



ASAMBLEA REGIONAL DE MURCIA

IX LEGISLATURA

COMISIÓN ESPECIAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

N.º 22

CELEBRADA EL DÍA 28 DE MAYO DE 2018

ORDEN DEL DÍA

I. Sesión informativa de doña Eugenia Pérez Parra, responsable de la Unidad de Igualdad del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT).

SUMARIO

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

I. Sesión informativa de doña Eugenia Pérez Parra, responsable de la Unidad de Igualdad del sindicato Unión General de Trabajadores (UGT).

Para sustanciar el objeto de la sesión informativa interviene la señora Pérez Parra.....3

En el turno general interviene:

La señora Fernández Sánchez, del G.P. Socialista.....9

La señora García Navarro, del G.P. Podemos.....11

El señor López Morell, del G.P. Ciudadanos-Partido de la Ciudadanía.....14

La señora Soler Hernández, del G.P. Popular.....16

Para contestar a las cuestiones planteadas por los portavoces de los grupos parlamentarios interviene la señora Pérez Parra.....18

Se levanta la sesión a las 13 horas y 40 minutos.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Comenzamos esta sesión de la Comisión Especial contra la Discriminación y Violencia de Género con un asunto único: [sesión informativa en comisión de doña Eugenia Pérez Parra, responsable de la Unidad de Igualdad del sindicato Unión General de Trabajadores \(UGT\)](#).

Quisiera también disculpar la ausencia esta mañana aquí de doña Ana Mellado, responsable también de la Unidad de Igualdad de Comisiones Obreras, que, por razones ajenas a su voluntad, no puede acompañarnos. Ya la tendremos en esta comisión otro día, cuando esté disponible.

Y, sin más, damos comienzo a la comparecencia de doña Eugenia Pérez Parra, a la que agradecemos que haya venido esta mañana aquí a darnos su punto de vista sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral, en cuanto a la discriminación y la violencia de género.

Tiene la palabra doña Eugenia Pérez Parra.

SRA. PÉREZ PARRA (RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE UGT):

Muchas gracias, Isabel.

En primer lugar, quería agradecer que se nos haya invitado a la Unión General de Trabajadores a esta comisión tan especial y de tanta relevancia para nosotros, porque, aunque yo soy la responsable sindical en esta materia, tengo que deciros que nuestro sindicato está muy implicado en esta cuestión y ahora mismo se centra en uno de los pilares fundamentales de nuestra acción sindical diaria, y queremos hacer mucho énfasis en la materia de discriminación, porque creemos que es transversal a todas las materias y creemos que es una asignatura pendiente que tiene nuestra sociedad.

Os emplazo, si así consideráis, a que pueda venir a otras comparecencias más adelante, porque el tema de la discriminación para nosotros es muy extenso, lleva muchos puntos de vista y quizá se van a quedar cortas muchas materias, que al igual no menciono en esta comparecencia porque ya digo que es una asignatura pendiente, que es muy transversal a muchos ámbitos y que me gustaría en otro momento poder trasladaros, si así consideráis.

Deciros que la igualdad entre hombres y mujeres, en particular en el ámbito laboral, bien sabéis que es un terreno que siempre hemos andado menos de lo que nos hubiera gustado. En este sentido, la mera proclamación de la Ley de Igualdad de Género no ha llevado aparejada ni mucho menos la inmediata y efectiva equiparación de derechos entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Hace cuarenta años que nuestra Constitución española reconocía derechos iguales entre hombres y mujeres, y tuvieron que pasar treinta años más después para que en nuestro país se diera un paso significativo, al menos en sentido normativo, en la igualdad efectiva. Como sabéis, fue la Ley de Igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en cuya elaboración participó activamente nuestro sindicato, con la que nuestro país no solo alcanzaba los estándares legislativos europeos sobre el principio de igualdad, sino que ponía sobre la mesa además las herramientas para impulsar la aplicación efectiva de este principio en ámbitos muy diversos, sobre todo en el ámbito laboral.

Sin embargo, si echamos un ojo a cualquier estadística sobre salarios, pensiones, desempleo, precariedad de las mujeres, siguen teniendo más dificultades y sufriendo discriminaciones a la hora de acceder y permanecer en el mercado laboral. ¿Qué ha pasado entonces, qué está fallando en esta situación?

Desde nuestro punto de vista, el problema es que las leyes, aun siendo esenciales para definir los marcos de actuación de las políticas públicas, por sí solas no cambian

esta realidad social, menos aún así, como en este caso, si pretenden remover estereotipos de género que están fuertemente arraigados en nuestra sociedad, generando desigualdades y discriminaciones en múltiples y muy diversos ámbitos (económicos, laborales, culturales, sociales, etcétera).

Un propósito de esta envergadura requería un apoyo público que trascendiera de un ejercicio presupuestario, incluso de una legislatura. Requería, en definitiva, un amplio consenso político y social, que nunca ha llegado a darse, en torno a la necesidad perentoria de asegurar el cumplimiento de un principio tan elemental como es el de la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Es ese, en nuestra opinión, el principal motivo por el que una ley pionera, trascendental, como es la Ley de Igualdad, se ha visto privada de apoyo administrativo y de recursos económicos, y entorpecida o derogada indirectamente, permítanme, por otras regulaciones posteriores, de manera que ha perdido la efectividad que era su razón de ser.

Aunque lográsemos que la ley contemplase muchas de las reivindicaciones que desde UGT veníamos planteando desde hacía muchos años para intentar corregir estas desigualdades en el ámbito laboral, como son los temas de conciliación, como es implementar los planes de igualdad en la empresa, o mejorar en muchos aspectos la protección social de las mujeres, lo cierto es que la irrupción de la crisis y las sucesivas reformas laborales han supuesto un claro retroceso de lo conseguido hasta este momento.

En primer lugar, la persistencia de las políticas de recorte de gasto público, especialmente en los ámbitos de educación, sanidad y servicios sociales, donde las mujeres representan en torno al 70% de la mano de obra, han perjudicado considerablemente los niveles de empleo femenino, al mismo tiempo que las regresiones en derechos de conciliación y en los servicios públicos relacionados con el cuidado a dependientes y menores, que están devolviendo a muchas mujeres al trabajo no remunerado dentro del hogar. Ambas circunstancias, unidas a las tradicionales trabas que encuentran las mujeres en su acceso y permanencia en el empleo, han dado lugar a que en esta incipiente fase de recuperación económica las mujeres estén participando en mucha menor medida que los hombres de la reducción del paro y de la creación de empleo.

Aquí en nuestra región no es que haya habido un parón en materia de igualdad, es que se podría decir que hemos desandado más de diez años en la lucha por homologar el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, y no lo digo yo, lo dicen los datos. Permítanme que les apunte unas cifras que yo creo que son muy significativas:

Es cierto que en 2017 se registraron unas 1.400 ocupadas más que en 2007, pero lo cierto es que hay 8.500 menos que en 2008.

Además, en estos años de recuperación, como he dicho antes, las mujeres no están participando en la misma medida que los hombres en la recuperación del empleo. Si entre 2013 y 2017 las subvenciones crecieron en 66.500 en la Región, según la Encuesta de Población Activa, el 64% de las mismas correspondían a hombres y solo el 36% correspondían a mujeres.

Otro dato importante. Si la tasa de paro en 2017, la femenina, es de 6,35 puntos porcentuales superior a la masculina, en 2007 lo era tan solo del 3,92%.

Además, la Región de Murcia presenta las mayores brechas de género de todas las comunidades autónomas en cuanto a tasa de actividad y tasa de empleo. Las de las mujeres son inferiores en 16,25 y 16,35 puntos, respectivamente, respecto a los hombres.

Tampoco en términos de calidad podemos decir que el empleo femenino se haya aproximado al masculino. Las mujeres siguen presentando mayores tasas de temporalidad y de parcialidad. El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial, que es del 25,8%, es 3,4 veces superior al de los hombres, con un 7,5%. Es decir, del

total de contratos a tiempo parcial que se hacen en la Región podríamos decir que el 75% son realizados a mujeres.

Y también, como ustedes sabrán, la brecha salarial en la Región de Murcia, que llevaba unos años en descenso, ha vuelto a repuntar durante la crisis y nos situamos en torno al 26%.

Saben ustedes que el 22 de febrero es el Día Europeo por la Igualdad Salarial, y este año, como todos los años, hacemos reivindicaciones desde la Unión General de Trabajadores, pero este año en especial quisimos presentar en todas las comunidades autónomas, ante la Delegación Territorial del delegado del Gobierno, una propuesta de ley de igualdad salarial nacional, con nuestras aportaciones, que creemos que puede ser una solución y poder avanzar en esta desigualdad salarial que, desgraciadamente, ocupa a las mujeres.

También, como he dicho, las mujeres acceden en peores condiciones a la protección social, por la mayor precariedad de sus condiciones del empleo. Están menos protegidas que los hombres frente al desempleo, una afirmación que se desprende del análisis de las tasas de cobertura por esta contingencia. Esta tasa en promedio y durante el 2017 fue del 62,15% entre los hombres y del 45,24% entre las mujeres, es decir, 16,21 puntos inferior.

Y también, para terminar esta radiografía de datos, no puedo pasar sin mencionar las pensiones de jubilación de las murcianas. No solo para las mujeres murcianas son 34,56 euros más bajas que las del resto de mujeres de este país (un 11% inferiores en términos relativos), sino que también son 385,51 euros inferiores a la pensión media de nuestros hombres jubilados en la Región de Murcia. Es decir, una brecha de género en pensiones del 36%.

