



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

VIII Legislatura

Pamplona, 18 de diciembre de 2013

NÚM. 48

COMISIÓN DE ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. PEDRO RASCÓN MACÍAS

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 18 DE DICIEMBRE DE 2013

ORDEN DEL DÍA

- Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad del Gobierno de Navarra para explicar el programa "Igualdad de género: clave de empresas ágiles".
- Debate y votación de la moción por la que el Parlamento de Navarra valora muy positivamente el trabajo realizado por el Centro de Formación de Iturrondo en todas sus facetas, presentada por el GP Socialistas de Navarra.

(COMIENZA LA SESIÓN A LAS 10 HORAS Y 5 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad del Gobierno de Navarra para explicar el programa “Igualdad de género: clave de empresas ágiles”.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Señorías, buenos días. Se abre la sesión de esta Comisión de Economía, Hacienda, Industria y Empleo en la que hoy tenemos dos puntos en el orden del día. Evidentemente, empezaremos por el primero, que dice: Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora-Gerente del Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad del Gobierno de Navarra para explicar el programa “Igualdad de género: clave de empresas”.*

Damos la bienvenida a la Directora-Gerente del Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad a esta Comisión y, dado que la comparecencia viene solicitada por el grupo Popular, señora Beltrán, para su breve presentación, tiene la palabra.

SRA. BELTRÁN VILLALBA: *Gracias, Presidente. Buenos días. Gracias también a la señora Nagore por su asistencia para explicarnos aquí lo que a nosotros, al Partido Popular, nos ha parecido muy interesante. Nosotros, como el resto de partidos, faltaría más, creemos en la importancia que tiene la igualdad de género, sobre todo en defenderla, y para eso ya se están dando pasos aquí en Navarra, por supuesto, y en otras comunidades, pero creemos que todavía queda camino por recorrer.*

El hecho de que este programa llamado “Igualdad de género: clave de empresas ágiles” sea ya trasladado a las empresas y que lleve consigo un funcionamiento y, sobre todo, la creencia, y que dentro de las empresas se considere de vital importancia tener en cuenta la igualdad de género, nos ha parecido un tema muy importante para que nos lo comente aquí la señora Nagore como Directora del Instituto Navarro para la Familia e Igualdad. Pasemos a escucharla. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Gracias, señora Beltrán. Señora Nagore, cuando quiera.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA FAMILIA Y LA IGUALDAD (Sra. Nagore Ferrer): *Gracias, señor Presidente. Buenos días. Egun on, señoras y señores Parlamentarios. Comparezco, efectivamente, a petición de la Parlamentaria adscrita al grupo Popular, doña Ana Beltrán, para explicar este programa. A la hora de realizar la explicación de este programa me van a permitir que les explique determinados conceptos que muchas veces nos*

quedan un poco alejados de lo que nosotros normalmente estamos acostumbrados y, por lo tanto, espero no extenderme demasiado, pero creo que son básicos para entender el porqué de este programa de formación.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Veinte minutos.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA FAMILIA Y LA IGUALDAD (Sra. Nagore Ferrer): *Yo creo que es suficiente. El Instituto Navarro para la Familia y la Igualdad realiza este programa y está impulsando la igualdad en las empresas porque realmente, según el Decreto Foral 75/2012, de 25 de julio, por el que se aprueban sus estatutos, corresponde como una competencia propia del propio instituto la coordinación y gestión de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra. Y esa consecución de la igualdad entre mujeres y hombres como principio básico de nuestra sociedad debe lograrse y alcanzarse en todos los ámbitos, siendo uno de ellos precisamente el ámbito laboral y empresarial.*

Por ello, el primer Plan de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres de la Comunidad Foral de Navarra, periodo 2006-2010, y que, de momento, todavía continúa en vigor mientras no se finalice el que en estos momentos ya se está preparando, que es el segundo plan de igualdad de oportunidades, dedica su área primera a la promoción económica, empleo y formación, recogiendo diversos objetivos referidos a impulsar la participación activa de las empresas y otros agentes sociales relevantes en la consecución de la igualdad efectiva y contribuyendo así a eliminar las situaciones de segregación, tanto vertical como horizontal, creando una cultura empresarial que sea compatible con las responsabilidades de hombres y mujeres y facilitadora de su desarrollo profesional.

Además, y abundando en ello, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su título cuarto, titulado Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, normativiza la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas como herramienta e instrumento para el logro, en el ámbito laboral, de la igualdad de oportunidades.

El artículo 45, y lo cito textualmente, señala en su apartado primero: “Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la

legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Y, desarrollando este contenido, el artículo 46 señala lo que son los planes de igualdad, que son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación y tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Y deben fijar, además, una serie de objetivos concretos para alcanzar la igualdad, también las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas que permitan medir la eficacia de esas medidas, su evaluación y su seguimiento, y, para la consecución de los objetivos fijados, los planes deben contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La normativa, por lo tanto, plantea la igualdad de género en las empresas y lo hace desde un punto de vista de la salvaguarda de los derechos de las mujeres y del respeto al principio de igualdad. Pero a nadie se le escapa que la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y directivo es una realidad, y los datos así lo ponen de manifiesto. La brecha salarial entre mujeres y hombres en España es del 22 por ciento, y en Navarra se sitúa en el 26,5, según datos de la encuesta de estructura salarial elaborada con datos del año 2010. El porcentaje de mujeres con educación superior incluido en la EPA es mayor que el de los hombres: el 45,1 por ciento frente al 39 por ciento y, sin embargo, ello no se ve reflejado en el sueldo. El porcentaje de contratos indefinidos en los hombres en Navarra es del 84 por ciento frente al porcentaje de trabajo temporal en mujeres, que es del 75 por ciento.

Hay un hecho, y es que en la población actual el 50,12 por ciento son mujeres y el 49,8 por ciento son hombres, pero la tasa de desempleo sigue siendo mayor entre las mujeres que entre los hombres. Vivimos, por lo tanto, ante una igualdad formal pero no una igualdad real. Hemos visto la legislación que contempla la necesidad de adoptar medidas pero eso no se está traduciendo a día de hoy, aunque se va avanzando en la eliminación de

esa brecha existente en el mundo laboral entre mujeres y hombres.

Además, la integración del principio de igualdad se ha visto y concebido muchas veces desde un punto de vista de las mujeres con la implantación de medidas de conciliación para las mujeres y de flexibilización laboral, y eso tan solo es una parte y un grupo de medidas del plan de igualdad, pero estos van muchísimo más allá en la gestión de una empresa, se trata realmente de integrar el principio de igualdad en la gestión de la empresa, no de adoptar medidas para las mujeres, sino que tienen que ser medidas para todo el personal de esa empresa: para mujeres y para hombres.

