DIARIO DE SESIONES

DEL

PARLAMENTO DE NAVARRA

IX Legislatura | Pamplona, 10 de octubre de 2017 | NÚM. 47

TRANSCRIPCIÓN LITERAL

COMISIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D.º JOKIN CASTIELLA IMAZ

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 10 DE OCTUBRE DE 2017

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Desarrollo Económico para explicar las actuaciones previstas para disminuir la brecha salarial y el desarrollo de medidas de conciliación en el Plan Industrial de Navarra 2020 y Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación.

(Comienza la sesión a las 9 horas y 38 minutos).

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Consejero de Desarrollo Económico para explicar las actuaciones previstas para disminuir la brecha salarial y el desarrollo de medidas de conciliación en el Plan Industrial de Navarra 2020 y Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Egun on guztioi, foru- parlamentari jaun-andreok. Hasi dugu Garapen Ekonomikorako Batzorde honen saioa eta gai-zerrendan dagoen puntu bakarrari erantzunez, horretarako ditugu hemen Nafarroako Gobernuko Lehendakariorde lehena, Garapen Ekonomikorako Kontseilari den Ayerdi Olaizola jauna, eta bere Kabinete Burua, Ayerdi Echeberri jaunak laguntzen du ere batzorde honetan. Ongi etorria emanda ere iragarri nahiko nuke…

[Buenos días a todos, señorías parlamentarias forales. Comenzamos esta sesión de la Comisión de Desarrollo Económico, y para responder al único punto del orden del día, tenemos aquí al Vicepresidente primero del Gobierno de Navarra, el Consejero de Desarrollo Económico el señor Ayerdi Olaizola, y le acompaña en esta sesión su Jefe de Gabinete, el señor Ayerdi Echeberri. Tras dar la bienvenida quisiera anunciar...]

Quisiera anunciar que ha sido disculpada de esta presidencia la presencia de la señora Beltrán, a esta Comisión, y así lo transmito.

En el orden del día figura un único punto, que es la comparecencia del Consejero de Desarrollo Económico para que este explique las actuaciones previstas para disminuir la brecha salarial y el desarrollo de medidas de conciliación en el Plan industrial de Navarra 2020 y Plan de Ciencia y Tecnología e Innovación.

Esta solicitud de comparecencia ha sido a instancias de la señora Sáez Barrao del Grupo Parlamentario de Podemos-Ahal Dugu, y por tanto tiene el primer turno para que exponga brevemente la motivación de esta comparecencia. Cuando quiera, señora Sáez.

SRA. SÁEZ BARRAO: Eskerrik asko, señor presidente, y muchísimas gracias, señor Consejero y la persona que le acompaña. Bueno, como ya saben, no es la primera vez, sí aquí, en esta sesión de trabajo, pero es un tema que nos preocupa sistemáticamente. Además de manera transversal. ¿Por qué? Bueno, sencillamente queremos oír realmente en los planes cuál es el planteamiento real que en este momento existe ante un tema como la brecha, cómo intentar disminuir esa brecha salarial que según quién la analice la pone en una cifra o en otra, en cualquier caso, la navarra bastante alta, que es lo que vamos a estar de acuerdo, y que no debería de existir. Y recordarles un poco el por qué, es decir, además de los argumentos que tenemos todo el mundo por ética y por justicia, y por justicia me refiero en cuanto a que además en una sociedad como la nuestra no se puede ni se debe permitir que las mujeres estén fuera de todo el planteamiento también del desarrollo, y porque hay mucho que aportar y desgraciadamente se está perdiendo. Pero también porque diríamos que nos obligan las normativas y, desde luego, es evidente; hay toda una normativa europea específica hablando de esto y que tiene compromisos muy claros, que luego ya explicaré, que supongo que usted

también explicará, pero también y digo muy específica, en concreto, pero también las leyes propias nuestras, navarras, las estatales.

Quiero recordarles también el acuerdo programático, ha sido un tema que además sabemos, no porque venga hoy solo, que ha estado muy presente en estos dos años de trabajo de cómo hacer, pero, en cualquier caso, me gustaría recordarles que sí que es algo que tiene importancia en el sentido de que en el propio acuerdo programático tiene un, dos, tres, cuatro, cinco seis, siete apartados, todo el tema de cómo solventar o qué medidas poner en cuanto a brecha salarial, o cómo avanzar en materia de conciliación y de una manera transversal.

También porque ya le dije en la pregunta oral, es decir, que a veces el tema no hay que desligarlo de una cuestión que nos preocupa en este momento a toda la sociedad, de que indudablemente avanzar en igualdad en materia laboral es una de las mejores prevenciones de las violencias machistas, no la única, pero sí una importante prevención. Y, en cualquier caso, ¿por qué lo queremos? Bueno, recordarles que la OIT en este momento también está francamente preocupada, está dando datos de el por qué no conseguimos aplicar las normativas, qué está ocurriendo. Pero para Podemos-Ahal Dugu, y probablemente para personas que he ido hablando aquí, la mayor preocupación es porque es una realidad que sigue siendo muy dura para las mujeres y que sobre todo está creando muchas frustraciones en las mujeres, qué ocurre, por qué no avanzamos, y que realmente, es decir, los datos en ese sentido son sangrantes todavía, hay muchos espacios, y que sobre todo le insisto, la frustración hace que sea difícil el avanzar, y por eso insistimos en que seguro que habrán mirado qué medidas en este momento son posibles, tanto en el Plan de Desarrollo, tanto en el Plan Industrial de Navarra 2020, como el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación que tiene mucha incidencia en este avance. Así que esperamos atentamente sus explicaciones.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Eskerrik asko, Sáez andrea. Beraz, Kontseilari jauna, hogeita hamar minutu dituzu, gehinez. Nahi duzunean.

[Gracias, señora Sáez. Por tanto, señor Consejero, dispone de treinta minutos. Cuando quiera.]

SR. CONSEJERO DE DESARROLLO ECONÓMICO (Sr. Ayerdi Olaizola): Buenos días a todos, egun on guztioi. Voy a empezar señalando que comparto las reflexiones trasladadas plenamente. Además, las reflexiones trasladadas por la portavoz de Podemos-Ahal Dugu también sobre todo y en particular también por sus implicaciones en lo que tiene también para el desarrollo integral de la mujer y la superación de esa brecha existente en todos los niveles. A partir de ahí, decirle incluso que en un reciente análisis que hemos realizado desde el Gobierno sobre la evolución de los salarios en los últimos años, en los años de la crisis, incluso hemos observado cómo el comportamiento salarial en los años de la crisis incluso lo que ha hecho es agrandar la brecha, además. Con lo cual, la preocupación es, si cabe, mayor, y no solo eso, sino que incluso en los niveles salariales más bajos el comportamiento también de los salarios más bajos de los hombres ha sido mejor que el comportamiento de los salarios más bajos de las mujeres. En el 10 por ciento de las mujeres peor pagadas del año 2008 al 2015 ha habido un descenso en la retribución media del 10 por ciento, 10,3; en el caso de los hombres, del 4,2. En el 25 por ciento peor pagado, incluyendo ese 10 por ciento, en las mujeres ha habido una pérdida de

retribución del 2008 al 2015 del 2,6 por ciento –estoy hablando de los salarios nominales, sin entrar en capacidades adquisitivas, solo salarios nominales– y, sin embargo, los hombres han crecido un 2,2, es decir, en el 25 por ciento inferior. Con lo cual, esa valoración que se hacía incluso desde una perspectiva de análisis, ahora que parece que estamos poquito a poquito en una senda de salida de una crisis, insisto, con todas las prudencias, cuando miramos el 2008-2015 tenemos que reconocer que incluso el comportamiento de esos salarios medios ha tenido una diferencia en hombres y mujeres y ha sido a peor, a peor en el caso de las mujeres, también en los niveles más inferiores. Con lo cual la preocupación todavía está acrecentada.