Para nosotros es muy evidente que el conjunto de las políticas antisociales mantenidas desde mayo de 2010 y las reformas laborales, la de 2012 en particular, no han hecho otra cosa que alimentar la desigualdad laboral de género, interrumpiendo la progresiva incorporación de las mujeres al trabajo, empeorando la estabilidad y calidad de sus contrataciones y su protección social, aumentando la brecha salarial y retrocediendo en el avance de la corresponsabilidad.

Pero esta situación laboral, además de discriminatoria para las mujeres, supone, y aquí lo enlazo, un importante lastre a la prevención y erradicación de la violencia de género, y así lo venimos reivindicando desde la Unión General de Trabajadores, lamentando que el Pacto Estatal por la Violencia de Género no aborde suficientemente la esfera laboral en este problema, y que en el ámbito regional se estén igualmente excluyendo en este aspecto las políticas en esta materia.

Consideramos que la violencia contra la mujer no solo está presente en el ámbito de las relaciones familiares, sino que también se manifiesta en el ámbito laboral, alimentada a su vez por una desigualdad que obstaculiza su independencia económica, su inclusión social, y, en definitiva, la fortaleza de su posición para prevenir o salir de una situación de violencia. Es por ello que reclamamos la articulación de medidas consensuadas, contundentes y eficaces para erradicar tanto la violencia en sí misma como cualquier tipo de discriminación que se dé por razón de género o sexo en el ámbito laboral. Decir aquí que sí que es verdad que ha habido un borrador que se ha trasladado a los agentes sociales del pacto regional, y donde hemos tenido oportunidad de introducir —todavía estamos a la espera de las conclusiones— lo que nosotros creemos que era necesario, otro eje laboral, transversal a todas las medidas de ese pacto, para que se incorporen en ese pacto regional que está en fase de borrador.

Por tanto, el problema de la desigualdad de género, en todos los ámbitos pero especialmente en el laboral, no solo no está resuelto sino que se está agravando, y en UGT estamos comprometidos con la necesaria transversalidad con la que debe abordarse este tema y en todos los ámbitos de influencia.

Y permítanme que como reivindicación hoy aquí, para poder visualizar la

discriminación en este sentido, he escogido la que desde nuestra organización creemos que es la más importante como fuente de discriminación de primer grado, que es la maternidad.

Quiero centrar mi intervención en la maternidad, porque nos interesa debatir sobre la discriminación que las mujeres en el mundo laboral tienen ante un embarazo y la maternidad. Las mujeres que trabajan o intentan hacerlo deben sobrellevar cargas familiares impuestas históricamente y socialmente en función de los roles de género tradicionales, reproduciendo las desigualdades estructurales. Ser madre hoy, y así lo afirmo, supone una discriminación extra para las mujeres en el mercado laboral. Esta situación se encuentra estrechamente ligada a los obstáculos para tener una conciliación real de la vida laboral y familiar, la corresponsabilidad de los hombres en la paternidad y las instancias públicas y privadas para facilitar que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades y posibilidades de distribuir sus tiempos de forma libre, autónoma e igualitaria.

La equiparación de permisos de maternidad y/o paternidad contribuiría a la desaparición de prejuicios empresariales, sustentando en el principio de corresponsabilidad y la apropiación de rol de cuidadores por parte de los varones, desvinculando así los permisos para el cuidado de hijos de forma exclusiva a la maternidad. Sin embargo, es imprescindible el cambio cultural para generar nuevas formas de organización de las estructuras laborales y avanzar en las deudas pendientes de la ley.

Pese a que, como todos sabemos, en los convenios colectivos y en los planes se contempla todo tipo de protección al embarazo y la maternidad, como puedan ser los permisos para exámenes prenatales, técnicas de atención al parto, lactancia, días de descanso, reducción de jornada o adaptación de jornada, las mujeres son penalizadas por el mercado de trabajo antes, durante y después del nacimiento de sus hijos, poniendo en cuestión —y en esto quiero hacer énfasis— la dedicación, la eficacia, el rendimiento, el absentismo y hasta los posibles gastos en recursos humanos.

Además, en el mismo momento de la contratación las mujeres son expuestas a la discriminación como futuras madres, y es frecuente encontrarnos en entrevistas laborales, y así nos lo manifiestan las trabajadoras, que se les pregunte si tienen pareja o si planean tener hijos. Esto bajo la concepción hegemónica de que la mujer es quien debe compatibilizar la vida laboral y familiar mientras que los hombres no.

El principal problema es que la sociedad sigue considerando que tener hijos es una cuestión que atañe solo a la mujer, no a la familia. El desafío está en el cuestionamiento del sistema patriarcal, la transformación de las estructuras de género, las nuevas formas de organización de las estructuras laborales y las nuevas construcciones en torno a la maternidad, para que la sociedad asuma su responsabilidad en la reproducción social.

Hace unos años, y con este dato termino el tema de la maternidad, nuestra organización hizo un estudio donde se puso de manifiesto que más de 60.000 mujeres al año perdieron su empleo debido a la discriminación por embarazo, sin contar los casos de degradación, acoso o invalidez para la promoción a cargos superiores debido a la maternidad. Pero las denuncias reales son muy pocas, pese a que el Tribunal Supremo sostiene que cualquier perjuicio laboral por embarazo y la baja por maternidad constituyen una discriminación directa por razón de sexo.

Y esta situación, como fuente de primer grado que he querido destacar, creo que podría resolverse, creo que está muy unida estrechamente con tres reivindicaciones que creo que son muy importantes en materia de discriminación.

Primero, la negociación colectiva. Creemos que tenemos que abogar de una vez por todas por la importancia que tiene la negociación colectiva sobre todo en esta región.

Tenemos que garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar y personal, y tratar de fomentar que este derecho lo asuman los hombres.

Asegurar que en las retribuciones no se vean perjudicadas ni durante la suspensión

del contrato de trabajo por maternidad ni paternidad, ni durante el ejercicio de cualquier otro derecho relacionado con la conciliación, en la mejora de estos derechos, sobre todo en cuanto a adaptación, flexibilidad en horarios, en turnos y el reconocimiento de derechos económicos o servicios de cuidado.

Pero también es muy importante a través de la negociación colectiva, y así lo hemos aprobado en nuestra organización sindical, la UGT, a nivel confederal, donde vamos a hacer hincapié para que en todos los convenios colectivos que se negocien en este país y en esta región se introduzca la implementación de medidas de prevención y protocolos de acoso sexual por razón de sexo, con procedimientos ágiles y sencillos que permitan una rápida solución. Y aquí también quiero mencionar que sería muy necesario el apoyo del Gobierno regional al Observatorio Regional de la Negociación Colectiva, de reciente creación, un mayor apoyo para que podamos reforzar los datos territoriales desagregados por género para todos aquellos indicadores sociolaborales de los que disponga la Administración, para que podamos participar mejor en el diálogo social y en las negociaciones con los empleadores, para tener suficiente información y trabajar de manera efectiva.

Pero también, como segunda reivindicación y para mí bastante importante, creo que habría que desarrollar la figura legal de los planes de igualdad. Ustedes sabrán mejor que yo que la Ley de Igualdad contempla solo la obligatoriedad de estos planes para aquellas empresas con más de 250 trabajadores, y, claro está, estamos en una comunidad autónoma que se caracteriza por la pequeña y mediana empresa. ¿Saben ustedes cuántas empresas mayores de 250 trabajadores hay en este país? 4.484 empresas, de las cuales solo hay registrados en el Registro Oficial de Convenios de Planes de Igualdad 133 convenios. ¿Y saben ustedes cuántas empresas murcianas tienen planes de igualdad registrados en ese registro oficial? Solo dos empresas, Emuasa y Oesía. He querido destacarlas porque es un dato que pueden ustedes conocer y que creo que es interesante.

Es esencial para nosotros rebajar este número de trabajadores que se exige para incorporar la obligatoriedad del registro. Nosotros creemos que actualmente los planes de igualdad son meras declaraciones programáticas que se negocian en empresas, pero que no están negociadas por la representación legal de los trabajadores, no existe obligatoriedad de registro, con lo cual tenemos que apoyar firmemente y desarrollar legalmente estos planes de igualdad, la figura de los planes de igualdad, para poder avanzar y que sirvan realmente para introducir acciones positivas para las mujeres en los sistemas de selección, clasificación, promoción, formación y eliminar las diferencias retributivas que existen de discriminación.

Y como tercera reivindicación, en cuanto a las políticas públicas de igualdad lo perentorio sería una revisión general de las mismas, en aras de reforzar tres aspectos clave:

Primero, la transversalidad. Tenemos que incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos, incluido el presupuestario, como vía complementaria a las políticas de igualdad.

Segundo, tratar de conseguir una mayor coordinación y coherencia en esas políticas en todos los niveles administrativos, para optimizar recursos, aprovechar sinergias, buenas prácticas, y sobre todo para intentar que de una vez por todas en este país y en esta región haya un consenso político sólido, sin sesgos ideológicos, en torno a la necesidad de garantizar un derecho elemental y básico que no admite discusión en pleno siglo XXI.

Y, tercero, reformular estas políticas públicas de igualdad, teniendo en cuenta que además las mujeres son un colectivo diverso, de modo que las circunstancias que las rodean pueden ser distintas y favorecer una doble discriminación por razón de origen étnico, vivir en el ámbito rural, padecer una discapacidad, ser inmigrante, tener menos recursos, etcétera, etcétera.