La integración del principio de igualdad desde la gestión y el desarrollo de las empresas lo podemos ver, por lo tanto, como empresa, de dos formas: como un cambio impuesto, en cuyo caso veremos la igualdad como una obligación, una amenaza, cuyo no cumplimiento puede ser sancionable, o como un cambio elegido, razonado y como una oportunidad para la empresa de ganar en rentabilidad económica, social y productiva.

Considerar el plan de igualdad como un cambio elegido y una oportunidad para la organización es básico para asegurar su sostenibilidad y, por ello, es necesario que cada empresa reflexione sobre su propio plan o sobre su propia organización y se pare a pensar si tiene medidas de igualdad, si esas medidas de igualdad han funcionado bien, cuáles no se han podido llevar a cabo o no han funcionado, por qué y en qué áreas o procesos han sido mejores los resultados.

En cualquier caso, cuando le preguntamos a algún empresario por qué y para qué monta una empresa, la respuesta siempre es clara: para tener unos beneficios. Por lo tanto, la gestión y las acciones de dicha empresa van a ir encaminadas a obtenerlos. Por ello, es preciso entender que los beneficios que aportan los planes de igualdad vinculados con un mejor conocimiento de la organización, una organización de los recursos humanos y una mejora en el funcionamiento y la gestión empresarial son clave. Cuando hablamos de planes de igualdad, estamos centrando el foco en mujeres y hombres, en el factor humano de las organizaciones, uno de los pilares del desarrollo de las empresas.

Igual que el resto de planes, también el plan de igualdad constituye una actuación sistemática, planificada y evaluada que posibilita el conocimiento de la propia empresa porque la actuación parte de datos y no de impresiones o creencias. Permite, además, aprovechar de manera eficiente y eficaz todo el capital humano disponible. El conocimiento del personal existente de nuestra organización, de sus capacidades y sus competen-

cias, permite acabar con determinada discriminación horizontal, es decir, por ejemplo, mujeres en determinadas profesiones o sectores, y vertical, mujeres en determinados puestos.

Por ejemplo, muchas mujeres no acceden a puestos directivos mientras que su capacitación es mayor que la de los hombres, o existen procesos de contratación discriminatorios, y hablo no tanto de discriminación directa como indirecta, es decir, mujeres que estudian carreras en las que luego no se les contrata; tienen mucho más difícil la contratación. No tener en cuenta esto impide el aprovechamiento óptimo de recursos y genera costes por una utilización ineficiente de los recursos humanos que están a disposición de la empresa. Además, esto permite mejorar el clima laboral de la empresa y permite establecer condiciones y pluses laborales de flexibilidad y salariales que tengan en cuenta los efectos discriminatorios: los pluses de turnicidad y de nocturnidad.

La implantación, por lo tanto, de medidas de conciliación se establece o se debe establecer bajo condiciones de igualdad, lo cual implica que impulsen la corresponsabilidad, que favorezcan la permanencia y promoción de las mujeres en la empresa para que no haya pérdida de talento y que no sean medidas individuales, sino de toda la plantilla. Esto produce una disminución del absentismo laboral por un mejor ambiente de trabajo y una mayor identificación con la actividad de la empresa por parte de las trabajadoras y los trabajadores. Hay un dato que es relevante: las bajas por estrés laboral son tres veces superiores a las bajas por maternidad.

Por otra parte, los planes de igualdad mejoran la imagen de la empresa frente a clientes y frente a la sociedad misma por ser una empresa innovadora, dinámica, integradora, que contribuye también a la eliminación de la violencia contra las mujeres porque trabajar en la igualdad significa también prevenir la violencia de género.

En definitiva, introducir criterios de igualdad en la gestión empresarial aporta numerosos beneficios, y entre ellos mejora el clima de las relaciones laborales, aumenta la motivación, permite retener el talento, aumenta su productividad y refuerza la imagen de la empresa de cara a la clientela y su compromiso con el entorno social en el que se ubica. La igualdad de la empresa es un reflejo del compromiso de la organización empresarial con la sociedad y la apuesta por la igualdad incide directamente en la forma de gestionarla.

Dicho esto y en este marco, el INAFI, en cumplimiento de lo establecido en el primer Plan de igualdad de oportunidades 2006-2010 y en la normativa existente, definió en el año 2008 una línea de trabajo con el objetivo de impulsar la igualdad

entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y de las empresas, y realizó un trabajo pionero y de gran impacto, que fue el diseño y puesta en marcha del procedimiento para la implementación de la igualdad de género en las empresas, modelo IGE, con objeto de desarrollar el contenido de la ley garantizando la calidad de los planes y homogeneizando la correcta elaboración y desarrollo de los mismos.

Nuestro objetivo, además, era llegar a aquellas organizaciones que no estuvieran por ley obligadas a tener un plan de igualdad, es decir, aquellas con menos de doscientos cincuenta trabajadores, y a lo largo del año 2009 se diseñó este procedimiento, un proceso en el que, además del Gobierno de Navarra a través del organismo de igualdad, el Departamento de Trabajo y el CRANA, participaron también Inspección de Trabajo, los sindicatos mayoritarios, la Confederación de Empresarios y asociaciones empresariales y empresas de consultoría; unas especializadas en el ámbito de la gestión de empresas y otras especializadas en temas de igualdad.

Diseñado este procedimiento entre todos, se hizo un proceso de validación de once empresas consultoras especializadas en estos ámbitos de actuación, por lo que recibieron una formación en este procedimiento IGE que permitiera que estas consultoras pudieran, a su vez, implantar estos planes en las organizaciones.

En el año 2011, también a través de esta metodología y de este procedimiento IGE, se realizó una guía de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo junto con un documento informativo de normativa al respecto, que es un requisito en este caso obligado para todas las empresas, independientemente del número de personal en la empresa.

Además, a lo largo de estos años, se ha impartido formación sobre aspectos en igualdad en las empresas a más de ciento dos empresas: formación sobre cómo deben elaborar ese plan de igualdad a través de este procedimiento IGE, formación sobre medidas que debe contemplar el plan de igualdad: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar; la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y, junto a ello, cerca de setenta empresas han elaborado sus planes de igualdad conforme a esta metodología.

El modelo IGE, desde el momento en que se concibe la igualdad como un valor más en la empresa, debe ser integrado, por lo tanto, en su gestión, y se basa en el modelo EFQM de calidad

y excelencia como vía para la incorporación de procesos de mejora continua en entornos empresariales, tanto privados como públicos. Es por esta razón por la que el modelo IGE para planes de igualdad de género en las organizaciones contempla intervenciones, tanto en el ámbito de las personas, que es el más habitual y en el que normalmente se suele incidir, como también en procesos, estrategia o relaciones con el entorno.