Como bien señalaba la señora Sáez, es verdad que esta es una cuestión transversal del Gobierno. Yo tenía por aquí un poco las actuaciones que se han hecho desde el principio de legislatura, dirigidas a reducir la brecha salarial –pero tampoco sé si me quiero alargar mucho, seguro que ella las conoce mejor que yo–: el estudio sobre la brecha encargado a AMEDNA por el INAI, por el Instituto Navarro de Igualdad; el impulso a la inclusión de cláusulas de igualdad en contratos y subvenciones a través de los programas de igualdad también; la actividad-formación que organizó el Gobierno y el propio personal perteneciente a las unidades de igualdad, sobre cláusulas sociales; las subvención que nosotros hemos dado en concreto a AMEDNA también para la continuación con el programa denominado Sello Reconcilia, etcétera. Y digamos que todo esto seguro y, entre otras muchas cosas, aquellas que más nos afectan a nosotros –no voy a tampoco entrar en el Consejo Navarro de Igualdad y la sesión mantenida en julio del 2017, donde se recogen también toda una serie de actuaciones genéricas–. Yo quería decir, en lo que se refiere a los planes de ciencia y tecnología, por un lado, industrial, por otro, incluso me atrevería luego a hacer una referencia, aunque no es mi ámbito de competencia al Plan de Formación Profesional, que también es otro documento, yo diría que relevante. Nosotros les decimos que en estos momentos la fotografía es la siguiente: el Plan de Ciencia y Tecnología, como hemos conocido está aprobado, ya tiene todas las bendiciones, y dentro de él –ya tuve ocasión cuando hablamos en junio de esta cuestión– ya hay un análisis específico, yo creo que de una cuestión muy relevante, que es el problema enorme que existe, o la realidad, el problema que existe con la poca proporcionalmente presencia de mujeres en lo que son las formaciones ESTEM, todas las formaciones relacionadas con aquellos sectores al final fundamentalmente, yo diría, más industriales, más industriales por decirlo de una manera sencilla: matemáticas, física, mecánica, ingeniería, todas estas cuestiones.

Ahí tenemos un problema claramente identificado. Nosotros conocemos con el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación que hay medidas para ellos, de hecho, en concreto, hay un capítulo con 100.000 euros para este año 2017 que se está poniendo en marcha, y ahí hay una serie de actuaciones que se están poniendo en marcha también. Las jornadas de promoción de las vocaciones ESTEM en los centros de estudios, las jornadas de divulgación científica, las encuestas a los alumnos, el desarrollo de monografías y material escrito pensando en los niños, o para precisamente fomentar este tipo de vocaciones, jornadas –decía– en todos los centros educativos dirigidos a profesores de ciencias, matemáticas, física y química de cuarto de la ESO, impartidas por profesores de universidad, realización de visitas a grandes instalaciones científicas, preparación de vídeos en áreas expositivas, y, dentro de ello, alguna en particular, jornadas ESTEM para niñas también, específicamente para niñas. Todo este capítulo está en el Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación, se está incluso elaborando

material didáctico en ese sentido, buscando a través de, –ya los anunciaremos convenientemente y los presentaremos– cuentos divulgativos, reforzar el rol de estas vocaciones y, dentro de eso, trasladar sobre todo la imagen a los niños, pero sobre todo a las niñas, de que este es un campo de absoluto interés, y no solo eso, sino que les ilusione como niños, que les entre por los ojos, que les guste y que les atraiga, a los niños y a las niñas –insisto–, especialmente a las niñas, y ese es el camino que tenemos en el Plan de Ciencia y Tecnología.

En el Plan Industrial, recuerdo bien cómo efectivamente en el borrador del plan que hemos presentado hubo un primer informe, lo respondimos en junio, un informe negativo en el sentido de que no se había analizado suficientemente la dimensión de igualdad, lo estamos trabajando, no lo hemos todavía terminado, lo queremos hacer bien, lo queremos hacer bien porque es importante, pero no lo tenemos todavía terminado. De hecho, yo diría que esa es la razón por la cual todavía el Plan Industrial no está avanzando en la fase definitiva de aprobación.

Si quiero decirles, en cualquier caso –y aquí yo creo que tengo unos datos interesantes–, que en todas las convocatorias que estamos impulsando desde el desarrollo económico –ya empezamos en el año 2016, seguimos en el año 2017–, estamos contemplando esta medida en todo aquello al menos que desde el punto de vista del cumplimiento de la normativa existente se nos deja. Lo digo porque también aquí a veces los elementos de ponderación de discriminación positiva en favor de la mujer a veces topan, y es complicado decirlo, pero topan también con limitaciones legales.

Así, por ejemplo, en el servicio de fomento empresarial, las convocatorias de inversión en PYMES industriales ofrecen un 1 por ciento de ayuda adicional a aquellas empresas que tengan planes de igualdad, medidas de conciliación o distintivo; en el año 2016 veintisiete empresas, el 10 por ciento del total de las beneficiarias de la convocatoria, se beneficiaron de este punto adicional; en el año 2017 la convocatoria está en curso, con lo cual todavía no tenemos datos, pero se ha incluido exactamente el mismo elemento de referencia. Eso en PYMES industriales.

En la convocatoria de inversión en industrias agroalimentarias, exactamente tenemos la misma medida de intensidad adicional en la ayuda, diecinueve empresas en el año 2016, el 24 por ciento del total, se beneficiaron también de este punto adicional.

En la convocatoria de inversión en grandes empresas industriales. Aquí se exige como requisito, ya no es una ponderación de un 1 por ciento, sino que se exige como requisito para ser beneficiaria para que las empresas de más de 250 personas cumplan la ley al final, que tengan elaborado y aplicado el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Quiero decir que aquí ha habido nueve beneficiarias en el año 2016, el 42,9 por ciento del total de las empresas.

En la convocatoria de la mejora de competitividad. Aquí hemos introducido un 5 por ciento de la ayuda adicional, no un 1; un 5 por ciento de la ayuda adicional, y ha habido una beneficiaria solo, el 3,1 por ciento del total. En las convocatorias de empresa digital navarra también un 5 por ciento, en la convocatoria del año 2016 no ha habido ningún beneficiario en general porque estamos hablando de emprendedores, de pequeñas empresas o empresarios

individuales que tampoco tienen la dimensión como para tener un Plan de Igualdad o medidas consolidadas.

En conectividad empresarial, banda ancha –también el 5 por ciento de ayuda adicional– no la teníamos en el 2016, sí la hemos metido en el 2017. Aquí tenemos datos ya, una empresa se ha beneficiado de estos cinco puntos adicionales.

Pasando ya al servicio de innovación, aquí ya vienen primero las convocatorias estrellas, las convocatorias de proyectos de I+D+i. Aquí se valora en los proyectos la participación femenina en el equipo investigador, y quiero decirles que, en la convocatoria del 2016, 69 empresas se han beneficiado de esta valoración, el 50,4 por ciento del total. Además, en estas convocatorias de innovación se comprometen a que los materiales de difusión de los resultados del proyecto evitarán cualquier imagen discriminatoria de la mujer, fomentando la igualdad y la pluralidad de roles. En esta misma convocatoria en el 2017, que ya está resuelta, ochenta y ocho proyectos frente a sesenta y nueve del año 2016, el 47,8 por ciento del total, se han beneficiado, han aportado este criterio de valoración con base en la participación femenina en el equipo investigador.

Los proyectos I+D+i estratégicos, convocatoria nueva y, además, apuesta estratégica en el departamento en el año 2017 –en el 2016 no existía–. También aquí se concede puntuación adicional con base en la participación femenina en el equipo investigador del proyecto. Dos de las adjudicatarias, el 33 por ciento del total, porque aquí son pocos proyectos y muy gordos, por tanto, el 33 por ciento ha conseguido puntuación adicional con base en esta participación femenina. En la convocatoria de contratación del personal investigador se ofrece ayuda adicional por el Plan de Igualdad, distintivo, medidas de conciliación u otras medidas en el año 2016. Dieciséis compañías, el 21,6 por ciento del total, han tenido ayuda adicional, el 34,1, quince empresas, en el año 2017.

