007 que no se está cumpliendo, que se basa en el Instituto de la Mujer, inexistente. Instituto de la Mujer que se supone que es el órgano que vela por el cumplimiento de las políticas de igualdad. Y, bueno, hay una serie de medidas de control, una serie de obligaciones, tanto medios de comunicación, empresa, partidos políticos... O sea, que la Ley de igualdad es bastante completa pero no se está cumpliendo, porque, entre otras cosas, no existe el Instituto de la Mujer y hay obligación de que exista un observatorio, que existe pero no está operativo. Yo formo parte del Consejo Asesor de la Mujer, he ido a varias reuniones, desde hace años, desde hace cuatro o cinco años, y, bueno, empezó a funcionar un tiempo pero luego dejó de funcionar, no está operativo.

A ver, que se ponga en marcha un observatorio de la igualdad no sé si sería operativo, teniendo otras medidas, como tenemos, que es el trabajar por la igualdad en las empresas, con el distintivo de igualdad... Sí que es verdad que podría haber más estudios sobre el tema de desigualdad, eso se puede hacer desde un observatorio, estudios de género de todo tipo. Necesitamos estudios, porque a raíz de los estudios podemos trabajar, sabemos donde están esas deficiencias y sabemos lo que falta y donde podemos trabajar. Pero no sé si eso se puede hacer desde un observatorio o directamente desde las consejerías o... en fin, no lo sé.

Coordinación con la empresa familiar. Estamos en coordinación y en contacto con todas las asociaciones empresariales de nuestra región, incluso nacionales e internacionales, con la empresa familiar... Marian Cascales es asociada de OMEP, yo voy a sus actos y ella viene a los míos, estamos en contacto, han firmado el manifiesto, ella me pasa estudios a mí y yo a ella sobre temas de género, sobre temas de empresa... O sea, que realmente tenemos muy buena conexión entre todas las asociaciones, sobre todo las asociaciones empresariales, porque trabajamos a la par. Por lo tanto, bueno, pues con eso... vamos, sin ningún problema.

Me preguntabais si sería interesante incentivar a las empresas que incorporan el horario europeo. Sería genial. Yo creo que bastante del problema de desigualdad de género y bastante del problema de desigualdad viene por el horario que tenemos en este país. Imaginaos que hombres y mujeres terminamos todos a las seis de la tarde, y los niños, además, y las administraciones; pocos problemas de conciliación íbamos a tener. Entonces, yo creo que eso habría que apoyarlo e incentivarlo, premiar a las empresas, no sé cómo. Yo haría una ley a nivel nacional obligando directamente, como cuando se prohibió fumar en los bares, que todos creíamos que era imposible, yo lo haría igual: este es el horario. A ver, sí que es verdad que hay sectores que no pueden cerrar a las seis de la tarde, como es el comercio y la hostelería, pues se hacen turnos, no pasa nada, se va a crear mucho más empleo y van a tener seguramente mucha más rentabilidad sus negocios, porque toda la gente que dejamos de trabajar a las seis de la tarde, como hace

muy buen clima, nos vamos a ir a los bares y nos vamos a ir a pasear con nuestros niños y vamos a hacer deporte... O sea, que ese miedo que se tiene de “es que la hostelería, qué pasaría...”, porque me lo han dicho, “y los comercios abrirían mucho más horario...”. A ver, está el trabajo a turnos, igual que los médicos o el personal sanitario, que trabajan las veinticuatro horas y están a turnos y no pasa nada. Ese es mi punto de vista, incentivarlo totalmente.