El objetivo perseguido con este procedimiento es, por tanto, evitar que los planes de igualdad sean un compendio de actuaciones sueltas en relación con la estrategia de las organizaciones y, además, favorecer que los planes de igualdad sean herramientas vivas y adaptadas a la realidad empresarial. De esta manera, los planes de igualdad basados en el modelo de excelencia ponen de manifiesto la relación causa-efecto que existe entre lo que la organización hace y los resultados que obtiene de forma continua e integrada en la gestión de la entidad.

Por otro lado, el análisis de la realidad empresarial desde la igualdad de género aporta una nueva visión que favorece la generación de nuevas ideas y se está empezando a emplear para el diseño y mejora de productos y servicios, y este es uno de los puntos básicos que queríamos implantar con esta nueva formación en el año 2013, es decir, el diseño de nuevos productos y servicios o la comunicación de los mismos desde la perspectiva de género.

Este año 2013, y como novedad, a la hora de pensar en cuál sería la formación más adecuada para las empresas, se realizó una encuesta entre las empresas de nuestra base de datos que ya contaban con planes de igualdad, para que nos dijeran cuáles eran sus preferencias en cuanto a qué formación querían recibir o qué inquietudes tenían en relación con lo que eran los planes de igualdad.

Se envió la encuesta a sesenta empresas, contestaron veintisiete, de las cuales el 63 por ciento tenía el plan activo. Paralizado lo tenía un 10 por ciento, implantado un 20 por ciento, pero sin adoptar nuevas medidas, y en evaluación lo tenían un 3 por ciento. También se les preguntaba sobre qué medidas tenían implantadas en sus organizaciones. El protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo estaba iniciado o implantado en el 96 por ciento de las empresas. Con lo cual eso daba pie a pensar que sí que se estaba cumpliendo con lo que establecía la normativa, pero conforme vamos hablando de otras medidas va bajando el índice de implantación en la propia empresa, y, de esta manera, el lenguaje no sexista también estaba iniciado o implantado en el 96 por ciento, la gestión de las personas desde la perspectiva de género estaba implantada solo en el 44 por ciento de las empre-

sas, aunque se había iniciado en el 48 por ciento, pero es todavía un inicio. El diseño de productos o servicios con perspectiva de género, en este caso, solo el 53 por ciento de las empresas lo tenían o bien iniciado, en el 41 por ciento de los casos, o implantado, en el 22 por ciento. Además, la prevención de riesgos psicosociales con perspectiva de género ni siquiera se planteaba ponerlo en marcha en el 22 por ciento y sí que se había iniciado por lo menos en el 44 por ciento de las empresas. En cuanto a formación a directivos, plantilla y representación sindical en temas de igualdad, el 77 por ciento de las empresas encuestadas sí que había iniciado o ya tenía implantada alguna formación en este sentido. Con lo cual ya vemos que realmente la integración total de todas las medidas es minoritaria en la mayoría de las empresas.

Y en cuanto a las necesidades de formación que expresaron, la más frecuente fue la de cómo evaluar y hacer el seguimiento del plan de igualdad de género. Nos pedían formación sobre eso. Es decir, yo tengo un plan, pero, ¿qué hago con él ahora?

Otra de las mayores demandas de formación era sobre acoso sexual y por razón de sexo. Nosotros podemos tener un protocolo y un marco de actuación muy bonito, pero a la hora de aplicarlo es cuando se plantean realmente los problemas, y nos venían a preguntar qué hacer en estos casos.

A la vista de estas dos demandas, las mayores demandas, es por lo que se diseñó precisamente esta acción formativa, que es la igualdad de género clave de las empresas ágiles, de la obligación a la sostenibilidad, y se cubrían esas dos necesidades de formación específica mayoritaria para las empresas: por una parte, formación en prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y dar un paso más y avanzar hacia planes de igualdad más ágiles que nos permitan poner en valor el trabajo desarrollado en cada organización y ser organizaciones más competitivas y sostenibles, adaptando, por lo tanto, los planes de igualdad de cada organización a las novedades y mejoras que plantea el modelo EFQM 2013 con el objeto de integrarlo plenamente en la gestión de la organización.

El modelo EFQM 2013 sí que plantea y refleja la necesidad de la transición de una cultura corporativa disciplinada a una mucho más ágil y flexible y los ocho conceptos del nuevo modelo EFQM 2013 aparecen reflejados en ese cuadro y básicamente son añadir valor para la clientela, que haya una clientela existente y potencial, elaborando propuestas de valor atractivas y sostenibles; crear un futuro sostenible; desarrollar la capacidad de organización; aprovechar la creatividad y la innovación; liderar con visión; gestio-

nar con agilidad; alcanzar el éxito mediante el talento de las personas; y mantener en el tiempo resultados sobresalientes. Por ello, con base en estos ocho ejes, lo que el INAFI se propone es abordar los planes de igualdad y adaptarlos a las mejoras que proponen este plan y este modelo EFQM 2013 incorporando la propuesta de valor como pilar fundamental.

Se han diseñado dos sesiones formativas presenciales, la primera ya realizada, que se celebró el 24 y el 25 de octubre, y la segunda, que tendrá lugar el 15 y el 16 de enero, y un trabajo interno de reflexión en el interin que se expondrá por las empresas en la segunda sesión y que pretende incorporar estas mejoras de EFQM 2013 y, en especial, en la gestión y la propuesta de valor como eje fundamental. Las organizaciones participantes se han dividido en dos grupos: en un grupo participan ocho empresas privadas y, en el segundo, empresas u organizaciones vinculadas a la Administración; son las organizaciones sin ánimo de lucro, etcétera. En este caso, son trece organizaciones y veintitrés las personas asistentes.

Como hemos señalado antes, uno de los aspectos que más preocupaba era la prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo. Entonces, ahí lo que se ha pretendido es delimitar ambos conceptos y sobre todo simular actuaciones que pudieran darse y simular realmente situaciones de acoso en el lugar de trabajo por razón de sexo para que pudieran y supieran cómo actuar en este sentido, y esta formación se ha hecho no solo a las empresas participantes en esta formación sino también a representantes sindicales de las empresas.

La segunda parte de la formación tiene que ver más con el concepto que tenemos de lo que es y significa un plan de igualdad, y las empresas participantes están trabajando ahora mismo en esta reflexión y evaluación de sus planes de igualdad que les permita poner en valor lo que la igualdad aporta a su organización. Para ello, están utilizando una herramienta muy gráfica y que facilita la reflexión, que es el modelo Canvas o el lienzo de modelo de negocio aplicado al plan de igualdad de género. Este modelo es una plantilla de gestión estratégica utilizada inicialmente para el desarrollo de nuevos negocios y para documentar modelos de negocio existentes, y es un gráfico visual –yo no sé si lo he puesto al final; no está puesto, no he conseguido al final meterlo en el Power-Point– con elementos que ayudan a identificar la propuesta de valor en una organización, su infraestructura, su clientela y las finanzas. Se divide en nueve módulos agrupados en cuatro bloques que identifican quién es clave en la organización, cómo se gestiona esa organización, cuánto y qué recursos hay que destinar a ella y la propuesta de

valor. Y para entender y cumplimentar cada uno de ellos hay una serie de preguntas que facilitan la reflexión y ayudan a identificar carencias y potencialidades.