Otra convocatoria nueva, también estratégica, la contratación de doctorandos y doctorandas. Y aquí, con el fin de contribuir a paliar la brecha de género, también hay ayuda adicional cuando se trata de una doctoranda. Quiero decir que en la convocatoria que surge en el año 2017, por primera vez, el 61,1 por ciento de las empresas que se han acogido a la convocatoria, once del 61,1 por ciento del total, han tenido esta puntuación adicional porque han introducido este elemento.

En las ayudas a centros tecnológicos y organismos de investigación, ya no a las empresas y a los proyectos, sino a las ayudas a los centros tecnológicos y organismos de investigación. Aquí se ha introducido dentro de los criterios de evaluación de los centros el porcentaje de mujeres investigadoras a jornada completa y, dentro de la evaluación de los proyectos concretos, se ha incluido también como criterio el porcentaje de mujeres en el equipo investigador de cada proyecto. Quiero decir que, en el año 2016, el 88 por ciento de los centros, 74 proyectos de los centros se han acogido a estos criterios de evaluación, y han ponderado y han tenido un plus. Esto en el año 2017 incluso ha subido, del 88 por ciento al 96 por ciento del total, estamos hablando de 68 proyectos en este caso.

Y ya entrando en el servicio de proyección internacional, pues quiero decir también que en el caso de la contratación de servicios especializados por la internacionalización se han incluido

hasta tres puntos en el baremo por tener plan de igualdad, certificaciones o prácticas que fomenten la igualdad. En primera ocasión en el año 2017, el 16,7 por ciento de las empresas han aportado compromisos suficientes como para conseguir estos tres puntos. En la convocatoria ICEX Next que es, digamos, la introducción de un servicio de apoyo con un asesor especializado para proyección internacional, dos en el año 2017, el 8,3 se han beneficiado también de esta puntuación adicional, y en el caso de internacionalización agrupada, que es una convocatoria en la cual pequeñas empresas se suman para internacionalizarse, estamos hablando de que el 11,3 por ciento de las empresas beneficiarias se han acogido a estas medidas.

Entonces, siendo cierto que estamos trabajando en la elaboración de la modificación del Plan Industrial que incluye, además de estas, medidas más de fondo, yo sí he de decirles que desde el minuto uno, ya lo ven, desde el año 2016, e incluso en el 2017, por supuesto en las que ya habíamos empezado en el 2016, y en aquellas nuevas convocatorias, al máximo de lo que podemos y de lo que, insisto, en el marco del cumplimiento de las normas nuestros servicios jurídicos, la intervención del propio Gobierno de Navarra nos deja, estamos incluyendo estos elementos.

Y por cerrar la reflexión con el Plan de Formación Profesional, pues les digo que desde Desarrollo Económico estamos tratando de hacer nuestra reflexión para colaborar con ellos también, que nos consta, nos consta que dentro del eje dos, el eje de aportación de valor a la cohesión y sostenibilidad de nuestra sociedad, ellos ya tienen identificado justamente el indicador del porcentaje de mujeres, que exactamente el porcentaje de mujeres estudiando formación profesional, buscando además la presencia igualitaria en las distintas familias y especialidades formativas. No se trata de que haya muchas mujeres en algunas FPs, y nada de mujeres en otras, se trata de que en las familias formativas, sobre todo, vinculadas a los sectores industriales, también con esa lógica ESTEM que decíamos antes, se trata de que necesariamente haya decisiones de esas adolescentes que digan que esta puede ser su formación y vocación. También ahí yo creo que nos la jugamos en gran medida y estamos en la medida de nuestro alcance tratando de que el Plan de Formación Profesional recoja el mayor número de medidas posible.

Con lo cual, por resumir, yo diría que, desde una mirada de corto plazo, estamos en las convocatorias incluyendo todo aquello que está en nuestras manos; en lo que se refiere al Plan de Ciencia, Tecnología e Innovación que ya está aprobado, lo que se recoge en él se está implantando; en el caso del Plan Industrial estamos elaborando esa modificación del plan precisamente para incorporar medidas más potentes; y estamos haciendo nuestro análisis para tratar de contribuir a que el Plan de Formación Profesional también en esta dimensión sea un éxito. Además de eso, estamos especialmente preocupados por el comportamiento de los salarios en los niveles más bajos. Después de hecho el análisis se ha detectado que en estos siete años de crisis encima el comportamiento salarial ha sido peor en los niveles más bajos, estamos dándole vueltas a posibles medidas. Ya es conocido que en el ámbito de la legislación laboral no tenemos mucha capacidad de influir, pero bueno, yo confío que en el ámbito también de las conversaciones con los agentes empresariales y sindicales podamos encontrar alguna posibilidad de incidir también en los niveles salariales y, especialmente, en los niveles más bajos, que yo creo que es una cuestión también especialmente relevante.

Esa es la fotografía en la que estamos, al margen de todas las medidas transversales del Gobierno, y respondiendo a lo que son los dos planes que usted citaba en su comparecencia, Ciencia, Investigación, Ciencia y Tecnología, Industrial por otro lado, y si usted me lo permite, esa coletilla, esa referencia también queremos hacer al Plan de Formación Profesional. Nada más por mi parte.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Eskerrik asko, Ayerdi jauna. Beraz, lehen erantzunaldiarako, Sáez andreak du hitza. Nahi duzunean, hamar minutuz gehienez.

[Gracias, señor Ayerdi. Por tanto, en el primer turno tiene la palabra la señora Sáez. Cuando quiera, dispone de un máximo de diez minutos.]

SRA. SÁEZ BARRAO: Eskerrik asko, señor presidente. Muchísimas gracias, señor Consejero, y además de verdad por unirlo a la FP, que tiene total relación también con lo que estudiamos y el futuro hacia el que vamos. De hecho, ya cuando lo vimos en el Pleno, efectivamente, como pregunta oral, ahí sí que estaba relacionado específicamente y compartimos medidas y preocupaciones.

La verdad es que, como le decía antes, primero comentarle que, por nuestra parte, una medida que usted ha nombrado y que está bien que se hayan dado cuenta que es ese mejor estudio de impacto de género, si nos tomamos en serio que esto necesita un cambio importante, y para todo eso que decimos hay que conseguir el avance y necesita un buen estudio de impacto de género. En ese sentido, con los medios que hoy tenemos se ha hecho lo que tenían, pero esto es fundamental, o sea, un buen estudio que realmente nos permita ver, detectar, saber dónde están, que además diríamos no sea que se queden solo en el diagnóstico, que es fundamental ya en sí mismo, pero también que vaya un poco más allá de decir estas son las buenas prácticas, por donde se puede tirar, qué ejemplos tenemos de avance en esa materia. Así que ahí sí, inviertan si es necesario para hacerlo, pero es fundamental.

Ya sé que no depende de ustedes, pero en esto también siempre insistimos en el tema que, por favor, tanto cuando presenten a la prensa como cualquier cuestión que hagan, no se olviden nunca del tema de los datos desagregados por sexo, porque es que si no leemos los periódicos y nunca se sabe la realidad, tantas personas paradas en Navarra, personas que han accedido aquí y allá, pero nunca sabemos o muy pocas veces, cada vez más, es cierto, porque se insiste, pero es fundamental a la hora de tomar medidas, es decir, no solo cuántas, sino dónde, cómo, para poder hacer los análisis concretos. Así que esta medida sí que le decimos fundamental.