Las bajas de maternidad, qué planteamos. Vamos a ver, muchas de las políticas de conciliación, bajo mi punto de vista, van en contra de la mujer. Van en contra de la mujer porque son parches y muchas veces perjudica a la empresa el hecho de proteger tanto a la mujer, y lo dice una empresaria. Yo me he encontrado con hombres empresarios que me siguen diciendo: “no contrato a mujeres”. ¿Por qué? Porque, vamos a ver, sí que han salido medidas que ayudan, pero la protegen tanto, tienen tantos derechos que al final es como que te da miedo de que tengan control sobre tu empresa, de alguna manera, porque se van de baja, vale; crees que van a volver, pero luego no vuelven, vale; te sigues organizando el trabajo, luego se cogen una excedencia porque no hay escuelas infantiles o guarderías, venga, bien... Claro, qué pasa, si le das mucha protección a la mujer, que está muy bien, o al hombre, que está muy bien, y de alguna manera no lo contrarrestas a la empresa, algo estamos haciendo mal. La empresa no tiene que tener un coste económico por todas esas ventajas que tiene la empresa, y lo tiene. Y voy a dar solo un ejemplo. Ahora mismo una trabajadora se me va de excedencia dentro de quince días, porque quiere cuidar a su hijo, y yo tengo allí ya hoy una persona que se está formando quince días. Eso es un coste, ¿vale?, es una, que a lo mejor es al año, pero en empresas de más trabajadores es mucho coste.

¿Qué medidas se pueden hacer? Pues medidas en ayudas a la renta, quitar la cotización de esa mujer, no te digo que se le pague el sueldo, pero ayudas a la cotización, ayudas en la declaración de la renta, ayudas en la renta a la empresa..., ayudas, de alguna manera.

Entonces, eso es lo que yo pienso sobre las bajas de maternidad, que están fenomenal, y yo estoy a favor, pero la gran olvidada es la empresa, y cuando hablo de empresa es pyme y micropyme. Yo haría una legislación diferenciada a pymes y otra a grandes empresas, porque no es lo mismo. Muchas veces en este país hablamos, “la empresa, la empresa...”, y nos imaginamos la superempresa y hacemos normativa para la empresa grande, pero no pensamos que la pequeña... Como los tipos de contrato, veinte tipos de contratos, que la empresa pequeña se vuelve loca, pues eso a lo mejor para la grande le viene fenomenal, pero la pequeña empresa, pues un contrato fijo y cuando ya no esté trabajando pues se despide, se le da la indemnización y ya está. Entonces, muchas veces hay que diferenciar eso.

Vivero de empresas de mujeres. Bueno, no estoy muy a favor de dividir los viveros de empresa de mujeres de los de hombres, y os comento por qué. Los viveros de empresa generalmente están fuera de la ciudad y los negocios de las mujeres muchas veces son comercios. Las mujeres necesitan otro tipo de ayudas, como a alquiler, por ejemplo, del comercio, la ayuda para emprender, lógicamente. A una mujer le cuesta más poner su negocio en un vivero, por eso no han terminado de funcionar demasiado bien los viveros de mujeres. Quizá están arrancando ahora, porque se están haciendo más iniciativas, más jornadas para, de alguna manera, dinamizarlo, pero yo, personalmente, no estoy a favor, estoy a favor de otro tipo de ayudas. No segregaría por sexos esos viveros, ¿vale?

El currículum ciego. No estoy tampoco a favor. No, no estoy a favor, porque si yo quiero una recepcionista mujer, por ejemplo... No, se refiere a eso, recibir un currículum sin conocer el sexo. Yo sí, voy a recibir a la persona, lógicamente, a lo mejor eso es un paso para que tenga la posibilidad, hombre y mujer, de venir a la entrevista, pero es una pérdida de tiempo para la pequeña empresa; yo no tengo tiempo de estar entrevistando... Un pequeña empresa tiene que hacer de director de recursos humanos,

de director contable, de director financiero, de comercial, y eso la verdad es que sería dar más trabajo a la empresa. En la gran empresa me parece bien, que tiene su director de recursos humanos que solamente hace eso, me parece buena idea, pero en las pequeñas y medianas empresas yo lo veo inoperativo. Prefiero que se haga más hincapié en los planes de igualdad, si la empresa tiene que meter mitad de mujeres y mitad de hombre, pues que lo haga, con sus procesos de selección y que elija qué hombres o qué mujeres y en qué puestos.