En fin, son muchas posibilidades con las que se puede luchar contra las discriminaciones de género desde un marco estatal, pero también muchas las que tenemos a mano en las comunidades autónomas. Quiero mencionar que en la Región de Murcia, desde mi punto de vista, las políticas de género de los últimos años han sido deficientes, por no decir casi inexistentes, en el ámbito laboral. Para nosotros la desaparición del Instituto de la Mujer y la drástica reducción de las partidas presupuestarias en esta materia fueron gestos del Gobierno cuyo compromiso con la igualdad ha demostrado ser meramente retórico, y es fundamental que las administraciones públicas en todos los niveles actúen en la detección y eliminación de cualquier discriminación, y, por supuesto, también a las que se produzcan por razón de género cuando la Administración regional actúa como empleadora. Y aquí quiero poner un ejemplo, simplemente un ejemplo, que yo tuve la oportunidad como responsable sindical en materia de igualdad de denunciar el año pasado. Sacamos un comunicado de prensa donde Educación incumplía la normativa de igualdad, nombrando un tribunal para la oposición de inspectores docentes formado solo por hombres. No solo incumple la Ley de Igualdad, sino que ya el Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 60, decía que la composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad y se tenderá a la paridad entre mujeres y hombres. Con lo cual, pues es un ejemplo más de las acciones que llevamos desde el sindicato para denunciar los incumplimientos en materia de igualdad por parte de la Administración cuando son empleadores.

Además de desarrollar sus propios planes de igualdad la Administración pública, también es una reivindicación desde la Unión General de Trabajadores que viene de lejos, que las administraciones públicas incluyan cláusulas sociales en los pliegos de contratación administrativa, que, por supuesto, abarcan las que tengan que ver con la perspectiva de género. Nuestra región podría seguir los pasos que muchas comunidades autónomas están teniendo y confeccionar un decreto o una normativa para la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública, que, además de dar un respaldo legal y específico a la inclusión de este tipo de cláusulas, disponga de la elaboración de un catálogo homogéneo de cláusulas a incluir sistemáticamente en los pliegos, siempre que el objeto del contrato lo permitiese, buscando favorecer la contratación con empresas que incorporen a mujeres en sus puestos de dirección, que tengan planes de igualdad o distintivos.

También, en el conjunto de las subvenciones públicas se tendría que utilizar más y mejor la posibilidad de incluir en el sistema de valoración, reflejando en las bases reguladoras correspondientes, las actuaciones previstas para el logro de la igualdad de género por parte del eventual beneficiario.

Y también cuidar al máximo las estrategias de comunicación y no caer en la identificación reduccionista de las políticas de igualdad en el ámbito laboral con las de conciliación.

En fin, son muchísimas cosas, no quiero demorarme más. Quiero destacar dos apuntes para finalizar:

Primero, la importancia -esto es una cosa que quiero decir, porque estoy sensibilizada y creo que es necesario- que tiene el promover la formación y la participación de las mujeres en las mesas de negociación. Nos encontramos que en los convenios colectivos, en las mesas de negociación de cualquier índole, es escasa la participación de las mujeres, y los hombres no están formados para llevar a cabo negociaciones en materia de igualdad de género, es deficiente, y cuando se negocian en los convenios colectivos mejoras, siempre la igualdad de género está en un tercer lugar, siempre hay otras condiciones económicas, salariales, de permisos, o modificaciones mucho más importantes. Por lo cual nosotros creemos que hay que estimular a las empresas también a que se elaboren y se desarrollen, se pongan en marcha, con la debida participación de la representación de los trabajadores, fórmulas, mejoras, para

fomentar que las mujeres participen en la negociación de los convenios y las mesas de negociación.

Y termino diciendo que hay mucho que hacer. Por supuesto, estas reivindicaciones en las que todos tenemos que considerarnos, todas y todos, concernidos, es un compromiso que debemos adquirir individualmente pero también colectivamente, en el entendimiento de que ninguna sociedad que aspire a avanzar, a progresar, y que sea respetuosa con los derechos fundamentales, no puede aceptar o mirar hacia otro lado ante estas discriminaciones que aún en el siglo XXI se están dando y que son muy reales.

Muchas gracias, y estoy a vuestra disposición. He intentado acelerar debido a la situación con los medios.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Muchísimas gracias a la ponente.

Ahora vamos a hacer un receso de unos minutos con el fin de que pueda atender a los medios de comunicación y enseguida reanudamos la sesión.

Reanudamos la Comisión especial de Discriminación y la Violencia de Género con el turno general de intervenciones de los portavoces de los grupos parlamentarios.

Tiene la palabra, por el Grupo Parlamentario Socialista, la señora Fernández Sánchez.

SRA. FERNÁNDEZ SÁNCHEZ:

Gracias, señora presidenta.

En primer lugar, cómo no, agradecer a la señora Pérez Parra, en representación del sindicato UGT, que nos haya acompañado esta mañana en la comisión y nos haya ilustrado con datos sobre cuál es la situación en estos momentos de la igualdad entre hombres y mujeres.

Lo hemos dicho a título privado también, pero, bueno, ya que tenemos el micrófono y soy la primera, decirle que muchas de las reivindicaciones o muchas de las quejas que usted ha expuesto a nivel regional de algunos de los temas que están pendientes ya se recogen, como bien se ha dicho, en el pacto, o en el borrador ahora mismo aún del Pacto Contra la Violencia de Género, que hemos negociado todos los grupos parlamentarios con representación en esta Asamblea con el Gobierno regional. Con lo cual, ya aprovecho también para decir que debemos felicitarnos todos porque creo que va a ser un pacto muy consensuado y que recoge muchísimas de las cuestiones que hemos venido reivindicando y planteando desde toda la sociedad murciana.

Decir además que la OIT asume en su constitución la necesidad de la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito nacional, así como a través de cuatro convenios clave, como son: el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, de 1951; el Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación, de 1958; el Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, de 1981, y el Convenio sobre la Protección de la Maternidad, del año 2000. Así, también son múltiples los instrumentos internacionales de fomento de la igualdad, como la Carta de las Naciones Unidas, numerosas resoluciones de la Asamblea General, las conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Plataforma de acción de Beijing, de 1995, y su seguimiento, los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y lo más reciente, la Agenda de Desarrollo Sostenible 2020-2030.

En la actualidad la desigualdad de género, a pesar de los avances de los últimos años, se manifiesta en muchos ámbitos de la vida, y el trabajo es uno de ellos, uno

fundamental. El último informe del Foro Económico Mundial sobre la brecha de género aporta datos tan significativos como los siguientes:

Al ritmo actual se tardaría un siglo en alcanzar la igualdad de género. La brecha de género se sitúa en un 68%, y los países nórdicos (Islandia, Noruega y Finlandia) siguen destacando por su mayor igualdad. Les siguen Ruanda y Nicaragua, que destacan por la presencia de la mujer en política. España sube puestos, del 39 al 24, pero sigue mereciendo un suspenso en materia de igualdad, y nuestra región, por los datos que usted nos ha facilitado, mucho más.

En el ámbito laboral, según el informe del Eurostat sobre igualdad de género, la situación sigue alejada de la igualdad. De hecho, las mujeres cobran alrededor de un 16,3% menos que los hombres por desarrollar el mismo trabajo, y las mujeres de la Unión Europea son más propensas a trabajar a tiempo parcial (el 32% de las mujeres trabajadoras frente al 9% de los hombres). Y, además, si no he entendido mal, o no he tomado mal el dato, usted dice que el 75% de los contratos a tiempo parcial que se hacen en esta región son a mujeres.

La tasa de desempleo es más alta para las mujeres sobre todo en Grecia y en España, frente a las bajas tasas de Irlanda, Letonia y Lituania.

Las pensiones de las mujeres son también inferiores, debido a los años de desigualdad laboral.

En el ámbito empresarial solo el 6,5% de los cargos directivos de las empresas que cotizan en bolsa son mujeres.

La temporalidad y la precariedad, el hecho de que las mujeres trabajen menos horas que los hombres en el ámbito formal, es decir, que realizan muchas más horas laborales que los hombres aunque estas horas no se les pagan.

Es decir, todas estas circunstancias atacan con mayor crudeza a las mujeres que a los hombres. Y no queda ahí la discriminación, sino que esas circunstancias afectan a toda la vida laboral de la mujer, extendiéndola al momento de la jubilación, en cuanto a las prestaciones económicas, y por tanto a las condiciones de vida de las mujeres en la vejez.

El sistema está perpetuando las desigualdades a lo largo de toda la vida de la mujer, y todas estas cuestiones afectan al día a día, a nuestro desarrollo y a nuestro futuro. Estamos llevando a cabo un desperdicio de talento que tendrá consecuencias presentes y futuras y supondrá una ralentización de la participación en el mercado de trabajo, y todo ello a pesar de que el número de mujeres universitarias es superior al de los hombres.

Otra cuestión es la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, que perfectamente podemos considerar como otra forma de violencia contra la mujer, cuestión que también repercute de manera indudable en cuestiones relativas a la discriminación laboral de la mujer, la brecha salarial o la desigualdad en las pensiones. Ya el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en reiteradas ocasiones acerca de la discriminación por razón de sexo, y en particular acerca de la discriminación cuando tiene su origen en el embarazo de la mujer o en la maternidad.

Otro aspecto importante es la discriminación en el ámbito laboral, en el que otras comunidades autónomas, como el País Vasco, están avanzando -tampoco podemos hacer discriminación hacia el otro lado-. Dentro de la Función Pública y de sus competencias, es la equiparación de las bajas por paternidad y maternidad. Se trata de que los hombres también puedan disfrutar de las mismas semanas de bajas que las mujeres.