Ciertamente, no se puede avanzar a medidas concretas si no se va al fondo también. Y el fondo hay que tenerlo presente continuamente, cómo estamos en una sociedad donde claramente ha segregado a los hombres a un lado, a las mujeres a otro, cómo hay que estar cuestionando continuamente en dos planteamientos. Uno es poner en valor, y lo repetiremos las veces que haga falta, y es verdad que la economía feminista en esto está cada día más insistente en cuanto a la importancia del valor del cuidado y de la sostenibilidad de la vida a la hora de replantearnos el concepto de trabajo: qué es trabajo realmente, qué es empleo, saber que empleo es el que se paga, trabajo es todo, hay que hacerlo realmente corresponsable, hay que

repartirlo bien, con lo cual cada día diríamos que tienen más fuerza aquellas políticas de empleo que vayan realmente a un reparto del trabajo entendido en todos los sentidos, que nos permita incorporar a hombres y mujeres en conceptos, es decir, todos los trabajos que son necesarios. Y ahí quiero hacer una puntuación, porque hay una idea extendida que no es cierta, que las mujeres parece ser que queremos, por nuestra propia voluntad, acogernos al trabajo parcial, si podemos hacerlo en casa, mejor, etcétera, y no es verdad, hagan ustedes la encuesta real y habrá quienes quieren, pero no es para la mayoría. Otra cosa es que la situación nos lleve a ello, pero por eso decimos que a veces todas las ideas preconcebidas que existen, estereotipos, etcétera, es importante que vayamos desmontando que no lo son. En esa línea, efectivamente, cuando hablamos de ese reparto de trabajo quiere decir un Plan de Empleo de calidad donde las personas podamos vivir dignamente las horas necesarias para poder atender toda nuestra vida, los cuidados de nuestros seres pequeños y mayores también, que eso se olvida mucho, el concepto de las personas mayores.

Quiero decir con esto que es verdad que está muy bien que los planes de empleo tengan su propio informe de impacto de género de cómo avanzar, pero es verdad que no nos podemos desligar de todo lo demás. Si no tenemos unos planes de dependencia, si no nos planteamos unos recursos importantes en materia de atención a criaturas y personas mayores, pues es cierto que no los vamos a poder desarrollar. Por eso de ahí que siempre lo hagan de manera transversal.

En esta línea para Podemos-Ahal Dugu una cuestión importante, y que está creando el problema muchas veces –y esto se lo van a decir muchas mujeres y en muchas empresas–, es la importancia de avanzar claramente en unos permisos iguales de paternidad, de maternidad, iguales e intransferibles, porque hoy sigue siendo un problema para las mujeres el tema de la maternidad, claramente. Hagan la encuesta, hagan la encuesta y verán. Y ahí sí que les animamos a que, de alguna manera, haya algún organismo donde las mujeres que lo viven todos los días puedan denunciarlo, es decir, que no tengan que hacerlo llamando a Tere Sáez, a no sé quién, a no sé cuál, y contándole la vida a todas las que estamos aquí, probablemente, sino que realmente se pueda hacer cuántas mujeres en Navarra han vuelto realmente después de los permisos, qué dificultades han encontrado, y por qué no vuelven. Y le dirán qué es lo que está pasando. Es que las empresas siguen haciendo el cálculo de tú me vas a crear problemas y tú no porque no coges los permisos. Entonces, este tema es fundamental. Lo estamos insistiendo en todos los lados, para que realmente Navarra avance en esta línea allá donde por lo menos lo pueda hacer. Ya sabemos que es una modificación estatal, pero desde luego donde pueda, en su propia administración, etcétera, sea referente, porque los permisos son básicos.

También usted ha nombrado y nos parece muy importante el tema de la igualdad en las empresas, que estuvieron abandonados. Yo no quiero entrar en esos análisis que comparto perfectamente, qué ha ocurrido con la crisis, cómo realmente ha incidido más todavía en el tema laboral de las mujeres, y efectivamente algo que ha señalado y que hasta hace muy poquito había pasado desapercibido, que era que en los niveles salariales más bajos precisamente había más discriminación, todavía. Entonces, sí que los planes de igualdad nos parecen fundamentales, se empezaron, se cortaron, y se ha vuelto a ellos, no los dejen, y no los dejen no solo los grandes, sino a todo lo que se pueda apoyar en los pequeños, porque

además hay buena experiencia, hay muy buenos instrumentos, como el IGE y algunos otros que en este momento se están haciendo. Pero sobre todo sí que le pedimos una cosa: control, control a los Planes de Igualdad. ¿Por qué? Y ahí le decimos las inspecciones vía incluso al Servicio de Empleo Navarro con medidas que plantea cuando hace las contrataciones, pero sobre todo inspecciones, es decir, no demos solo el dinero. Es fundamental que los hagamos pero que haya un control de si de verdad se están cumpliendo. Porque en estas cosas pasa mucho, de decir, tenemos diríamos el instrumento, el planteamiento, pero luego falla el control. Ahí es donde tenemos que ir, y oiga, pues inspección que se use también en esta materia, que es posible hacer, ya le decimos.

Otro aspecto que nos parece importante, porque sí que existen, es que copiemos las buenas prácticas. Existen en Navarra y en muchos sitios, y eso tan fácil como decir que en este centro han conseguido hacer las contrataciones quitando en los currículos donde se ve claramente si es hombre o mujer; en este centro van por lista escrupulosa y no se utiliza ningún otro tipo de criterios. Es decir, en otros centros se están aplicando, les recuerdo que hubo, usted ha nombrado AMEDNA, tuvo otra jornada con el INAI en el 2016, si no me equivoco, donde hay un montón de buenas prácticas recogidas y encima incluso valoradas por las empresas que dicen que les parece que es posible, es decir, que les parece una medida eficaz y además posible, porque a veces entre la eficacia y el poderlo poner en práctica… Pues ahí las tienen, hay un montón que se lo recomiendo, estoy segura de que las han visto, pero que explican muy bien cómo avanzar, es decir, cómo soltar el suelo pegajoso y romper el famoso techo de cristal. Dicen cosas muy simples, pero como les estaba diciendo, cómo evitar desde que hoy por hoy todavía siga siendo mucho más importante la presencia física en un puesto de trabajo, que no la valoración claramente por objetivos y cumplimiento del trabajo.

Esto responde a un siglo pasado y a unos contextos de decir ¡cómo seguimos impulsando eso!, y eso hace, para las mujeres, todavía en la situación que hoy tenemos de que caen en nuestras manos todavía muchísimo las cargas familiares, evidentemente lo presencial va en contra nuestra. Y así podíamos decirle un montón de cosas. Le digo porque están ahí, que las lean, el tema de los complementos, es una cuestión que está discriminando a las mujeres e incide directamente en la brecha salarial, los complementos en la administración pública, y cómo se paga también en las empresas privadas. Todos aquellos que tienen que ver con disponibilidad horaria, que no es ni siquiera necesaria en muchas cuestiones, o que se valore más, por ejemplo, lo hemos explicado muchas veces, en la Administración, a la hora de pagar un complemento, por ejemplo, una persona porque cuide jardines a que cuide a personas. La que cuida jardines tiene un complemento mucho mayor, la cuida a personas no lo tiene, y esto es real, en todas las administraciones que vayan ustedes en todos los ayuntamientos. Y así le diríamos cantidad de ejemplos donde es importante que vayamos cambiando porque lo que está impidiendo todo esto es un cambio estructural de cambiar el paradigma, la mirada, es decir, hablar del concepto de como he dicho…, pero también muchas medidas concretas que son importantes, que faciliten –termino ahora mismo, señor presidente– que las mujeres que hoy están viviendo todavía en la discriminación, o estamos viviendo, podamos tener espacios donde poder denunciar bien eso que cuesta, les cuesta hasta verlo, que haya muchas medidas de sensibilidad, de explicar, y desde luego muchas medidas también de control, de aquello que estamos poniendo para que realmente podamos ver los avances. Sabemos que son lentos, esto también lo quiero dejar claro, pero son necesarios. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Muchas gracias, señora Sáez. Por tanto, continuaremos con el resto de grupos parlamentarios, comenzando por el de Unión del Pueblo Navarro. Señor García Adanero, tiene la palabra.