Y creo que me comentabais -ya, para terminar, no sé si me estoy alargando mucho- las medidas que yo propongo en la Región de Murcia.

Bueno, lo he ido comentando, la ayuda a la dependencia, que sea más ágil, que podamos tener acceso, sobre todo las personas trabajadoras, que tengan acceso los hombres y las mujeres trabajadoras a esas ayudas a la dependencia, que su persona mayor pueda estar en una residencia o bien atendida, ya sea en casa o ya sea en un geriátrico, y sobre todo la ayuda a las escuelas infantiles, que podamos dejar nuestros niños, eso ya lo he comentado.

Y luego, también lo he dicho antes de pasada, pero ayudaría mucho que el coste que se tiene de la empleada de hogar nos lo podamos deducir en la renta las familias. Porque eso ayuda a luchar contra la economía sumergida y es una ayuda en tu renta, y de alguna manera incentivaría a que más personas contrataran esa ayuda. Ya hemos visto que la mujer ocupa muchas más horas que el hombre en las tareas del hogar, entonces, eso lo necesitamos cuando dos personas trabajan. Yo eso lo veo una ayuda fundamental.

Las medidas que está llevando a cabo el Gobierno regional en materia de igualdad. Pues, bueno, yo las veo acertadas, van un poco lentas porque todo lo que es normativo, que tiene que pasar por muchos procedimientos, pues tarda en llegar, pero yo espero que se le vea el fruto.

Muchas de esas ayudas, mucho dinero, vienen de Europa. Realmente todo lo que se hace en formación, en mujer, pues todo viene de Europa, y sí que es verdad que tiene que ceñirse a una normativa, a unas condiciones. Muchas cosas son para menores de treinta años, no estoy muy a favor de que se corte la edad ahí, porque muchas mujeres mayores de treinta años necesitan ayuda, necesitan formación, necesitan proyectos para emprender y están fuera de todo esto que está viniendo de Europa ahora. Por lo tanto, eso habría que analizarlo.

La formación, todo viene de Europa también. Yo creo que debería de haber fondos para formar a mujeres, como he dicho antes, para llegar a puestos directivos, formación en liderazgo, en motivación, en *mentoring*, en gestión y dirección de empresas..., pero esa formación subvencionada, de alguna manera. La formación que viene del SEF está muy encorsetada, muy, muy encorsetada. Y de hecho este año hay muchas asociaciones que han tenido que devolver las ayudas porque han sido incapaces de cumplir los proyectos, iban todos dirigidos a menores de treinta años y es un colectivo complicado. Hoy en día hay mucho paro, hay mucho desánimo, y el hecho de ir a un curso de formación pues muchas veces cuesta, sobre todo en los municipios, y a nosotras nos ha pasado.

No sé si me dejo algo. Luego, si queréis preguntarme cualquier cosa, porque lo he ido anotando así, rápido, aquí estoy.

Gracias.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

¿Algún diputado o diputada, algún portavoz tiene alguna pregunta, alguna consideración que hacer, con respecto a lo que ha dicho la señora Marín?, porque supuestamente no hay turno de palabra, pero si alguien tiene...

Pues entonces yo creo que no hay más que agradecerle a doña Manuela Marín que haya estado aquí esta mañana acompañándonos, darle las gracias, decirle que esta es su

casa, que esperamos tenerla en más ocasiones aquí para seguir compartiendo, independientemente de que fuera también nos veamos y sigamos trabajando. Y que mucha suerte en lo personal, por supuesto, y con la OMEP, con la organización, en la importantísima labor que están haciendo. Muchísimas gracias.

SRA. MARÍN GÓMEZ (PRESIDENTA DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y PROFESIONALES DE LA REGIÓN DE MURCIA):

Gracias a vosotros por invitarme.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Sin más asuntos que tratar en el orden del día, levantamos la sesión.