Se parte, por lo tanto, de una fotografía real de la situación, por lo que las respuestas deben reflejar el momento actual de ese plan de igualdad y no cómo debería estar. Una vez completado el lienzo, se tendrá una idea mucho más clara del plan de igualdad que necesita la empresa y permitirá explicarlo y comprenderlo de manera más fácil para diseñar actuaciones que permitan poner en valor los beneficios que ese plan de igualdad tiene para la organización.

Con todo ello, lo que tratamos de evidenciar, por lo tanto, es el impacto positivo que la implantación de un plan de igualdad tiene para una empresa, siendo básico para su sostenibilidad y para poner en valor las medidas de igualdad adoptadas. Y con esto ya estoy a su disposición para las preguntas que quieran realizar.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): Muchas gracias, señora Nagore. Iniciamos la ronda de portavoces. Empezamos por el grupo Popular. Señora Beltrán, tiene la palabra.

SRA. BELTRÁN VILLALBA: Muchas gracias, Presidente. Muchas gracias de nuevo a la señora Nagore por las explicaciones. Nos parece que este es un tema muy interesante y que, como he dicho al principio de mi intervención, tiene que tener cierta repercusión, fundamentalmente, porque así lo creemos. Porque lo que para nosotros aporta la igualdad entre hombres y mujeres en una empresa, aparte de todas las cosas que usted ha dicho, es fundamental y principalmente una cosa: justicia. Por encima de todo, es algo justo, y la dirección de una empresa que no es justa –esto ya a mi modesto entender– quizá no sea justa tampoco en otros ámbitos de actuación que tenga que llevar a cabo en cuanto a la dirección porque si no cumple el principio básico de justicia, que es la igualdad, difícilmente tendrá conciencia para cumplirlo en otros ámbitos. Quizá en esto me excedo un poco, pero es por sentido común que quien no lo es en unas cosas y no tiene esa conciencia, tampoco lo será en otras.

Con respecto a su intervención, me gustaría, por una parte, reforzar algunas ideas que me han parecido interesantes y, por otra, también hacerle algunas preguntas. El punto 1, que las empresas estén obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, es tan obvio que todavía, en el siglo XXI, tal y como estamos, que estemos hablando de esto, la verdad es que a mí me chirrían los oídos.

Los datos que nos ha aportado son muy interesantes. Sí que es cierto que hay gente que dice que

esto no es así tan real, y yo lo he oído en numerosas ocasiones, pero me gustaría que nos explicase en mayor profundidad la brecha salarial que hay entre hombres y mujeres porque a veces se comenta que los datos no están extraídos de una tabla concreta, es decir, que puede haber ahí una distorsión de la realidad. Pero sí que está claro que el porcentaje de mujeres con educación superior es más alto que el de los hombres y que eso no se refleja en el sueldo, y también que hay muchas mujeres con menos empleabilidad que los hombres.

También quería comentar un caso que a mí me parece de especial relevancia de lo que usted ha dicho en su intervención. Estamos hablando siempre de la flexibilidad de la jornada laboral y de la conciliación, y a mí me parece clave que eso no tiene que ser solo para las mujeres, que la conciencia que tiene que tener la empresa es que esa flexibilización también la tiene que adoptar el hombre. Por eso, usted ha comentado que no tienen que ser medidas individuales, que la corresponsabilidad ahí es vital, pero tiene que ser entendido desde el principio por la dirección de la empresa y, sobre todo, por el hombre. Sobre todo porque esta no conciliación de la vida laboral parece que tiene que ser siempre achacable a quien la tiene que obtener, la mujer, y las consecuencias que van con eso, y ese es el techo de cristal que tenemos muchas mujeres, que tienen muchas mujeres para llegar a alcanzar puestos de dirección con capacidades altas, tan altas como los hombres o en algunos casos superiores, a mí no me parece adecuado decir si unos tiene más u otros menos, pero en muchas ocasiones el techo de cristal que llevan consigo estas conciliaciones y el hecho de la maternidad, etcétera, impiden y no favorecen precisamente que las mujeres estén en puestos de alta responsabilidad porque llevan un horario más extenso, etcétera.

Más cosas que quería reseñar de su intervención. Me gustaría, si pudiera, que nos explique uno de los puntos que lleva consigo este plan de igualdad en las empresas, que es la mejora para el diseño de nuevos productos y la comunicación de los mismos. Me gustaría que nos hiciera alguna referencia al respecto porque supongo que van implícitos aquí los anuncios sexistas, etcétera. ¿Qué recomendaciones les dan a las empresas para que estén vigilantes ante este tipo de promoción publicitaria?

Para finalizar, quería saber si tiene algún objetivo concreto de número de empresas que van a poner en marcha este plan de igualdad a corto plazo, si ustedes se han puesto un objetivo de número de empresas que lo pongan en marcha y de las empresas privadas que ya lo tienen implantado, si me pudiera decir, por cierta curiosidad, si

son de algún sector industrial o de servicios concreto o es diverso. Nada más y muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Gracias, señora Beltrán. Por Unión del Pueblo Navarro, señora Gainza, tiene la palabra.*

SRA. GAÍNZA AZNÁREZ: *Gracias, señor Presidente. Buenos días. Buenos días a la señora Nagore. Que estemos hablando, en pleno siglo XXI, de igualdad, es un dato que francamente chirría y cuesta. Estamos hablando de un plan y estamos totalmente de acuerdo con la exposición que nos ha hecho la señora Nagore y las medidas que se tratan de implantar.*

Lo que es cierto es que tenemos una real feminización de la pobreza y tenemos una feminización de determinadas posiciones. En Educación Infantil, por ejemplo, ahora empieza a aparecer algún chico, pero era impensable en guardería, en atención a niños de tres, cuatro o cinco años. Incluso en Educación Primaria se da mucho más que haya mujeres que hombres.

Hay estudios que han comprobado que el absentismo es menor en mujeres que en hombres, pero a la hora de buscar trabajo siempre tenemos la coletilla de tú te quedas embarazada, tú pares, tú tienes permiso de maternidad. Se ha tratado de salvar algo con los permisos de paternidad, pero, francamente, tendrían que ejercerse.

Hasta ahora hemos visto que, para ir al pediatra, era la madre la que pedía permiso a la empresa. Se está modificando algo y ya también empieza a involucrarse el padre en el sentido de adquirir la misma responsabilidad y obligaciones que hasta ahora tenía la madre.