SR. GARCÍA ADANERO: Muchas gracias, señor presidente, señorías, buenos días. Agradezco la presencia al Vicepresidente y Jefe del Gabinete de Desarrollo Económico. Bueno, a mí me da la sensación de que en esta cuestión se especula mucho, pero se remata poco, y en ese sentido yo creo que se pueden compartir muchas cosas de las que se han dicho, pero evidentemente yo creo que habrá que centrar y habrá que rematar en el sentido de hacer cosas concretas. Lógicamente, uno no resuelve nada poniendo siete apartados en el Acuerdo Programático, el papel lo aguanta todo, y eso al final se queda uno con la conciencia tranquila, pero a la hora de resolver pues hay poca resolución.

En ese sentido, en cuanto hablamos de la brecha salarial, por aquí se han mezclado dos cosas –yo creo, o igual yo desconozco el concepto, pero vaya–, brecha salarial, y luego lo que es el poder acceder a diferentes puestos de trabajo desde, como decía el Vicepresidente, la gente, o los chicos y chicas en este momento, cuáles son sus aspiraciones de futuro, etcétera. Yo creo que son dos conceptos diferentes en cuanto a la brecha salarial, yo creo que evidentemente todos compartimos una parte que es un derecho lógicamente amparado por cualquier legislación que a igual trabajo igual salario, y en ese sentido, pues yo creo que habrá que inspeccionar, habrá que denunciar y habrá que sancionar, y habrá que hacerlo. Y si el sistema es –que en eso comparto lo que decía la señora Sáez– que haya que tener un buzón como el que existe en Hacienda anónimo para denunciar situaciones para que uno no tenga que denunciar su propia situación, pues igual hay que hacer algo parecido, que se persiga, que se inspeccione, y si alguien no cumple con ese derecho constitucional de igual trabajo igual salario, pues lógicamente que se le sancione y que se exponga públicamente para que todos sepamos qué empresa es la que maltrata así a las personas, y ya está. Yo creo que hay que ponerle solución.

Y luego, en cuanto a lo otro, pues evidentemente yo creo que hay que trabajar en muchos ámbitos educativos para ir consiguiendo... Yo me imagino, no lo sé, no sé el dato, pero supongo que si ahora vamos a la universidad pública y preguntamos cuántas gentes están apuntadas en ingeniería industrial, pues supongo que un tanto por ciento altísimo serán chicos –me imagino, no lo sé, pero supongo porque es lo habitual–. Bueno, pues eso, evidentemente no se consigue a los diecisiete años, sino que supongo que a los cuatro o cinco es cuando hay que empezar a ver con normalidad que ese trabajo lo pueden realizar tanto mujeres como hombres. Y, por tanto, yo creo que eso es cuestión, supongo que será poco a poco, lenta, pero que se puedan hacer cosas y ya ha anunciado el Vicepresidente que están trabajando en ello, y el tiempo dirá si da un buen resultado o no.

Por tanto, yo creo que el objetivo compartido, pero evidentemente yo creo que igual en el tema de igual trabajo igual salario se puede hacer algo más, en el sentido de facilitar el que se puedan denunciar situaciones para que por parte de la inspección se pueda perseguir, y en lo otro pues ir viendo las diferentes campañas que se realicen para conseguir que la gente lógicamente dentro de la libertad de cada uno, pero por lo menos que dentro de la sociedad se vea como normal que cada uno estudia lo que le apetece, lo que le viene en gana, y que no

hay profesiones de unos y de otras, sino que todas las profesiones son de todos y de todas, y que igualmente pueden estar en una profesión una chica como un chico con igualdad de condiciones. Por tanto, poco más. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Muchas gracias a usted, señor García Adanero. Continuaremos por el Grupo Parlamentario de Geroa Bai. Toma la palabra el señor Eraso, nahi duzunean.

SR. ERASO SALAZAR: Eskerrik asko, lehendakari jauna. Buenos días, señores Ayerdi. Bueno, pues compartimos la preocupación. Como ha dicho usted, es un tema que preocupa, el tema de la brecha salarial. Mujeres y hombres tienen el mismo derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor. Hay un montón de legislación, Declaración de Derechos Humanos, Declaraciones de la Organización Internacional de Trabajo, la Unión Europea, la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, y algo pasa que todo eso que dice la legislación luego no se trasluce en la realidad.

Nos tenemos que preguntar por qué ocurre todo esto. Sí que es verdad, lo ha dicho el señor García Adanero, lo ha dicho la señora Sáez, si no se cumple inspección, control y sanción. Eso parece evidente. Pero en la brecha de género se observan especialmente en actividades que tienen funciones semejantes a trabajos que tradicionalmente desempeñaban las mujeres en el ámbito privado. Hay una serie de causas, entendemos, que inciden en la brecha salarial: la dificultad de conciliar vida personal y laboral, y una ausencia de corresponsabilidad; la segregación horizontal del mercado de trabajo; presencia mayoritaria de las mujeres en puestos y ocupaciones peor valorados y, por tanto, menos remunerados; la segregación vertical, que eso tiene menos presencia en puestos directivos, eso sí que tiene mucho que ver con lo que se ha comentado aquí del Plan de Ciencia Innovación y Tecnología en cuanto a la formación de las mujeres; y la entrada en las disciplinas ESTEM. Luego hay impactos de estereotipos de género, que bueno, que sí, también influye el tema de la formación educativa, donde parece que nuestro trabajo es el estudio de chicos, estudio de chicas, ese tema formativo que es lo que hay que mirar.

Para conseguir reducir esta brecha salarial hay que implementar medidas de conciliación y corresponsabilidad, formación en el acceso a las mujeres a puestos normalmente masculinizados, acciones positivas para impulsar el desarrollo profesional de las mujeres, revisando los puestos y grupos profesionales con perspectiva de género introduciendo medidas correctoras. Es verdad, y lo ha dicho el señor Consejero, que la crisis económica y también la reforma laboral precarizaron el empleo y castigaron en mayor medida a los grupos más vulnerables, entre ellos a las mujeres.

El Plan de Ciencia e Innovación y Tecnología, ya se ha dicho, trata de fomentar que la mujer se incorpore a estas disciplinas ESTEM, a estos estudios, y en este mismo plan, para acceder al Sistema Navarro de I+D+i, en materia de igualdad indica disponer de una política que fomente la igualdad de género, y disponer de un mínimo de 30 por ciento de mujeres entre el personal científico y de dirección. Bueno, pues ese es el camino. Luego, también toda la serie de medidas que nos ha explicado, medidas de apoyo en relación con el Plan Industrial, y la importancia de la Formación Profesional.

También se ha comentado al principio que la actuación del INAI es importante. Pero es muy importante esta actuación también en cuanto a subvenciones a entidades locales, para incorporar y consolidar agentes de igualdad en los ayuntamientos. Yo creo que es una labor desde la base y es muy importante. Lo mismo que las subvenciones que hay para desarrollar proyectos de igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se han comentado muchos planes con relación a la brecha salarial, pero esto está muy ligado también con el tema de la conciliación, y en el borrador del Plan de Empleo, desgraciadamente, todavía borrador, se recogen acciones tales como integración de la perspectiva de género en convocatorias de ayuda y planes estratégicos sectoriales que elabora el Gobierno de Navarra, que esto está muy relacionado con lo que ha dicho usted del Plan Industrial, convocatoria de ayudas y planes estratégicos dirigidos a empresas para fomentar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, y medidas de carácter específico como el fomento de contratación de mujeres en todas las convocatorias de empleo social protegido, o empleo subvencionado, obligando a alcanzar por lo menos el 50 por ciento de contratación de trabajadoras.