El recurso de amparo que hace un tiempo presentó un padre, que consideraba discriminatorio el hecho de no poder gozar de una baja paternal de la misma duración que la que pueden gozar las madres, ha hecho resurgir el debate, y es que si las bajas maternales y paternales fueran las mismas se daría un paso muy importante hacia la igualdad laboral.

Son muchos los colectivos que abogan por llevarlo a cabo con urgencia, ya que ello

supondría una baza importante de cara a la igualdad laboral y a la corresponsabilidad de tareas de cuidados de los hijos, más allá de los meses obligatorios para que la madre pueda reponerse del parto.

Por otro lado, tenemos que lamentar que, como en tantos otros ámbitos, no haya estadísticas sobre mujeres maltratadas en el ámbito laboral, algo que ayudaría a visibilizar y actuar contra las situaciones que originan la violencia. Ni siquiera las hay sobre cuántas víctimas han tenido que pedir traslado o reducción de jornada por este motivo, aunque se calcula que diariamente una mujer tiene que dejar su trabajo en este país debido a la violencia de género en el ámbito laboral.

Señorías, consideramos que legislar a este respecto es urgente. Las mujeres no deben tener que decidir entre ser madres y trabajar. Ambos son derechos de las mismas y por tanto tenemos la obligación de articular los mecanismos necesarios para que su incorporación al mercado de trabajo no esté condicionada al derecho de ser madre. Además, esta no es una cuestión exclusiva de las mujeres, si las mujeres tenemos que seguir eligiendo entre trabajar o la maternidad, es ya de por sí preocupante el envejecimiento de la población, que irá marcando cada vez más nuestra sociedad.

Un papel fundamental en este aspecto es el que desempeñan las organizaciones sindicales en nuestro país y en nuestra región. La lucha por la igualdad se extiende a todos los ámbitos de la sociedad y, como no puede ser de otra manera, también al ámbito sindical, ámbito en el que las organizaciones sindicales han apostado desde la responsabilidad y el conocimiento profundo de que la situación de la mujer en el ámbito laboral no es en absoluto ajena, sino más bien parte fundamental de las discriminaciones que sufrimos las mujeres en nuestras vidas. Conciliación, corresponsabilidad, techos de cristal... demasiadas trabas aún por superar.

Y aprovechando su presencia aquí, tres preguntas breves para que nos las pueda contestar:

¿Cuáles son las situaciones a las que se enfrenta diariamente un sindicato como UGT en cuanto a la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral?

¿Cuáles son las acciones y actuaciones concretas, además de su participación en mesas de coordinación y demás, en las que participa su sindicato, UGT, con el Gobierno regional para atajar la desigualdad en el ámbito laboral?

Y, por último, hemos hablado de las bajas por maternidad, usted ha hecho referencia a ellas, ¿pero qué piensa de la equiparación progresiva de las bajas por paternidad y maternidad?

Muchas gracias.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Muchas gracias, señora Fernández.

Continuando con el turno general de intervenciones, tiene la palabra, por el Grupo Parlamentario Podemos, la señora García Navarro.

SRA. GARCÍA NAVARRO:

Muchas gracias, presidenta, y muchísimas gracias a Eugenia Pérez, representante de la Unidad de Igualdad de UGT, por acompañarnos aquí esta mañana en esta comisión, por haber aceptado la invitación, y sobre todo por ayudarnos con los datos que nos ha traído y las propuestas a poder elaborar una serie de conclusiones, de resoluciones, que nos permitan mejorar la vida de las mujeres.

En España, según datos del INE, más del 28% de mujeres están en riesgo de pobreza y exclusión social, y creemos que una de las maneras para que se puedan incluir es que tengan autonomía económica y eso se consigue sobre todo a través del empleo, pero nos encontramos con que en el empleo también se encuentra la desigualdad de género. Las

mujeres en el mercado de trabajo presentan mayores tasas de desempleo y peores condiciones de trabajo que los hombres, y ello se debe a varios factores, entre ellos su incorporación más tardía al mercado de trabajo, el papel subsidiario del empleo y el salario femenino dentro de la estructura económica de los hogares, la asunción de una mayor carga de trabajo reproductivo y de cuidado en los hogares, la menor presencia en puestos de responsabilidad, la mayor participación en la economía sumergida y el empleo informal, o la discriminación de las mujeres en edad reproductiva. Usted acompañaba a todo esto que acabo de decir datos que afirman lo que estamos comentando aquí esta mañana.

En cuanto a las desigualdades que sufre la mujer en el ámbito laboral, me voy a centrar en la brecha salarial, que creemos que es un tema muy importante y preocupante y que sigue manteniendo esa desigualdad dentro de este campo. La discriminación salarial es uno de los factores que reproduce y perpetúa la desigualdad de mujeres y hombres en nuestra sociedad, y según la OIT poder solucionarlo no es cuestión de tiempo, porque llegaríamos al año 2086 para conseguir esa igualdad entre hombres y mujeres, y eso es imposible que podamos mantenernos de esta manera. Es necesario dar un gran paso hacia la igualdad en la familia y en el empleo, porque existe una relación directa entre la labor de cuidados que desempeñamos las mujeres y esta desigualdad laboral.

Podemos afirmar que todas las reformas legislativas, usted también lo ha dicho, que se han ido incorporando en los textos legales en materia de conciliación, han sido absolutamente fallidas, porque lo que se ha promocionado durante décadas es que las mujeres teníamos el derecho para poder conciliar, reducirnos la jornada, pedirnos excedencias, permisos, para ocuparnos del cuidado de las personas dependientes o de nuestros menores, y lo que no queremos es que eso siga repercutiendo sobre nosotras, lo que queremos es un mundo con corresponsabilidad. Para ello necesitamos muchísima educación y formación. Tenemos que empezar desde edades tempranas a educar en corresponsabilidad y en igualdad.

Los datos sobre brecha salarial que usted nos ha mencionado evidencian que el trabajo de las mujeres se encuentra infravalorado, que se encuentran segregadas, que tienen dificultades para la promoción profesional, y que el sistema laboral y específicamente el sistema retributivo configurado en nuestro país no retribuye adecuadamente el esfuerzo, la formación y la calidad del trabajo femenino.

A todo esto hay que sumar también que en la parte variable de la retribución, lo que son los complementos, estos complementos son arrojados contra la mujer. Un ejemplo, entre un cristalero y una limpiadora, aun dedicándose a lo mismo, el hombre cobra más, percibe más retribuciones que una mujer limpiadora.

En nuestro ordenamiento jurídico laboral estamos viendo que no se da una adecuada respuesta y sobre todo que no se hace efectivo el artículo 9.2 de la Constitución española. Además hay que sumar a esto que la Comisión Europea aprobó unas recomendaciones en el año 2014 sobre transparencia salarial, que pretendía ser un instrumento para mejorar estas desigualdades, pero se tenía que haber puesto en marcha en nuestro país, haber hecho la trasposición antes del 31 de diciembre de 2015, y de momento eso no ha ocurrido. Esto nos puede dar muestra de la importancia que tiene este tema para el Gobierno del señor Rajoy, que, preguntado por esta cuestión, contestó en una entrevista que mejor no meterse en esto. Que él no quiera meterse, que su Gobierno no quiera meterse no significa que esto no sea una realidad muy grave que siguen sufriendo las mujeres.

Igual ocurre con el Gobierno regional aquí, que en febrero, en torno a la fecha en la que se celebra el Día Contra la Desigualdad Salarial, hizo una reunión con los agentes sociales, que me gustaría que me contase un poquito más, en la que se presentaron una serie de medidas contra la brecha salarial, pero a día de hoy poco más, han pasado meses y poco más se sabe de esas medidas que el Gobierno regional les propuso, y no

nos gustaría que esto se quedara en meros titulares de prensa o que pudieran ser anuncios electoralistas y que no se conviertan en realidades que puedan mejorar esta desigualdad salarial.

Por ello creemos que es importante que se adopten medidas tanto en la Administración pública como a nivel de empresa, medidas como la transparencia de las retribuciones, que se pueda hacer una valoración de los puestos de trabajo de manera que se garantice que a igual trabajo igual retribución, que se eviten las consecuencias negativas en los derechos y las expectativas profesionales de aquellas mujeres que soliciten una reducción de jornada, pues hasta tanto no consigamos que sea real esa corresponsabilidad de mujeres que están solicitando reducción de jornada para cuidado de menores o dependientes, ello está repercutiendo en sus derechos. También que se evite esa repercusión negativa cuando se firma un contrato parcial que no es voluntario. Lo vimos hace poquito también con una sentencia de una persona que reclamaba una pensión de jubilación digna después de muchísimos años de trabajo.

También coincidimos con usted en que hay que adoptar medidas de conciliación que permitan que se puedan incorporar los hombres, que no recaigan sobre las mujeres, medidas como la educación universal de 0-3 años, la puesta en marcha de guarderías públicas subvencionadas, de manera que puedan permitir que se pueda mantener cualquiera de los progenitores en el puesto de trabajo y que hagan que los hombres se vayan incorporando. Y sobre todo, fundamental también, los permisos igualitarios e intransferibles de paternidad, que no sean las mujeres siempre las que asuman estos cuidados.

Y es necesario corregir la infrarrepresentación femenina en los puestos de liderazgo. Usted nombraba que si las mujeres no están en las mesas de negociación, no están en esos puestos que son decisivos, como se carece de formación por los hombres que están negociando, esto influye en aquellas medidas que se acuerdan en materia de igualdad.