Considero, desde luego, que la empresa es un reflejo social: tenemos muchas más universitarias, y con unos expedientes excepcionales, que universitarios. En cambio, en el momento que accedemos al mundo real, vemos el tema de jefaturas, de consejos de dirección, a todos los niveles, nivel político, nivel sindical, nivel industrial, una buena secretaria y un buen jefe. No, puede ser tranquilamente al revés, pero tendremos que ir asumiéndolo.

Una forma de asumirlo y de que esto sea real, desde luego, es integrar la igualdad fundamentalmente dentro del ámbito familiar. Del ámbito familiar pasaremos al ámbito escolar y del ámbito escolar se trasladará al ámbito social. Será como consecuencia de todo esto, el ámbito social. Normalmente, y esto lo ves con los chavales, lo que te encierras es: “¿dónde trabaja tu madre?” “Mi mamá no trabaja porque trabaja en casa”. En casa, normalmente, el hombre ayuda, no hace: no, no, es que yo ayudo. ¿Cómo que ayudas? Si es tu obligación. Pero es que esto mismo luego se traslada a las empresas y se traslada a la sociedad en general.

El principio de a igual trabajo, igual salario sabemos que se da en función pública, porque cada uno somos un número y este número con este nivel cobra tanto, independientemente de que sea una mujer. Pero los estudios sí que nos demuestran que en las empresas lo de “a igual salario, igual trabajo” no se está dando. Tendríamos que cambiar el vocabulario: vocabulario no sexista. No entiendo por qué algo que es bueno, esto es como los espárragos, que son cojonudos, y algo que no nos gusta todo el mundo sabe lo que decimos. Y digo decimos, porque es vocabulario que lo vemos como muy normal, y no es normal.

Los protocolos de actuación están bien, por supuesto, que se pongan en las empresas, pero es que, insisto, vida familiar. Es que tratemos de igual a igual, y ahí tiene que empezar el principio de respeto, independientemente de si es chico o es chica, y, desde luego, en la familia, que no se trate distinto a los chicos que a las chicas. Y estamos hablando de la sociedad de España y de Navarra de ahora, no estamos hablando de otros tipos de sociedades.

Estamos de acuerdo totalmente con las medidas planteadas y ojalá que todos seamos capaces... Las mujeres somos capaces de hablar de tú a tú a los hombres, quizá los hombres se aprovechan de las mujeres en determinados momentos para perder ese tú a tú, pero estoy convencida de que entre todos lo conseguiremos, pero tenemos que cuidar muchísimo la infancia. El problema no surge en la empresa; el problema surge desde la infancia. Ánimo y mucha suerte.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Gracias, señora Gainza. Por el grupo socialista, señor Lizarbe, tiene la palabra.*

SR. LIZARBE BAZTÁN: *Gracias, señor Presidente. Buenos días, señorías. Quisiera saludar a la señora Nagore, agradecerle la información que nos ha facilitado en esta comparecencia que, evidentemente, valoraremos políticamente en su momento oportuno. Muchas gracias.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Gracias, señor Lizarbe. Por parte de Bildu-Nafarroa, señora Aranoa, cuando quiera.*

SRA. ARANOASTIGARRAGA: *Eskerrik asko, Presidente jauna. Egun on. Desde Bildu Nafarroa, en primer lugar, queremos dar las gracias a la señora Nagore por sus explicaciones, por el buen trabajo que desarrolla y, sobre todo, quiero poner en valor la acción formativa que era motivo de esta petición de comparecencia por parte del PP, que seguro que ha sido muy útil para las empresas que han participado, pero me alerta y me preocupa que no dejan de ser veintidós empresas las participantes.*

Yo no le voy a hacer preguntas –algunas de las que quería hacer sobre la brecha salarial ya las hecho la señora Beltrán– pero sí me gustaría subrayar que me parece curioso que precisamente sea el Partido Popular quien haya pedido esta comparecencia, y digo curioso como el calificativo más suave que se me ocurre, porque son justamente ellos, en su día a día y a golpe de recortes sociales, quienes más trabas ponen y quienes están impidiendo con más fervor la igualdad de género en la vida laboral del Estado.

Señores de UPN, hablan ustedes de feminización de la pobreza, y tienen toda la razón, y de que parece absurdo hablar hoy en día, en el siglo XXI, de igualdad, que debería estar superado. Estamos de acuerdo totalmente. Pues estas actuaciones, que están muy bien y que son necesarias, no suponen más que un parche a todo lo que hay que hacer; es un paso pero en el tema de la igualdad y en el mundo empresarial hay que hacer un trabajo de fondo, con medidas claras, con compromisos firmes y sobre todo con presupuesto. Necesitamos no solo una legislación rigurosa, sino que se controle la aplicación de esa legislación, de esa normativa, a todas las empresas. A todas, no a veintidós ni a las que por su propia voluntad quieran participar. Que se ponga fin a la discriminación de la mujer en el mundo laboral, en la promoción a mejores puestos, en la contratación y, en este momento de crisis, que se facilite esa contratación, que se termine con el acoso, que se facilite la conciliación... Son muchísimos los retos que tenemos que afrontar en el campo de la igualdad y muy escaso el compromiso de los Gobiernos, tanto del PP como de UPN, en este sentido.

Nos parece que el PP, como proponente de esta comparecencia, y UPN, como último responsable, pretenden aparentar lo que no hacen. Es decir, pretenden, a golpe de titular, dar a entender a la sociedad que se comprometen con la igualdad, pero, a la hora de la verdad, recortan derechos laborales día a día las trabajadoras y se niegan a mirar a la cara a esta gravísima lacra social. (MURMULLOS)

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Señora Beltrán, por favor. A ver, señorías, estamos en sesión. Les ruego, por favor, respeto. Señora Beltrán, por favor. Por parte de Aralar-Nafarroa Bai, señor Longás, tiene la palabra.*

SR. LONGÁS GARCÍA: *Gracias, señor Presidente. Señorías, señora Nagore, egun on. Gracias por esta exposición que ha hecho. Para empezar, –ya se ha dicho también–, diré que sorprende mucho estar hablando a estas alturas de estas cosas. Es verdad que son temas en los que la ley va bastante por delante de la sociedad, y particularmente en la empresa, porque yo creo que la sociedad y el sector público, por ejemplo, van*

mucho más adelante en estas cuestiones que las empresas. Se puede hablar del ámbito familiar, por supuesto, pero estamos hablando específicamente de la empresa, que es un mundo.

Además, es sorprendente porque cuando se hacen estudios de discriminación salarial resulta que el único factor permanente de discriminación salarial desde hace mucho es el sexo, el género. El único, porque se llegan a remover diferencias por cualesquiera otras razones: raza, religión..., y, sin embargo, la que es permanente es el sexo, lo cual implica –creo que ya se ha comentado– un derroche de recursos enorme, para empezar.