Asimismo, el Plan del Empleo Autónomo también recoge alguna iniciativa en este sentido, como las bonificaciones asociadas al contrato de interinidad o relevo durante la baja por maternidad. Cláusulas sobre igualdad, y conciliación en la contratación pública. Yo creo que el tema es muy complicado, se hace lo que ha dicho usted, se va trabajando y se va haciendo todo lo que la ley permite, seguramente habrá que hacer algún esfuerzo más, pero bueno, yo creo que todas estas medidas que se están realizando y si se ven incrementadas servirán para recuperar los derechos laborales, y yo creo que es importante para tratar de recuperar los derechos laborales la labor de las organizaciones sindicales a través de la negociación colectiva, para combatir la desigualdad, y favorecer la promoción de las mujeres.

Como digo, medidas, probablemente insuficientes todavía, pero que tienen que servir de impulso para reducir la brecha salarial, y si a eso tenemos la suerte de aunar una mejora en la economía y vamos despejándonos y saliendo de la crisis, pues seguramente, de las medidas administrativas, las medidas empresariales, iremos mejorando en esta situación. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Eskerrik asko, Eraso jauna. Jarraian Euskal Herria Bildu Nafarroa Parlamentu taldearen aldetik, Izurdiaga andreak du hitza. Nahi duzunean.

[Gracias, señor Eraso. A continuación, por parte del Grupo Parlamentario Euskal Herria Bildu, tiene la palabra la señora Izudiaga. Cuando quiera.]

SRA. IZURDIAGA OSINAGA: Eskerrik asko, ongi etorriak, eta eskerrik asko azalpenak emateagatik.

[Gracias, bienvenidos, y gracias por las explicaciones.]

Euskal Herria Bildu, el tema de la brecha salarial también es un tema que nos preocupa muchísimo y que creemos que tenemos que comenzar a realizar ya acciones, pasar ya de lo que es la teoría a dar pasos y acciones concretas. Como ya han mencionado algunos de los portavoces que me han precedido en el turno de la palabra, hay una amplísima regulación

normativa que regula el derecho a la no discriminación, el derecho a la igualdad, tenemos normativa de todos los ámbitos, local, estatal, internacional, comunitaria, pero lo cierto es –y ahí tenemos los datos– que según el resultado del diagnóstico que ha realizado el Instituto Navarro para la Igualdad, en Navarra, a pesar de tanta normativa, todavía tenemos muchísimo trabajo por realizar en materia de igualdad. Y esto para nosotros tiene un origen también clarísimo. Este empeoramiento de las condiciones que se ha producido en los últimos años está claramente relacionado con la desregulación del mercado laboral que ha sido por la crisis, y esto ha venido a profundizar o a ahondar aún, si cabe más, esa diferenciación, esa segregación laboral de género, diferenciando los trabajos claramente femeninos, o los trabajos claramente masculinos. Es decir, esa diferenciación por sexos y por cualificaciones que desde luego tienen, como ya lo ha manifestado el señor Vicepresidente, valoraciones económicas muy diferentes, y también valoraciones sociales, que todo hay que decirlo. Y ahí está el origen de la brecha salarial.

Nosotros creemos que en Navarra a día de hoy habrá muy pocas empresas en las que a igual trabajo haya salarios diferentes. Quiero pensar que esa es una situación que prácticamente no se estará dando, y que en caso de que se dé, yo creo que tanto en las organizaciones sindicales como a través de la institución de trabajo se denunciará y se establecerán las medidas correctoras inmediatas. Yo creo que ya hoy en día una situación tan burda, espero y creo que estoy en ello, acierto si digo que no se está dando.

Estamos hablando de otro tipo de brecha salarial, mucho más sibilina y es la que nos lleva a esa segregación laboral de género que mencionaba al principio. Y esto está basado muchas veces en falsos estereotipos, falsos estereotipos. Por un lado, porque seguimos con la creencia de que las mujeres tenemos mayores cualidades para el tema de los cuidados, de las atenciones, etcétera, y por otro lado, también, porque la presencia de la mujer hoy en día en el sector industrial sigue siendo prácticamente mínima, y esto es un tema que ya lo hemos denunciado en muchísimas ocasiones, y que ha sido objeto de varias mociones y de otras sesiones de trabajo en esta misma Comisión.

Hoy es cierto que los salarios mayores, la mayor estabilidad en el empleo en Navarra se encuentra en el sector industrial, donde la presencia de la mujer sigue siendo mínima, y esto está basado fundamentalmente en que todavía sigue habiendo muchísimos prejuicios, basado en falsos estereotipos, pensando que la mujer a día de hoy no puede realizar, no está capacitada para realizar ese tipo de trabajos, y sobre todo también porque creemos que en el ámbito empresarial, en las organizaciones empresariales sigue persistiendo todavía una cultura muy sexista. Y creemos que aquí es donde hay que insistir, donde hay que trabajar y donde tenemos que realizar acciones concretas. Y para eso creemos que es fundamental que en este Plan Industrial se establezcan acciones que faciliten el acceso, que se hace en tres ámbitos diferentes: en primer lugar, el acceso de la mujer al empleo, que si no accede, todas las medidas posteriores, como planes de igualdad, etcétera, no tienen ningún contenido si no hay mujeres que se hayan incorporado a esa industria. Por tanto, tenemos que trabajar, importante, en el acceso al empleo; en el mantenimiento; y en la posibilidad también de promocionarse. Es decir, en medidas que contemplen acceso, fundamental, permanencia... estableciendo permanencia en ese sentido habrá que establecer medidas de conciliación, de reorganización de los tiempos de trabajo, porque como bien decía Tere, las mujeres no

queremos voluntariamente realizar o acceder a trabajos parciales, pero nos vemos obligadas si realmente queremos compatibilizar con nuestra vida familiar, por eso creemos que es muy importante que establezcamos medidas que vayan a reorganizar los tiempos de trabajo de tal medida que sea posible compatibilizar la vida familiar, el cuidado, la atención que tan importante es, por otro lado, para el desarrollo de la vida, con la posibilidad de prestar ese trabajo remunerado. Eso en cuanto a la permanencia.

Y el tercer aspecto también en cuanto a la promoción, que existan posibilidades de que las mujeres puedan promocionarse también una vez que hayan accedido a las empresas. En este sentido creemos que ahora tenemos una oportunidad muy importante, a través de este Plan Industrial, de concretar medidas y acciones concretas. Se podrían establecer no sé si también alguna especie de…, facilitar, desde luego, no sé si ayudas o subvenciones o promocionar de alguna manera, a través de algún sello que dé acceso a la mujer, que se realicen procesos de selección que sean paritarios, que sean objetivos, establecer esos criterios de selección, esas pruebas de selección a través del Servicio Navarro de Empleo para que no estén claramente masculinizados, estereotipados. Yo creo que, insisto, queda muchísimo trabajo por hacer, y supongo que siguiendo un poco todas las propuestas que ha hecho Tere y con todo ese material, yo creo que se podrán incidir, se podrán implementar medidas que ayuden en este sentido.

En lo que respecta al Plan de Ciencia y Tecnología me parece también muy importante que se haya reforzado la imagen de la mujer en el sector de la Ciencia y de la Tecnología, porque, insistimos, tenemos que superar esos falsos estereotipos. Ya desde pequeños no sé si voluntaria o involuntariamente, porque también muchas veces están muy arraigados en la sociedad, vemos clarísimamente cómo las mujeres vamos orientadas a realizar determinados estudios, mientras que los hombres van orientados a realizar otro tipo de estudios, y también tenemos que romper con esas barreras, tenemos que acabar con esos obstáculos a través de la formación, a través de la educación. Evidentemente, esto es un área transversal en la que tienen que participar todos los departamentos del Gobierno de Navarra, para que poco a poco vayamos superando esos estereotipos. Una vez que se rompa con esos estereotipos, a partir de ahí es cuando podremos decir que estamos alcanzando esa igualdad. Entretanto, insisto, ahí están los datos del diagnóstico, queda muchísimo trabajo por hacer, pero tenemos ahora una oportunidad muy importante para establecer acciones concretas en ese Plan Industrial, insisto, que ayude a facilitar ese acceso, esa permanencia y esa promoción de la mujer en el ámbito industrial navarro. Eskerrik asko.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Eskerrik asko zuri, Izurdiaga andrea. Continuaremos con el Grupo Parlamentario Socialista, en su nombre tomará la palabra el señor Garmendia, cuando quiera.