Y en cuanto a lo que es en general la mejora del empleo femenino, creemos que es necesario que se hagan unos itinerarios personalizados para el empleo de las mujeres que se encuentran en situación de desempleo. Creemos también que es necesario que se ponga en marcha un sistema de evaluación de la calidad en igualdad para aquellas empresas que desarrollen planes integrales de igualdad e implementen medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad en su plantilla, y que puedan tener prioridad en los concursos, en los contratos (usted lo nombraba también, la necesidad de incorporar cláusulas sociales que incorporen estas medidas de igualdad cuando se celebre algún contrato con la Administración). En este sentido, usted también decía que solamente hay dos empresas con más de 250 trabajadores que han registrado un plan de igualdad. Creemos que alguna medida de este tipo podría hacer que se desarrollen planes de igualdad en las pequeñas y medianas empresas. En este sentido, también preguntarle, aparte de esta incorporación de cláusulas sociales, si cree que alguna medida más se podría poner en marcha, de manera que las empresas que no están obligadas a desarrollar planes de igualdad los pusiesen en marcha.

Es necesario también que se invierta en programas de profesionalización y recualificación para mejorar los sectores que están especialmente feminizados. También que dentro del ámbito educativo en los centros educativos se pueda adoptar medidas para erradicar la socialización diferenciada en la elección de los estudios de las jóvenes. Vimos aquí, con la comparecencia de la presidenta de Lyceum de Ciencia, que esto es una medida que sería necesaria para que desde pequeñas las mujeres vayan optando por puestos de trabajo que actualmente están masculinizados.

Mecanismos de control para evitar cláusulas discriminatorias por razón de sexo en los convenios colectivos. Usted hablaba de esa incorporación de las mujeres en las mesas de negociación y la formación, y que también puedan servir para reducir la brecha salarial en esa negociación colectiva.

Y nombrando la negociación colectiva, también quería preguntarle cómo está la

negociación colectiva, que actualmente estaba obstaculizada y había muchísimos convenios que no se habían negociado, para ver si eso se ha impulsado, si se ha conseguido que por parte también de la Administración se impulse esa negociación colectiva.

También, ya lo he mencionado, la trasposición que está pendiente por parte del Gobierno. Es necesario cumplir con la Directiva 2006/54, sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato, que actualmente no se cumple. Y también sería prioritario ratificar el Convenio 189 de la OIT, para las trabajadoras domésticas, para que cuenten con su equiparación laboral, medidas que creemos que son fundamentales.

Hablar de desigualdad en el ámbito laboral llevaría esta sesión y muchísimas más en las que usted pudiera acompañarnos. Yo considero que sería necesario que pudiésemos tener otra sesión, pero tengo que acabar y darle nuevamente las gracias por haber comparecido y pendiente de esas cuestiones que le he planteado.

Y una última, en relación con los planes de igualdad, si habría también alguna medida que poner en marcha, que crea que se pueden llevar, para que se puedan supervisar, evaluar y hacerle un seguimiento, o si cree que tal y como ahora mismo se viene desarrollando sería suficiente.

Lo dicho, muchísimas gracias y nada más.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Gracias, señora García Navarro.

Por el Grupo Parlamentario Ciudadanos tiene la palabra el señor López Morell.

SR. LÓPEZ MORELL:

Muchas gracias, señora presidenta.

Y desde luego muchísimas gracias a doña Eugenia Pérez por acompañarnos esta mañana y habernos hecho esta radiografía, que ya la estamos viendo desde muchos puntos de vista, del mundo laboral, en la Comisión de Empleo, y en este caso particular por la perspectiva de género tan importante desde el punto de vista de su sindicato. Evidentemente, es una cuestión que nos preocupa mucho y entendemos que su organización puede aportar mucho a ir mejorando estas cuestiones.

Yo no voy a repetir las cifras que ha dado usted, me parece que están constatadas y son importantes, pero sí nos parece importante dejar sobre la mesa que compartimos muchas cuestiones, que yo creo que en el fondo es lo que le queda de nuestra comparecencia como grupos políticos, amén de hacerle alguna pregunta puntual sobre su comparecencia e ir construyendo un discurso, que yo creo que es lo más importante, y eso se puede ir notando, que vamos caminando a algo más que simplemente comparecencias y reuniones entre políticos o sindicatos, que si no se plasma en cosas, pues a la mujer —y estamos hablando de mujer— media no le llega.

Reafirmarle que sus propuestas, que llegaron en tiempo y forma, se lo agradece mucho al pacto de violencia de género, fueron tenidas muy en cuenta, y desde luego sobre todo fue importante para generar incluso un eje nuevo laboral, absolutamente nuevo, en el ámbito de ese pacto por la violencia de género, que lo valoramos en todos los grupos como algo muy importante, de hecho, incluso, incorporamos otras medidas que ya habían aparecido en el pacto y nos parece importantísimo.

Simplemente le voy a anotar incluso una cuestión que ayudaría mucho a resolver muchas de las cuestiones que usted expone, que ha puesto sobre la mesa o se pueden profundizar, y es que el Pacto Regional Contra la Violencia de Género está siendo el acicate para que se monte por fin un observatorio para la igualdad en la Región de Murcia. Hay una discusión que es absurdo traerla aquí, sobre si era un pacto para la violencia de género o un pacto general para la igualdad. Yo creo que estamos todos de

acuerdo en que hace falta tener una estructura para conocer la realidad de las mujeres en todas sus vertientes. Desgraciadamente, una de ellas es la violencia de género, pero también todas las cuestiones que tienen que ver con igualdad en el mundo de la empresa, discriminaciones a nivel laboral, educativo, etcétera, etcétera, y todo lo que está en el fondo imbricado, porque una discriminación nos lleva a esa violencia de género o a esas posturas, esos roles, que parece que están muy acendrados y que no logramos romper, y yo creo que sí se están empezando a romper.

Compartimos la preocupación de su sindicato sobre todo en estas cuestiones, y le voy a poner un par de ejemplos, al hilo de las propuestas que ha hecho usted, para que vea que mi grupo político en particular, más allá de la discusión, está intentando llevarlas a efecto. Por ejemplo, el tema de los permisos de paternidad, que nos parece algo importantísimo, y de hecho no es solamente una cuestión que estuviera en un programa electoral, sino que además hemos hecho medidas concretas en los presupuestos de los años 17 y 18. A 1 de enero ya conseguimos que hubiera un permiso de un mes, de cinco semanas completas, obligatorio, no transferible, de los hombres, permiso de paternidad quería llamarse, y el compromiso que teníamos con el Gobierno de la nación era que se ampliara a dos meses intransferibles, es decir, unos 300 millones de euros a partir del último año de legislatura. En la legislatura no está fácil pero, evidentemente, vamos a hacer lo posible para que no se escatime, como tampoco se escatimen los 120 millones de euros que se liberaron para el desarrollo del Plan Nacional Contra la Violencia de Género.

Y luego comentarle que ya hemos hablado en esta casa de cláusulas sociales de empresas públicas. De hecho, en julio presentó Ciudadanos una propuesta que fue aprobada por unanimidad, y que da la casualidad que nos dábamos un año para ponerla en efecto. Le pedíamos al Gobierno que en un año la pusiera en efecto, la inclusión en los períodos de contratación pública de cláusulas sociales que favorezcan el desarrollo de la responsabilidad social a través de la compra pública y cuestiones como la responsabilidad social en la contratación, etcétera, etcétera. Todo eso se aprobó en esta casa, lo que usted pide, todos los grupos, incluido el que apoya al Gobierno, y nos dimos un año para ponerlo en efecto. Me consta que algunos ayuntamientos como el de Molina o el de San Javier lo están haciendo, pero no hemos visto que haya habido mucho avance en ese aspecto a nivel regional, igual me estoy equivocando. Y, evidentemente, en esa línea tenemos que ir.

También compartimos con otros grupos políticos y seguiremos insistiendo en el Pacto Educativo Nacional y todo lo que podamos hacer en el ámbito regional, que es menos, pero también puede ser significativo, el extender la educación obligatoria a los 0-3 años, que entendemos que es una manera importante de ayudar a las mujeres madres para poder incorporarse al mercado laboral y hacerlo en igualdad de condiciones.

Y más cuestiones le puedo general, en el sentido de que yo creo que creemos que sí que se está moviendo la sociedad, creemos que se están cambiando los roles o estereotipos. Me encanta, por ejemplo, quiero señalar, el premio que da la OMEP, las mujeres empresarias, a las empresas que concilian, que ayudan a la conciliación, y yo creo que es un ejemplo a seguir y tal.

Y le voy a hacer una única pregunta, quizá simple, pero que me parece que nos ha dado pocos datos y a mí me ha chocado muchísimo. Me ha hablado de la poca presencia de mujeres en los convenios colectivos. ¿Se siente usted infrarrepresentada, o sus compañeras, en la negociación, en la representatividad de esos convenios colectivos, o es que simplemente hay sectores que están tan masculinizados que no se ha entendido en el pasado que haya lugar a una representación? Amén de la escasa presencia, creciente en este caso, rompiéndose la tendencia, de mujeres en el ámbito de la gerencia de las empresas murcianas, que se está rompiendo y entiendo que eso puede ir adelante.

En cualquier caso, agradecerle el acopio de datos que nos ha dado, los tendremos en cuenta, y le animo a seguir trabajando, y a los sindicatos en su conjunto, y yo creo que

compartimos muchos de los objetivos.

Muchas 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, presidenta.