Pero tiene gracia que ya no solo haya que exponer estas cuestiones por razones puramente legales o de sentido común o de humanismo, sino que hay que exponerlas en términos de rentabilidad, como bien apuntaba ese plan. Es decir, hay que ir a las empresas –fijense los adalides o las adalides del mercado– a explicarles cómo tienen que actuar para mejorar su rentabilidad porque es verdad, y se ha hablado de brecha salarial, que no es lo mismo porque a veces se equipara a discriminación salarial y no es lo mismo, la discriminación salarial es una parte mayor o menor, según los países, de la brecha salarial, pero lo que nos indica la brecha salarial es mucho más profundo. Sí que es verdad que en parte la discriminación salarial está en el origen de brechas salariales adicionales, pero la brecha salarial se origina no solo porque las mujeres no acceden a puestos directivos, a puestos de responsabilidad, etcétera, en la empresa y en la Administración, sino que se origina también porque hay roles asignados a las mujeres que implican que hay una feminización del trabajo a tiempo parcial, hay una feminización de empleos de duración breve, de empleos temporales, etcétera. Va mucho más allá, con lo cual, por ejemplo, la percepción salarial de las mujeres en términos de experiencia es mucho menor, no hay discriminación porque realmente los varones, de media, pueden tener más experiencia. El problema está más atrás. ¿Por qué tienen menos experiencia las mujeres?

Esto enlaza con lo que ha dicho la señora Nagore del problema del enfoque de las políticas de flexibilidad y de conciliación para las mujeres. Efectivamente. Pero es que estamos ante un problema que se está generando ahora que tiene que ver con esto. Vamos a ver, en las tasas de desempleo las diferencias se han reducido mucho. Incluso, hace un año, hubo un trimestre en Navarra en el cual la tasa de paro masculina fue superior a la femenina –el año pasado o hace dos años, ya no recuerdo bien–, pero este dato, que pudiera parecer positivo, es sumamente negativo porque se produce la equiparación en la miseria, en que aumenta todo el desempleo –por determinadas

razones, ha aumentado más deprisa el masculino– y la diferencia se ha reducido. ¿Eso es bueno? No es bueno. Quiero decir que es bueno que las diferencias en tasas de desempleo se reduzcan pero porque se está creando empleo.

Esto nos lleva a otra cuestión, porque tenemos un mercado laboral que está favoreciendo la creación de determinados tipos de empleos, de determinados tipos de contratos, etcétera, y ahí va a haber una ronda más de feminización de aquellos empleos de menor calidad. Es que la propia legislación y las políticas económicas que se están desarrollando, por mucho que de boquilla se hable de igualdad y de todas estas cosas, lo que hay de fondo está alimentando eso y, si no, ya veremos dentro de unos cuantos años, porque el Presidente de la COE nos pone de ejemplo Alemania y los minijobs. Hay mucho que hablar de eso, porque se convierten en compartimentos estancos sumamente feminizados para alimentar empleos precarios y que así las mujeres puedan estar en su casa o atendiendo a los niños o no sé qué. Muchas cosas que se hacen, que parece que no tienen perspectiva o impacto en materia de género, lo tienen y muy profundo, o sea, que no se trata solo de la familia sino de analizar profundamente muchas políticas económicas que se están desarrollando.

Yo estoy de acuerdo con lo que ha expuesto y con la documentación que tiene en su página web. ¿Cómo no estar de acuerdo? Que el enfoque se dirija específicamente a las empresas me parece muy sensato.

Todavía son pocas empresas, efectivamente. En cuestiones que son más trascendentales, parece que la aplicación de estas medidas todavía es muy reducida. Yo lo que espero es que sigan en esa dirección. No le he entendido, por eso me gustaría saber los mecanismos concretos que puede haber de seguimiento de estos planes que tienen las empresas, de evaluación de resultados.

Y luego hay otra cuestión porque, en principio, por lo que yo he entendido, hay consultoras que realizan el plan de igualdad para las empresas pero luego, muchas veces, esas consultoras, una vez que se hace el plan, salen de ahí. Para el seguimiento, las empresas pueden necesitar mecanismos directos de asesoramiento. Ha comentado que las empresas se dirigen al INAFI para estas cuestiones. Me gustaría saber si hay canales más o menos estables porque yo mucho me temo que sobre todo en las empresas más pequeñas, si no tienen la posibilidad de acudir a alguien, además, de una manera digamos poco costosa en términos monetarios, para consultar dudas o problemas que puedan encontrar en la aplicación de estos planes, que los terminen por dejar de lado. En ese sentido, yo creo que sería interesante –no sé si existen– que

haya canales directos de comunicación y de asesoramiento por parte de la Administración.

Para terminar, una nota al margen, una digresión, porque hablan ahí, en algunos de sus documentos, de la paradoja de la neutralidad. Efectivamente, tratar a todos igual, es decir, una política absolutamente neutral, no significa igualdad. Me gustaría que el Gobierno de Navarra aplicara eso en muchos otros campos y se aplicara la paradoja de la neutralidad, por ejemplo, a la política lingüística. Pero esto al margen. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Gracias, señor Longás. Por parte de Izquierda-Ezkerria, señor Mauleón, cuando quiera.*

SR. MAULEÓN ECHEVERRÍA: *Egun on guztioi. Buenos días a todos y a todas. Muchas gracias, señora Nagore, por sus explicaciones. Por mi parte, haré alguna reflexión y alguna pregunta.*

En primer lugar, tenemos que hacer una reflexión negativa en el sentido de constatar por sus propios datos que el caso o la situación en Navarra es peor que la del conjunto del Estado en cuanto a la brecha salarial –usted lo decía–, del 26 al 22 por ciento. ¿Cuál es la explicación? La verdad es que es un dato que sorprende. En un situación económicamente mejor, en lo que tiene que ver con la media, que la brecha salarial sea mayor, francamente, es un dato muy desalentador y habría que explicar por qué y habría que preguntarse también si detectamos bien el porqué, si estamos atinando en las respuestas para que eso no se produzca porque, desde luego, ese es un dato muy negativo. No hay ninguna duda.

También ha mencionado usted datos de la temporalidad y de la tasa de actividad. No sé, de esto no ha dado los datos comparativos o por lo menos ha ido muy rápido y yo no se los he pillado. No sé si en el ámbito de la temporalidad y de la tasa de actividad también estamos por debajo de la media o no. Creo recordar que en el caso de la tasa de actividad sí que aquí estamos mejor que la media del Estado, pero desconozco los últimos datos y me gustaría que los aclare si puede.

También me gustaría hacer alguna reflexión. Por lo que conocemos, normalmente, y esto también hay que decirlo, si hay una parte de la legislación en la que queda por avanzar, los países que han conseguido mayores brechas de igualdad, también en el ámbito de la economía y en el ámbito de las empresas y del empleo, son aquellos que han desarrollado políticas más firmes y más ambiciosas precisamente en el ámbito de la conciliación laboral y familiar.