SR. GARMENDIA PÉREZ: Sí, muchas gracias, señor Presidente, muchas gracias al señor Vicepresidente y a su acompañante. Nosotros vamos a ser muy breves porque compartimos absolutamente todas las reflexiones, compartimos la intervención inicial de la portavoz de Podemos y nos quedamos con algunas cifras que tampoco por repetirlas siguen siendo igual de duras.

La bajada de sueldo, sobre todo, las peores pagadas son las mujeres y en la subida los peores pagados son los hombres, dentro de que el drama está en lo peor pagado, pero que bueno, que es muy indicativo que haya caído un 2,6 por ciento de las mujeres y un 2,2 de los hombres para arriba, me parece que hay que tenerlo en cuenta. Hay algunos puntos que se han tocado y que no me gustaría dejarlos en el tintero, por no repetir todo lo que ha dicho todo el mundo, pero yo creo que sí que tenemos que sensibilizar a varios actores que están aquí y creo que hace falta también una sensibilización en los medios de comunicación en este sentido. Creo que también se deben de implicar como lo están haciendo ahora o más, desde luego, y empezar a establecer una cultura y una sensibilización, una cultura de rendición de cuentas también.

Es decir, a ver cuál es la realidad de las consecuencias que tiene –que las tiene– cuando obviamos este tipo de brecha. Implicar a todas las administraciones y hacer un repaso sobre un punto muy importante en el que tenemos que incidir y en el tenemos que trabajar. A mí me parece lo más importante que se ha tocado en esta Comisión, el tema del ESTEM. Es gravísimo lo que está pasando, pero no solo en la parte de las mujeres sino incluso también que cada vez se están estudiando menos las carreras técnicas, por lo que he podido leer en los últimos informes, y eso, desde luego, para el futuro de Navarra, es demoledor. Es demoledor. ESTEM significa Ciencia, Tecnología, Ingeniería, y Matemáticas, son las siglas en inglés de esas cuatro palabras, y yo creo que hay que, efectivamente, fomentar a la mujer para que entre en estas materias, incluyéndolo en el Plan de Formación Profesional que también lo ha dicho, y ha pasado por encima, pero sí que es verdad que también en el Plan de Formación Profesional hay que intentar implicar en estas materias, que aparentemente viéndolo desde la forma tradicional, no de la forma vieja, parece que son solo del género masculino, y no debería ser así, por tanto, habría que implementar todo lo necesario para que estudien ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas. Y eso creo que es un punto que tendremos que trabajar, y desde aquí nosotros cogemos el testigo, sabe usted que lo vamos a coger, aunque esté en el Plan de Ciencia y Tecnología, creo que lo vamos a trabajar, insisto, no solo por la igualdad, que también, sino por el futuro de Navarra.

Y, por último, animarle a que en el Plan Industrial hagan esas correcciones que también ha dicho, y compartir la inquietud y nuestra convicción de que este es el único camino para que haya una verdadera igualdad. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Muchas gracias a usted, señor Garmendia. Concluiremos con el turno de la Agrupación de Parlamentarios Forales de Izquierda-Ezkerra. Señor Nuin, cuando quiera.

SR. NUIN MORENO: Muchas gracias, señor Presidente. Bien, con las intervenciones de todos los grupos y también del Vicepresidente queda claro cuál es el diagnóstico, cuál es la situación, y también la valoración que es compartida. Nosotros nos sumamos a ella en el sentido de que ese escenario, esa situación hay que revertirla, no es aceptable, porque no es un escenario y una situación de igualdad. Las causas serán múltiples y son múltiples, evidentemente, además o al margen de la cuestión ya de los supuestos en los que haya incumplimiento flagrante de la legalidad, pues ahí está la inspección, ahí está la sanción. Pero hay causas mucho más profundas, como decía la señora Sáez Barrao, la proponente de esta Comisión. Y entre esas

causas profundas también debe llegar el momento de hablar de la cultura empresarial, no solamente del marco social, tradicional en el que desde hace muchísimo tiempo de forma estructural en esta sociedad habría un principio de desigualdad de género, que ha impregnado todas las estructuras sociales, todo el comportamiento social, pero también lo que tiene que ver con el comportamiento empresarial. Aquí se ha hablado muchas veces y durante todos estos años de crisis fundamentalmente del concepto de reformas laborales, básicamente las de regulación, efectivamente, para limitar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y buscar ese mecanismo como aliviadero y salida a la crisis. Pero aquí se ha hablado muy poco de la reforma empresarial que este país necesita, o del cambio de cultura empresarial. Porque no solamente es una cuestión en nuestra opinión, o no es la cuestión, sería equivocarnos y desviar o no enfocar realmente el problema. No se trata tanto –que puede ser, también, evidentemente– de que no haya suficiente oferta, en este caso, de mujeres dispuestas a trabajar en determinados sectores, sino que también hay una falta de voluntad, en este caso, de los empresarios, de contratar a esas mujeres. Y el caso de la industria es evidente, lo ha comentado también la portavoz de EH Bildu.

Claro, ahí tenemos el Plan Industrial que se ha presentado por parte de este Gobierno 2020 donde se hace también el diagnóstico en Navarra. Tenemos un peso en el sector industrial muy importante, un tercio prácticamente de la economía navarra, eso y una presencia muy pequeña de mujeres en este Plan Industrial que es el más remunerado, que es el que tiene una retribución salarial, estamos hablando de una brecha salarial más importante. Si la mayoría de empresas en Navarra tiene un porcentaje muy escaso, muy pequeño, de mujeres, ¿es porque hay pocas mujeres dispuestas a trabajar en esa empresa o porque hay una cultura empresarial que falla? Pues algo habrá de todo, pero desde luego lo segundo también, sin duda.

Y si aquí no acometemos… Y el tema de la Industria, del Plan Industrial es fundamental para reducir en Navarra o eliminar en Navarra esa brecha salarial, porque es la forma de incorporación masiva de la mujer a empleos mejor remunerados. Estamos hablando del objetivo del Plan Industrial, 70.000 empleos industriales en Navarra. Esa es la forma, luego hay otras muchas formas de incorporación de la mujer a empleos más cualificados, a actividades profesionales, a actividades directivas, etcétera. Eso tiene otros cauces, otros caminos, pero la incorporación masiva a un sector económico con condiciones mejores y remuneraciones más altas es la incorporación mucho más decidida e importante de la mujer al sector industrial en Navarra, que es la que tiene el peso de casi un tercio del sistema económico navarro. Y aquí, insisto, para nosotros hay que hablar de cómo se comportan las empresas, de cómo contratan los empresarios, es evidente que la contratación, el principio de la libertad de contratación es el que opera, pero también es evidente que como sociedad no podemos aceptar que haya un porcentaje tan escaso de mujeres en el empleo industrial, porque si no corregimos esto no vamos a corregir la brecha salarial en Navarra, y si hay que corregir la brecha salarial hay que operar sobre este elemento que es crucial y es central.

Y, por tanto, nosotros creemos que todavía falta una estrategia específica, una actuación específica sobre el sector industrial, mucho más decidida. ¿Cómo? Bueno, se ha comentado que normativa hay mucha, pero normativa eficaz no hay mucha, hay poca, y nosotros creemos que en ese sentido habría que ser más incisivos, aparte de las campañas de sensibilización de

concienciación, etcétera, que vayan cambiando esos hábitos sociales y culturales, también en el mundo empresarial, también con medidas más firmes y más incisivas.