En primer lugar, darle las gracias a doña Eugenia Pérez Parra por acudir a nuestra llamada, por su intervención en esta comisión, que seguro que vamos a tomar buena nota de todas sus cuestiones.

Yo quería decir, sin voluntad de ser cortoplacista, que es verdad que en España ahora hay más mujeres trabajando, más trabajadoras que nunca, y eso es un dato que es verdad. De hecho somos el país de la Unión Europea en el que se crea más empleo ocupado por mujeres, otra cosa es la calidad de ese empleo, que entraremos después a verlo.

Los últimos años nos muestran un aumento del empleo femenino superior al de los hombres, y en el caso de la Región de Murcia, según los datos que tenemos nosotros, el empleo creció un 3,89% y en el caso de las mujeres ese aumento ha sido del 3,93%. Lejos de ser un dato positivo, tenemos que decir que en la senda parece ser que hay atisbos de mejora.

A pesar, como digo, de que la mujer cada vez se está incorporando más al mercado de trabajo, sigue habiendo un escollo tremendamente importante, y es el tema que ha abordado de la brecha salarial. No es comprensible que en pleno siglo XXI estemos aún hablando del problema de la brecha salarial y de que a igual trabajo distinto salario. A pesar de que en España en los últimos años se ha reducido considerablemente la brecha salarial y que se ha pasado de un 18,7 al 14,9%, a pesar de que nuestro país esté por debajo de la media europea en índice de brecha salarial, ya que España se sitúa 0,5 puntos por debajo de Francia, 6 por debajo de Reino Unido, 7 por debajo de Alemania, como digo, a pesar de todos estos datos, sin duda la noticia no es en modo alguno positiva, sino que mientras que haya aunque sea un 0,1% hay que seguir trabajando y luchando por erradicar este problema.

En la Región de Murcia, como bien ha apuntado, efectivamente, somos conscientes de que los datos de brecha salarial no son en absoluto positivos, todo lo contrario. De hecho, también como se ha venido apuntando, el Gobierno regional el pasado mes de febrero lanzó un paquete de treinta medidas para luchar contra la brecha salarial, unas medidas que se han querido consensuar con empresarios, sindicatos, etcétera, una batería de medidas como ponderar las convocatorias de ayudas y subvenciones a aquellas empresas que cuenten con planes de igualdad. Un poco lo que estábamos hablando en cuanto a la Ley de Contratación, ahora con la nueva Ley de Contratos del Sector Público los escollos que antes se venían encontrando se han solucionado con esta nueva ley. Premiar a aquellas empresas que cuenten con distintivo de igualdad, fomentar el teletrabajo en el ámbito de la Administración, o evitar, por ejemplo, que aquellas empresas que hayan sido sancionadas por conductas discriminatoria contra la mujer puedan contratar con la Administración durante un período de tiempo.

Nosotros, por la información que tenemos, estas medidas fueron presentadas en el mes de febrero a una mesa compuesta por los sindicatos, por CROEM, Consejería de Empleo y de Igualdad, así como Asociación de Mujeres Empresarias de Murcia y Asociación de Mujeres Empresarias de Cartagena. Según los datos que tenemos, y me va a permitir Podemos, porque a lo mejor no manejamos los mismos, es que hubo una

primera reunión en el mes de febrero en la que se expusieron estas treinta medidas, que se convocó para más tarde para que todos los de la mesa pudieran hacer las aportaciones, y que en el mes de abril se produjo la segunda reunión, en la que todas las asociaciones hicieron sus aportaciones, tanto sindicatos como CROEM, etcétera, y ahora mismo, en el momento en que estamos, tenemos que tener en cuenta que hace unas cuantas semanas ha habido un cambio en la Consejería, hay consejero nuevo, pero que todas esas propuestas de todos los componentes de la mesa están siendo objeto de estudio, y algunas de ellas, según nos indican, por afectar a cuestiones legislativas, entre ellas algunas que hacen referencia a convenios colectivos, están pendientes de informe por parte de los Servicios Jurídicos de la Comunidad Autónoma, para ver si son factibles y en qué punto, por la información que nosotros tenemos.

Es decir, que indiscutiblemente el Gobierno puso en marcha o lanzó estas treinta propuestas como un documento abierto, y estamos seguros de que, al igual que está ocurriendo con el pacto regional, que, como han adelantado mis predecesores en el turno de la palabra, efectivamente, todas las medidas propuestas por sindicatos han sido bien acogidas por parte de todos los grupos que estamos trabajando en el documento, pues estamos seguros de que este paquete de treinta medidas para luchar contra la brecha salarial va a contar con el consenso de todos los que forman parte de esta mesa. Es lo que todos deseamos.

La brecha salarial, como los sindicatos sobre todo han puesto de manifiesto, es un fenómeno poliédrico, es decir, tiene muchas caras. Posiblemente, ahora mismo lo que menos encontramos es que un trabajador o una trabajadora con igual trabajo cuenten con salarios distintos, es verdad, porque sus salarios base suelen ser iguales. ¿Dónde tenemos el truco, como si dijéramos? El truco viene luego en los complementos salariales. Efectivamente, vemos cómo hay complementos de disponibilidad..., una serie de complementos a los que las mujeres o renuncian o no acceden porque no pueden conciliar, y es ahí donde aparece el fenómeno de la brecha salarial. O, por ejemplo, también podemos ver un elemento diferenciador cuando hablamos de reducciones de jornada, algo que ha tratado, o excedencia para el cuidado de hijos. En nuestro país en 2017 el 90% de las excedencias solicitadas por este motivo las habían solicitadas las mujeres, y el porcentaje de reducciones de jornada es similar a este, casi el 90% lo solicitan las mujeres. Se ha acuñado un nuevo concepto, que se llama “el impuesto femenino”, y yo creo que esto hace referencia precisamente al impuesto que tenemos que pagar muchas mujeres cuando tenemos que renunciar a determinados complementos, a determinadas actuaciones, dentro de nuestra propia empresa, por tener que conciliar.

Nosotros, desde luego, estamos totalmente de acuerdo en todas las propuestas que hacen referencia a la transparencia y a la información empresarial, que todos puedan conocer los niveles de remuneración, incluidos los pluses variables, etcétera.

También estamos totalmente conformes con que las políticas de igualdad no es algo que se tiene que implantar solamente en las grandes empresas, sino todo lo contrario, el tejido empresarial de nuestra región está compuesto fundamentalmente por pymes, y yo creo que tenemos que trabajar en implantar esa obligatoriedad de los planes de igualdad también en pequeñas y medianas empresas, pero qué duda cabe que sin medidas efectivas en el ámbito de la conciliación, por muchos planes de igualdad que tengamos, es complicado.

Me quedo con una frase que ha dicho, que no por mucho legislar, o sea, independientemente del número de leyes que tengamos, sin una cultura, sin una corresponsabilidad, va a ser muy difícil que la igualdad real se imponga, porque a veces no es problema normativo, es problema de bajarlo a la realidad y que se pueda llevar a cabo.

En el tema que ha dicho de la maternidad no puedo estar más de acuerdo. Nos sumamos a las propuestas precisamente en eso, en cuanto a la corresponsabilidad y el

fomento, el cambio cultural que hay que llevar a cabo. Y además yo me quedo con el dato de que si ya para la mujer que trabaja por cuenta ajena el hecho de la maternidad es un escollo importante, cuando ya nos trasladamos al ámbito de las autónomas o al ámbito de las profesionales por cuenta ajena, esta discriminación por motivos de la maternidad es brutal, y se lo puedo decir además por experiencia propia. Entonces, todas las medidas que en este sentido se tomen, efectivamente, son pocas, de hecho habría que tomar más.

Cómo valoran desde su sindicato la medida que el Gobierno regional hace muy poquitos días dio a conocer, una batería de ayudas de 8.500 euros para aquellas empresas que contraten... ¡Ah!, pues yo tengo el dato de 8.500, lo acabo de comprobar en la nota de prensa, y sí, me vienen 8.500 euros. Efectivamente, bueno, 8.500 euros para aquellas empresas que contraten a mujeres que sean madres con niños menores de 3 años. Imagino que está muy focalizado a ayudas que se van a hacer a través del SEF, y la de los 300 euros para aquellas mujeres que se sometan, creo, a cursos de formación del SEF, etcétera, y que sean madres. ¿Cómo valoran esta serie de medidas?

Y luego también yo tenía la misma pregunta que mi compañero López Morell ha lanzado, hemos coincidido. Es preocupante cuando se está negociando convenios colectivos también el tema de la presencia de mujeres. Efectivamente, es vital que sea por lo menos paritaria. Entonces, yo no tengo datos, no sé si tienen datos, ¿en qué medida esa presencia femenina tanto en sindicatos como en comités de empresa como a la hora de negociar esos convenios colectivos? Porque nosotros, desde luego, no tenemos ese dato.

Y luego, por último, una cuestión. Nos gustaría saber qué medidas, qué propuestas hacen desde la perspectiva sindical para poner en marcha la implantación de la conciliación dentro de las empresas, etcétera, si tienen algún estudio hecho o alguna batería de medidas, de propuestas, en este sentido.

Nada más, nuevamente agradecer su comparecencia en la mañana de hoy, y estaremos encantados de volver a repetirla cuando sea necesario o haya temas nuevos que tratar.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Muchas gracias, señora Soler Hernández.

Tiene la palabra para la contestación a las no pocas cuestiones que han surgido durante las intervenciones de los portavoces de los grupos parlamentarios la señora Pérez Parra, responsable de la Unidad de Igualdad del sindicato UGT.

SRA. PÉREZ PARRA (RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE IGUALDAD DE UGT):

Gracias, Isabel.