Los ejemplos más paradigmáticos son siempre los países nórdicos, que tienen unas políticas, por ejemplo, como la de Suecia, donde los hombres pueden cogerse, además de las mujeres, cuatro

meses de baja maternal remunerada; y en España estamos en quince días. Se iba a subir a un mes pero el Partido Popular –esto sí que hay que decirlo porque es una medida concreta– ha impedido que se extienda hasta el mes, que era una de las previsiones que tenía el anterior Gobierno.

Ese tipo de políticas, desde luego, tiene un efecto directísimo en que los hombres se cojan muchísimas menos bajas paternales que las mujeres y probablemente eso genera una percepción de cara al empresariado yo creo que errónea, porque lo que ahorra por un lado, por el otro lado gasta más, como ya se ha dicho, por los índices que muchas veces las mujeres tienen mejor en otros ámbitos, pero la realidad es que ese es un dato muy significativo y que, desde luego, la correlación suele ir muy unida: a mayores políticas de conciliación, no solo en cuestión de bajas maternales y paternales sino también en todo lo que tiene que ver con un buen desarrollo de los servicios de conciliación familiar y laboral, escuelas infantiles y todo tipo de servicios que le acompañan... Por eso es importante ir a cuestiones fundamentales, no solo los cursos de formación, que están muy bien, pero se suele decir que los cursos se hacen cuando se tiene poco presupuesto para hacer todo lo demás y, en este caso, es obvio que la escasez presupuestaria solo da para esta cuestión, me refiero en lo que estamos hablando ahora.

Otra cuestión que a mí me gustaría también reseñar es que en lo que llevamos de legislatura su propio Gobierno ha tomado decisiones más o menos justificadas, pero, entre otras cosas, se retiró un programa que incentivaba que los padres hombres precisamente se acogieran a bajas paternales. Fracásó en su implantación, lo conocemos, prácticamente no se acogía nadie. Algo falló ahí. Pero, desde luego, no se mejora simplemente retirándolo, habrá que buscar fórmulas para que realmente eso sea una realidad. Probamos una cosa, fracasa y la retiramos. Ya, pero el problema sigue estando ahí. La realidad es que la inmensa mayoría de las bajas maternales se las cogen las mujeres, por lo tanto, eso es un problema.

Finalmente, me gustaría que nos diera los datos de las acciones que se vienen haciendo, si estamos mejor, si estamos peor, si tenemos más presupuesto que en años anteriores, si menos... Es decir, ha contado la filosofía pero nos gustaría saber también el número de acciones formativas o de planes en concreto que se han promovido desde el Gobierno de Navarra en los últimos años, qué perspectivas hay para este año que viene, qué se ha hecho en 2013. Es decir, si tenemos más recursos, si tenemos menos presupuesto. En fin, lo de siempre. Está muy bien la filosofía, pero vayamos al grano, que es lo importante. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Gracias, señor Mauleón. Para finalizar la ronda, señor Ayerdi, Parlamentario no adscrito, tiene la palabra.*

SR. AYERDI OLAIZOLA: *Gracias, señor Presidente. La verdad es que estamos ante una cuestión de enorme importancia y, como ya se ha dicho, llama la atención que todavía estemos donde estamos, pero el principio de realidad es que estamos ahí y tenemos, por lo tanto, mucho trabajo que hacer.*

A mí me tocó en la empresa y, además, encantado de la vida, participar en la elaboración de un plan de igualdad, empujar y animar y, como todas las cosas en la empresa, yo diría que la sensación que uno tiene es que es clave el convencimiento y el liderazgo de la dirección en las empresas, como en cualquier cosa: implantar un sistema de prevención de riesgos laborales o de gestión ambiental o un modelo EFQM, como se ha dicho, y desde luego, cómo no, en la cuestión de la igualdad.

Yo creo que esto nos tiene que hacer reflexionar sobre cómo son nuestros empresarios, cómo es nuestra clase directiva, cuáles son sus valores, cuál es su percepción del mundo y qué valores tienen. ¿Tiene nuestra clase empresarial el convencimiento de que una política activa de igualdad realmente contribuye a mejorar la competitividad de la propia empresa? ¿Tiene ese convencimiento nuestra clase directiva? Yo diría que ahí es donde hay un enorme camino que recorrer.

Eso nos lleva al debate sobre qué visión de empresa tenemos y qué visión de empresa moderna queremos tener. Yo, desde luego, desde aquí, he abogado muchas veces, porque creo sinceramente en ello, por que tenemos que ir hacia empresas, y además empresarios, que crean que, además de ganar dinero, una empresa tiene otras responsabilidades: la responsabilidad social empresarial, el compromiso con la sociedad, etcétera. A mí eso me parece una cuestión fundamental pero no solo de boquilla, no porque me den un sello y eso me permita tal cosa, sino porque creo que de verdad debo hacerlo por un imperativo digamos ético de lo que debe ser una empresa y además porque me ayuda a ser más competitivo.

Yo creo que ahí es donde tenemos un gran recorrido, ahí es donde está el trabajo por hacer. Preocupa que sean tan pocas empresas también porque, al final, esas pocas empresas representan a un porcentaje de la población ocupada muy chiquitito, y ahí es donde hay camino, ahí hay mucho camino, y desde aquí, desde luego, apoyaremos todo tipo de iniciativas que contribuyan a desarrollar y a que nuestro empresariado sea también cada vez más un empresariado del futuro, por supuesto.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Gracias, señor Ayerdi. Para responder a las cuestiones planteadas, señora Nagore, tiene diez minutos.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL INSTITUTO NAVARRO PARA LA FAMILIA Y LA IGUALDAD (Sra. Nagore Ferrer): *Muchas gracias a todos, realmente, porque yo creo que la conciencia, por lo menos aquí, en este foro, existe sobre la importancia que tiene este tema. Voy a intentar contestar a todas las preguntas, y voy a empezar por la señora Beltrán.*

Sobre el tema de la brecha salarial, por el que además han preguntado también el señor Longás y señor Mauleón, si esos datos y esa brecha, que en Navarra además es mayor que en otras comunidades, son reales o no. Esos datos que se reflejaron en un estudio realizado por Comisiones Obreras, son datos fríos que hay que analizar, y nosotros hemos hecho nuestro propio análisis, no todavía en profundidad sino que estamos en ello, pero realmente responde a muchas causas. Efectivamente, una cosa es la discriminación salarial y otra cosa es la brecha salarial, y la brecha salarial responde a una manera de cómo se ha venido comportando el mercado laboral y la diferencia entre mujeres y hombres y la propia concepción que las mujeres u hombres hemos tenido del ámbito laboral, de manera que, desde luego, el porcentaje de empleos a tiempo parcial es bastante mayor aquí, en Navarra, en las mujeres, que en otras comunidades. Por lo tanto, esa es una de las causas. Es decir, la brecha salarial, cuando hablamos de salario, no distingue en ese cálculo si es a tiempo parcial o es a tiempo completo. Con lo cual, si las mujeres tienen mucho más trabajo a tiempo parcial, al final, los números lo que hacen es elevar esa brecha.