La contratación pública, volvemos al debate de las cláusulas sociales, clausulas laborales, cláusulas de igualdad de género. Ha hecho alusión también el Vicepresidente económico a diferentes convocatorias del Gobierno de Navarra, de ayudas, de subvenciones, etcétera, donde todo se tiene en cuenta, todos estos elementos, también se podría diseñar una política en este sentido más firme, más incisiva, o más, si se quiere, agresiva, en todo lo que tienen que ser la exigencia de determinados compromisos con la igualdad, en materia de subvenciones, de beneficios fiscales. Es decir, nosotros creemos que lo que hay que dar es un paso, aparte de todo el tema de concienciación, sensibilización, cambio social, cambio cultural, hacer una normativa que sea más eficaz a la hora de impulsar ese cambio de comportamiento empresarial, de cultura empresarial.

Por tanto, sobre esto es sobre lo que hay que avanzar. El diagnóstico es compartido, la necesidad de que cambiemos esta situación también, por tanto, falta, se está trabajando, nosotros reconocemos que se está trabajando y se está actuando, pero nosotros animamos a que se trabaje también con más firmeza incidiendo más en el condicionamiento, la capacidad de condicionamiento de determinados comportamientos, de determinadas decisiones, y en este caso, poner el foco, porque creemos que también hay que ponerlo en lo que es el comportamiento empresarial y la cultura empresarial. Nada más y gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Gracias a usted, señor Nuin. Por tanto, el Vicepresidente tiene el turno de réplica, cuando quiera.

SR. CONSEJERO DE DESARROLLO ECONÓMICO (Sr. Ayerdi Olaizola): Gracias a todos por las aportaciones. Efectivamente yo creo que es un tema en el que hay que poner el ojo y no soltarlo. A mí me da la sensación, también, y quizás por tratar de introducir otra visión, es que en los próximos diez, quince, veinte años, se abre una ventana de oportunidad en esta materia, porque cuando vemos las curvas demográficas y vemos la enorme cantidad de población activa hoy que se va a jubilar en los próximos diez, quince, veinte años, tenemos una necesidad impresionante de recambiar población ocupada en nuestras industrias, en nuestro sector industrial. Yo creo que ahí va a haber una necesidad absolutamente imparable. Y eso abre escenarios, abre un escenario además en una industria donde los puestos van a requerir una cualificación, no estoy hablando solo de los niveles directivos y demás, donde efectivamente tenemos la parte ESTEM que se señalaba, pero sobre todo la formación profesional. Yo creo que ahí se abre un escenario absolutamente importante, y nos vamos a enfrentar al reto de reponer el talento que hoy mismo está trabajando, por la propia evolución de la jubilación. Ahí se abren escenarios en los que tenemos que jugar, y yo creo que nos la jugamos, efectivamente, porque vamos a necesitar que todos nuestros jóvenes, chicos y chicas, estén dispuestos y sean capaces de dar el paso para entrar en la industria.

Entonces, yo creo que ahí se abren oportunidades, y desde esa perspectiva, a mí sí me parece relevante, porque sí que es verdad que uno de los elementos es la problemática hoy de que se estudian menos las carreras técnicas, pero sobre todo hay un problema con las vocaciones femeninas en las carreras técnicas, y en la Formación Profesional ya es descomunal. Es decir, si en las ingenierías podemos tener..., en el diagnóstico del Plan de Ciencia aparece un 70-30,

pero es que en las formaciones profesionales tenemos un 95-5. Estamos hablando de estos niveles, no estamos hablando de otra cosa. Entonces, los retos en la Formación Profesional son absolutamente inconmensurables. Entonces, yo creo que se abre una ventana de oportunidad, pero necesariamente para casar la oportunidad tenemos que conseguir que algunos estereotipos evolucionen en nuestros chicos, en los niños y niñas de hoy, los padres y madres de los niños y niñas de hoy, el contexto social en el que vivimos. Entonces, a mí me parece un elemento crucial. De ahí que toda la labor que se haga desde el propio sistema educativo, nosotros con el Plan de Ciencia o el Plan de Formación, me parece fundamental.

Otro segundo elemento que se ha citado y que a mí me parece fundamental –también lo citaba la señora Sáez– es que los hombres aceptemos que tenemos el mismo rol o el mismo nivel de responsabilidad en los cuidados que las mujeres. A mí esto me parece fundamental, que esto se acepte. Es que no puede ser de otra manera, que se acepte, y que los niños y los jóvenes de hoy, cuando sean adultos dentro de diez o quince años esto lo tengan interiorizado. A mí eso me parece otro elemento determinante. De manera que cuando nos planteamos, como se decía, cuestiones de quién cuida a los niños, los permisos, etcétera, realmente haya una asunción de que esto es un rol compartido de los hombres y de las mujeres. Yo creo que eso cambiará mucho.

Y respecto a la cultura empresarial, unida a la cultura directiva, yo diría que hoy no hay una homogeneidad. Yo creo que hay una variedad, una simetría grande, yo creo que hay empresarios que demuestran una talla importante y una apertura a estos conceptos y otros que están más atascados. Esta es la verdad. Yo creo que uno mira a Navarra y yo no me atrevería a sacar una conclusión de homogeneidad. Pero también creo que el tiempo nos va a dar la oportunidad, porque los directivos dentro de diez o quince años, y los empresarios, las generaciones que vengan, yo creo que necesariamente tienen que ser capaces de mamar de nuevos conceptos –digo yo–, tienen que ser capaces de mamar de nuevos conceptos, y ahí se abre una ventana, desde mi punto de vista, de oportunidad. Porque la competitividad que hay en el mundo es muy complicada, es global, se ha demostrado, y yo creo que hay suficientes pruebas de que el talento femenino en gestión, en dirección, y en cualquier función está, vamos, y lo digo yo que estoy totalmente a la altura del masculino, y aporta…. En fin, creo que no hay nada que señalar, y yo creo que se abre en ese sentido una ventana de oportunidad. Pero es un reto grande gestionar esto bien. Entonces, claro, estrategia de especialización inteligente, cuatro sectores industriales en Navarra muy fuertes, necesidades de reponer personas que se van a jubilar... es una oportunidad y es un riesgo si no lo hacemos bien. Pero yo creo que los elementos de oferta son cruciales, los elementos de concienciación del hombre, de su rol en los cuidados es fundamental, y luego, efectivamente, la cultura empresarial también, y yo creo que también la fuerza de los hechos va a ayudar. Es decir, las experiencias empresariales, las culturas empresariales de más éxito también en el mundo, pues están mostrando que el rol de la mujer y la integración de la mujer en los niveles directivos es clave en esto también. Entonces, yo creo que ahí se abren oportunidades.

Pero debemos ser capaces de gestionar bien, y de acompasar las necesidades de nuestro sector productivo con las demás cuestiones de oferta. Y yo creo que ahí hay una responsabilidad grande. A partir de ahí, en el corto plazo, sin ninguna duda, todo lo que sea profundizar en los mecanismos que más a corto plazo incidan en esto, nosotros lo vamos a

impulsar, y por eso también, de cara al Plan Industrial queremos invertir, como bien me reclamaba la señora Sáez, algo de tiempo y de dinero para hacer una buena modificación del plan, que trate de incorporar bien lo que en este momento sea más incorporable, sabiendo que en el medio o largo hay que trabajar más en la educación y en los niveles más de abajo, que es donde realmente –coincido con el señor Nuin– se va a producir el cambio. Nada más por mi parte.

SR. PRESIDENTE (Sr. Castiella Imaz): Eskerrik asko zuri ere, Ayerdi jauna. Beraz, amaitutzat emango dugu lan-saio hau. Damos por levantada la sesión, no sin antes despedirnos del Vicepresidente Ayerdi, así como de su Jefe de Gabinete, el señor Ayerdi Echeberri. Buenos días a todos. Se levanta la sesión.

(Se levanta la sesión a las 10 horas y 43 minutos).