Para mí también ha sido enriquecedor estar aquí, porque ahora he tenido la oportunidad de poder escucharles. Muchas veces, aunque uno tenga responsabilidades en una materia, no llega a todos los puntos y se desconocen cosas que se hacen en la Asamblea Regional. Imagínense, si yo que intento estar al día de todo lo que se hace... la gente de a pie, que no percibe la labor tan importante que desde la Administración y desde los gobiernos se hace en cualquier materia, pero en este caso en materia de igualdad, y es de agradecer la implicación que tienen.

Voy a intentar contestar por partes, porque han sido muchos los temas que hemos tratado y quiero contestarles con precisión.

La señora diputada por parte del PSOE, Yolanda, me decía que cuáles son las acciones que hacemos, que cuál es nuestra relación con el Gobierno y qué opino de la equiparación. Algunas de las cuestiones son comunes en todas las intervenciones y voy

a intentar responder a todas.

Yo voy a ser sincera y fuera de papeles. Yo soy responsable del sindicato en materia de igualdad apenas tres años. Sí que he tenido responsabilidades sindicales desde hace dieciocho años en el sindicato, pero en el tema de igualdad llevo tres años. En este aspecto, cuáles son las acciones que hacemos o cuál es la relación con el Gobierno actual. La implicación con la igualdad es desde siempre. A raíz de este 8 de marzo, que, como saben ustedes, convocamos una huelga general parcial de dos horas, tuve oportunidad de recopilar información y ver hasta qué punto el sindicato estaba implicado con la igualdad, para poder transmitir mejor esa necesidad de reivindicación que llevábamos a cabo, y me di cuenta de que ya en 1932, en el congreso de la UGT a nivel nacional, se establecía la necesidad de igual trabajo, igual salario, y que en todo el siglo XX hubo una serie de avances sindicales importantes y en 1977 la creación de un departamento exclusivo de la mujer, dentro de la organización sindical, y eso ha ido calando en todo el sindicato, en el sentido de que en el sindicato todas las listas son paritarias, a excepción de sectores donde la mujer no tiene representación a día de hoy, como pueda ser el sector del metal, de la metalurgia, el sector agrario, que también le cuesta, y todo lo que tenga que ver con las industrias químicas... Son sectores donde todavía, a pesar de que se están haciendo grandes esfuerzos y que cada vez la mujer tiende más a su representación, nos cuesta mucho llegar.

El tema de la igualdad es ahora mismo un pilar fundamental dentro de la organización, y así lo vamos a hacer con una acto que vamos a tener este año, porque mi organización cumple 130 años de historia y en agosto se va a cambiar el acta fundacional para ponerla como una organización feminista, porque así hemos considerado que se ha estado trabajando estos 130 años de historia y se va a cambiar esa acta fundacional.

¿Cuáles son las acciones que hacemos y cuál es la situación que tenemos con el Gobierno? Mi única manera hasta ahora de poder manifestar las reivindicaciones en materia de igualdad con el Gobierno y poder manifestarle qué hacemos ha sido a través de los consejos asesores de mujer, de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, como sabéis, hay un consejo asesor consultivo donde tenemos representación, y es la única vía de comunicación que tengo con el Gobierno regional. Sí que es verdad que mi organización hemos solicitado reuniones con la consejera para manifestarle todas las carencias que nosotros vemos en materia de igualdad, porque, desde mi punto de vista, la materia de igualdad en esta región, en el empleo, en el ámbito laboral, no se ve de una forma transversal en el área de igualdad, solo se ve en el área de empleo, a través de la Consejería de Empleo, y muy poquitas acciones.

Sí que es verdad, y aquí lo manifestó mi secretario general cuando vino a la comparecencia de empleo, que en esa Estrategia Regional por el Empleo de Calidad nosotros negociamos una serie de avances en materia de mejora en el mercado de trabajo, donde va implícito el tema de la mujer, pero sí que es verdad que se hace necesario reorientar ese decálogo que nosotros vamos a presentar, porque hay medidas que no se están llevando a cabo. Yo creo que en materia de igualdad queda mucho por hacer, porque al igual que se les da muchas acciones al mundo empresarial, todas las mujeres no van a ser empresarias. Creo que se debe de fomentar y dar un paso más allá en hacer acciones, reivindicaciones, desde el Gobierno, en materia de formación y mejora en el acceso y en la estabilidad de las mujeres en el mercado de trabajo, mujeres trabajadoras. En ese aspecto, yo llevo los tres años que soy miembro del consejo asesor demandando esa famosa mesa de la brecha salarial, y tengo que decir que las mujeres empresarias... Manoli, su presidenta, estuvo totalmente de acuerdo desde el primer momento, y sí que es verdad que se llevó a cabo esa primera reunión en febrero, donde fue mi secretario general, no fui yo, porque precisamente fue coincidiendo con el Día de la Igualdad Salarial y nosotros creíamos que no era un día para presentarnos un documento, para hacernos una foto, cuando había que trabajarlo y no era el momento

idóneo. Entonces, si bien es cierto que se presentó el documento ese día, nosotros hemos trabajado mucho ese documento, con aportaciones. Tengo que decir que hubo una reunión en abril que sí asistí yo, donde estaba el consejero de Empleo de entonces, Juan Hernández Albarracín, y donde pusimos de manifiesto cada uno... hubo muchos puntos de encuentro y puntos en los que, obviamente, no estuvimos de acuerdo, pero sí habían puntos de acuerdo. Estábamos todos los sindicatos y las mujeres empresarias, y nuestra sorpresa ha sido que después de tanto tiempo cuando nosotros ya hemos hecho ese trabajo, ese documento, hemos aportado ideas, nuestra sorpresa ha sido que ahora nos dicen que tenemos que elaborar un nuevo documento, porque no se pueden casar todas las ideas y hay sensibilidad de debate y no se puede trabajar un documento común con todas las ideas. Nosotros no vamos a hacer ahora un nuevo documento al trabajo, nosotros hemos hecho ya el trabajo de hacer las aportaciones al documento, y nosotros creemos que en esos puntos donde no estemos en común habrá que sentarnos a reflexionar para ver dónde podemos llegar a un punto de entendimiento. Quizá pueda ser que en el Gobierno ha habido, como ha mencionado, ese cambio de consejero y puede ser que en el traspaso de las competencias a un nuevo consejero no haya habido un entendimiento y quizá tendremos que reunirnos para ver cómo salimos de ese bloqueo ahora mismo que hay, porque sí que hay un bloqueo ahora mismo con ese documento. No hay más, no ha habido más, simplemente las aportaciones a un documento que, ya digo, nos lo dieron hecho y que nosotros hemos aportado las cosas en que no estamos de acuerdo y las que estamos de acuerdo.

La diputada de Podemos, Ángeles, me preguntaba sobre el tema de la brecha salarial. Yo quería contar aquí la anécdota que tuve con los medios de comunicación una vez que vine (solicitamos reunirnos con la presidenta de la Asamblea Regional y trasladarle la huelga que íbamos a hacer con motivo del 8 de marzo), y una de las periodistas que nos atendió después de la comparecencia con la presidenta me preguntó qué era la brecha salarial, porque ella no lo entendía. Y fuera de micros ella después se dio cuenta de que había sufrido la brecha salarial, porque su compañero cobraba un plus más que ella, simplemente por ir a los estadios de fútbol y cubrir los aspectos de deporte, y se dio cuenta de que tenía el mismo salario pero que su compañero, como no hablaban entre ellos, como no era pública la información, después de tantos años se dio cuenta de que tenía brecha salarial.

Brecha salarial, como decía la diputada del Partido Popular, son tantas cosas... Yo creo que nos afecta tanto que las mujeres estamos supersensibilizadas, tengamos la ideología que tengamos, todas hemos sufrido brecha salarial.

Y brecha salarial es algo más, es tener que cogerte una excedencia por maternidad y cobrar menos. Y no solo es cuestión de salario, es a lo largo de tu vida tener que renunciar a una remuneración porque tienes que cuidar a tu hijo, porque no tienes... El tema de la maternidad es un tema que estoy muy sensibilizada porque he sido madre, y a las cosas que tienes que renunciar, no solo económicas, sino sociales, culturales, todo porque el hombre se presupone que está fuera, ajeno a esta crianza del hijo. Y por poner un ejemplo, mi marido trabaja en Navantia, una empresa con un buen convenio colectivo, donde todos los derechos de los trabajadores están superregulados, y sin embargo es mínimo el número de hombres que se cogen permiso para paternidad, o mínimas las políticas de igualdad que se llevan a cabo en una empresa tan importante y con tantos trabajadores. Yo me cogí la excedencia de maternidad porque eso de que un hombre se coja la excedencia como que no está bien visto, incluso en empresas donde está regulado muy bien la materia de maternidad y paternidad.

Decir con esto que una de las acciones que más nos pregunta la gente y que más nos llevan al sindicato, que acuden más al sindicato las mujeres, es precisamente el tema de la adaptación de la jornada, todo lo de los permisos. Cada vez hay más separaciones de padres, y para llevar a los hijos al médico muchos padres tienen que mentir y decir que van al médico para ellos, para poder llevar a los hijos al médico, porque no hay

contemplación en los convenios de permisos para poder llevar a los hijos al médico, y siempre recae en las mujeres y se da ciertas facilidades en las mujeres para que sean ellas las que pierdan un espacio de tiempo en el trabajo y vayan al médico, porque se les da más facilidades y a los hombres no.

Los planes de igualdad, medidas para que los pongan en marcha. Hombre, yo creo lo que he comentado en la comparecencia, que si se cambiara ese desarrollo legal de los planes de igualdad y se cambiara el registro de 250 trabajadores, que es lo que exige la ley (nosotros exigimos que fueran más de 25 trabajadores), yo creo que ya daríamos un buen paso. También hay que decir que no sirve de nada si se hacen planes de igualdad de manera unilateral por parte de las empresas y no se cuenta con la representación legal de los trabajadores y con un equipo de mesa de negociación, donde se lleve a cabo con una buena radiografía de esa empresa, para poder tener mejoras a nivel de igualdad de género.

Esos planes de igualdad deben de ser reales. Yo he tenido oportunidad de compartir mesa con la presidenta de las mujeres empresarias, con la que tengo una magnífica relación, y creo que las mujeres empresarias están dando un toque en el avance muy importante en materia empresarial. No sé cómo lo llevarán con el núcleo duro empresarial de esta región, pero sí que es verdad que no se puede, yo se lo he manifestado, firmar planes de igualdad simplemente para una foto, que te enteras por un periódico de que han firmado un plan de igualdad, pero el plan de igualdad quién lo ha firmado, con quién se ha negociado, dónde está registrado. No digo que no sea un plan de igualdad propuesto con buenas intenciones por parte empresarial, pero no ha sido negociado con la representación legal de los trabajadores, y ahí tenemos que poner toda la carne en el asador. Ya se lo he manifestado por activa y por pasiva tanto a la directora de la Mujer como a la consejera en particular que en materia laboral tenemos que dar un paso muy grande en esta región en formar a las mujeres trabajadoras y no solo a las mujeres empresarias, y no solo el espíritu emprendedor, también hay que fomentar la participación de las mujeres con acciones y con reivindicaciones, con acciones por parte del Gobierno para que haya partidas presupuestarias y proyectos donde se avance en materia laboral.

Por eso he dicho que lamentaba que se eliminara el Instituto de la Mujer. Nosotros, en la Unión General de Trabajadores, hace años teníamos un proyecto en común con la Comunidad Autónoma, donde teníamos servicios de asesoramiento para las mujeres en materia de trabajo y donde se hacía una serie de acciones en materia laboral, que todo se fue de un plumazo, y que a día de hoy tengo que decir que las partidas presupuestarias en materia de igualdad son cero, en materia sindical, cero. Entonces mi obligación es demandarlas y decirlas y no estamos contentos de esa manera.

¿La negociación colectiva cómo está? No es mi área, pero sí he participado ya en las reivindicaciones que se están haciendo en la puerta de la patronal, hay 43 convenios colectivos bloqueados, los más sangrantes el de comercio, el agroalimentario y el de hostelería, que fueron los tres que dieron voz a esa última manifestación que hicimos en la puerta de los empresarios. La gente está muy quemada, los trabajadores de esta región están movilizándose, cada vez está creciendo esa inquietud por el desbloqueo, necesitan que se desbloquee esta situación, y yo creo que esto acaba de empezar y que todavía queda mucho recorrido, porque, efectivamente, en la negociación hay todavía cuarenta y tres convenios colectivos bloqueados. Sí, sí, de hecho las tres trabajadoras que hablaron y participaron eran mujeres, era la representación de los tres convenios más feminizados y las tres fueron mujeres.

Obviamente, hay muchas cosas que no hemos hablado, como el tema de las empleadas de hogar, como el tema de la prostitución... Es que el tema de discriminación es tan amplio que necesitaríamos muchas comparecencias, porque es preocupante, transversal, necesario y prioritario para que avancemos en esta sociedad. Yo creo que todos lo tenemos claro, independientemente de la ideología, todas las

mujeres de los grupos parlamentarios saben que es necesario avanzar en materia de igualdad. Es necesario y tenemos que poner... los hombres también, pero lo que he querido decir... Yo no soy de las que separa a los hombres, porque los hombres tienen un papel fundamental para poder avanzar, si no, apaga y vámonos, pero sí que es verdad que como mujeres sufrimos y es como algo ya en el ADN esa reivindicación que tenemos que hacer.

Las cláusulas de inclusión social. Yo desconocía que aquí en la Asamblea se había dado ya ese paso, lo desconocía. Voy a ponerme a ello, voy a mirarlo y la próxima vez que venga le diré: no se ha avanzado tanto, o se ha avanzado. Pero, bueno, mis felicitaciones, si se ha puesto ya sobre la mesa y si ya se está avanzando sobre esa materia.

El tema del pacto regional. Lo digo públicamente a los medios, me alegro enormemente de que se haya tenido en cuenta el eje laboral. Nosotros lo teníamos claro y cuando me senté con mi secretario general a analizar el borrador vimos claramente que hacía falta un eje laboral en ese pacto. Es que es supernecesario, para que tenga sentido y poder no solo la inclusión social de las víctimas de violencia de género, sino que pueda dar independencia económica a cualquier mujer. El trabajo es esencial y no se puede separar del laboral, para quitarnos esta lacra de la violencia de género.

Me decía que si me siento infravalorada como mujer en el sindicato o que si las mujeres teníamos un... ¡Ah, en los convenios! Claro, por supuesto, es lo que te decía, nos queda mucho recorrido, porque hay sectores todavía muy masculinizados, pero no porque nosotros no queramos introducir a las mujeres, ni mucho menos, pero sí que es verdad y yo lo reconozco que tenemos que avanzar en materia de negociación, que las mujeres participen en el sindicato más en la negociación de los convenios. A nivel de cargos, para elaborar o para realizar acción sindical hay mujeres en muchos cargos de responsabilidad y superorgullosas de ellas, pero cuando se baja a lo que es el terreno del convenio colectivo, solo tenéis que ver en los convenios colectivos que se registran que en la mayoría son hombres los que los negocian, porque son los más formados, porque llevan muchísimos años negociando ese mismo convenio, porque en ese sector apenas hay mujeres y porque hay mujeres que por su situación en el mercado laboral no quieren participar en las elecciones sindicales ni en las mesas de negociación, con lo cual no quieren entrar a negociar en los convenios colectivos, y eso hay que trabajarlo. El otro día me decía un compañero, un delegado de una empresa como Arcelormittal, que es una empresa bestial, que de un buen documento en materia de igualdad que se presentó la empresa no aceptó nada, nada, y yo le llegué a decir: bueno, a lo mejor es que no habéis sabido venderlo como debierais. ¿Sabes?, porque muchas veces no es solo... aquí hay que decir verdades, muchas veces o a lo mejor los hombres no están formados para poder avanzar en materia de igualdad, o porque ellos mismos dejan... «bueno, bueno, esto luego lo veré en el convenio», porque primero nos interesa otro tipo de avances. Yo soy muy perseverante con este tema y lo denuncio y lo digo claramente, que tenemos que avanzar en que se mejore por parte empresarial y en la parte sindical.

¿Qué opino de las medidas que ha propuesto el SEF? Tuve la ocasión el otro día de poder ver esta noticia. Nosotros no somos partidarios de las bonificaciones empresariales, porque creemos que se ha demostrado a lo largo del tiempo que las bonificaciones empresariales no ayudan a la contratación. Yo creo que si un empresario no tiene cultura de base..., en definitiva, si no quiere contratar mujeres porque se van a quedar embarazadas, porque van a perder trabajo, porque van a tener absentismo, porque son en definitiva una carga para el empresario, por muchos 8.500 euros que les den... Nosotros no vemos que la bonificación haya sido una mejora de avance en materia de igualdad. Sí que es verdad que todas las iniciativas que sean para la mejora de introducir en el mercado de trabajo bienvenidas sean.

Usted decía que sí, que se había crecido en el empleo y que los datos... Yo los datos que he traído aquí son de la Encuesta de Población Activa, y esta encuesta lo que viene

a decirnos es que la mujer no está participando en la creación de empleo como lo están haciendo los hombres, y que hubo -creo recordar que lo he dicho por ahí- 66.500 empleos en la Región de Murcia entre 2013 y 2017, pero de ellos el 64% eran hombres y el 36% eran mujeres.

Y luego sí que había 1.400 ocupadas más en 2017, pero es que hay todavía 8.500 menos de las que había en el año 2008, con lo cual tenemos que avanzar en esta materia. Yo, como grupos parlamentarios que sois, os pediría un esfuerzo por abrir alguna mesa de trabajo o algún avance en materia de discriminación, y trabajar porque se queda cojo todo lo que hay, desde mi punto de vista, y sería beneficioso no solo la brecha salarial, que es un tema superimportante en esta región, donde hay una diferencia del 36% y tenemos que combatirla, sino también un avance en el mercado de trabajo, que yo creo que desde hace muchísimos años no se ha hecho ningún proyecto específico, no se ha hecho ninguna estrategia específica con la mujer en esta región, y podría ser interesante que igual que con ese pacto, en el que nos hemos puesto todos de acuerdo y que hay voluntad política, también con el tema de la igualdad. Podría ser un buen punto de partida. Y no sé si me he dejado algo.

Muchísimas gracias.

SRA. CASALDUERO JÓDAR (PRESIDENTA):

Yo creo que no se ha dejado nada y que además tendremos que contar otra vez con su presencia en esta comisión, si así ella lo desea y los grupos parlamentarios también, por la gran cantidad de cosas que hemos visto que aún se pueden tratar.

Ratificamos nuestras gracias a la presencia aquí de la responsable de la Unidad de Igualdad de la Unión General de Trabajadores, Eugenia Pérez Parra, y, sin más asuntos que tratar en el orden del día, se levanta la sesión.