Otra realidad es que las mujeres, en el momento en que hacen un parón en su vida laboral, un parón de equis años, cuando retornan a la empresa, no han tenido esos pluses de antigüedad tradicionales en toda la empresa. Con lo cual bajamos otro escalón más. Además de eso, se establecen una serie de pluses que he comentado antes, como son la turnicidad, la toxicidad, la nocturnidad, a los que, por la cultura familiar o la cultura social existente, se acogen los hombres, porque yo, como madre, igual voy a estar con mis hijos en casa y que el padre sea el que haga el turno de noche.

Es decir, la brecha salarial corresponde a todos los factores que por sí mismos lo que están traduciendo es algo que llevamos arrastrando desde hace mucho tiempo, y, además, las medidas que se han ido implantando, muchas veces, han favorecido que exista esa brecha salarial mayor. De ahí, la necesidad de que esas actuaciones en favor de repensar –y ahí voy también a contestar–

le— los productos y servicios que yo como empresa ofrezco, tengan en cuenta el género.

Hablábamos de la feminización de determinados puestos de trabajo. Escuelas infantiles: si yo, desde mi punto de vista y como empresaria, empiezo a repensar que por qué no tengo hombres y qué valor añadido van a aportar los hombres, los profesores de Educación Infantil, a mi trabajo, seguro que encuentro muchísimas, pero es que no tengo esa perspectiva. No la tengo en cuenta, con lo cual seguiré feminizando y feminizando un sector de actividad.

O sea, repensar continuamente qué cualidades puede tener el ser hombre o mujer para mi producto o servicio me va a hacer, como empresa, cambiar una perspectiva, con lo cual hay que empezar por ahí. La feminización se acabará en el momento en que repensemos productos y servicios desde otra perspectiva que es la de género o que repensemos nuestra publicidad o el diseño de productos y servicios teniendo en cuenta quién es mi público objetivo, no solamente quién va a comprar. En ese sentido, aquí hay ejemplos para todo, pero, desde, luego el ejemplo del coche es el más evidente, y si yo hago una publicidad, igual esa publicidad puede hacer incluso más daño, porque si hago una publicidad que directamente incide en poner a la mujer en una posición de mujer objeto, hoy en día quienes compran un vehículo no son solamente los hombres, son las mujeres en su mayor parte. Flaco favor estamos haciendo también con la publicidad y con lo que están viviendo nuestros jóvenes, las chicas y los chicos adolescentes, que nos ponen continuamente de manifiesto unos valores sexistas que no deben ser. Entonces, yo, como empresa, tengo esa responsabilidad.

Son muchos factores. La conciliación, por supuesto que tiene que verse desde el punto de vista de mujeres y hombres, y la flexibilidad es una cosa de mujeres y hombres. Entonces, desde el punto de vista de la familia, sí que se puede trabajar y se debe trabajar en la corresponsabilidad y, de hecho, dentro del Instituto de Familia e Igualdad y desde el ámbito de lo local, se trabaja muchísimo en los pactos locales de conciliación, diseño de programas que persiguen la corresponsabilidad en el ámbito familiar. Pero el 90 por ciento de nuestro tiempo lo pasamos en la empresa, y la empresa es el motor y lo que produce para el hogar, y lo que vivimos en la empresa también se traduce en lo que vivimos en el hogar y viceversa. Entonces, yo creo que son dos cosas que, efectivamente, en todos los ámbitos hay que trabajarlas, desde el ámbito familiar y desde el de la empresa, pero la empresa tiene mucha responsabilidad para que se puedan hacer otras cosas mucho más allá.

¿Qué objetivos tenemos? Nuestros objetivos, desde luego, son que el mayor número de empresas puedan tener ese plan de igualdad. Por eso, nuestro objetivo, a partir de este año, bueno, ya empezó antes, es poner en evidencia que el plan de igualdad tiene beneficios para la gestión empresarial y concienciar realmente al que tiene el liderazgo, a los puestos directivos, y que se evidencie que esos beneficios están ahí porque si no participa y no hay un compromiso de la dirección, va a ser “ya está esta o este, que me viene aquí con el tema este que nos quita más tiempo que otra cosa y no estamos produciendo”. Entonces, o realmente hay un compromiso de la dirección y conoce que esos beneficios están ahí o, si no, flaco favor le estamos haciendo.

En este sentido, sí que tuvimos una jornada a la que asistieron bastantes empresas —creo que en torno a ochenta—, en el mes de mayo, a instancias del Ministerio de Servicios Sociales, Sanidad e Igualdad, en la cual se habló de los beneficios que un plan de igualdad tiene para la empresa. Y esta formación va a finalizar con una nueva jornada que ponga también en evidencia lo que se ha trabajado dentro de las empresas y que va a estar abierto al público. Ojalá participaran la mayoría de las empresas, pero igual tenemos que diseñar también otras formas de llegar a ellas. Es una reflexión que nos la tomamos como tal.

El señor Mauleón preguntaba por el tema de las ayudas. Respecto a los permisos por paternidad, efectivamente, se hizo una línea de ayudas a la excedencia por nacimiento de hijo o hija, y de la partida presupuestaria que había específica para hombres solamente hubo once solicitudes. ¿Cuál es la reflexión? Yo ahí, haría dos reflexiones. Primera, que en el momento en el que vivimos igual las ayudas a la excedencia no son lo más adecuado. Yo creo que hay que adoptar medidas que propicien el trabajo entre hombres y mujeres y que propicien esa estabilidad laboral para mujeres y para hombres dentro de la empresa ahora mismo, en el entorno en el que estamos ahora moviéndonos y viviendo.

Por lo tanto, las medidas que vamos a adoptar en ese sentido sí que tienen que ver con conciliación que permitan con mayor desahogo tener esa vida laboral además de la familiar. Estamos ahora en pleno diseño, y para ello estamos contando con mujeres y hombres de diferentes puestos laborales, desde directivos y directivas a personal técnico y personal administrativo, que nos ayuden en el diseño de qué les facilitaría realmente a ellos y a ellas y les daría esa tranquilidad que ahora mismo andamos, bueno, lo que es la conciliación, pero una conciliación vista desde la perspectiva de mujeres y hombres. No vamos a hacer medidas de conciliación para mujeres, vamos a hacer medidas

de conciliación para hombres y mujeres y que propicien realmente la estabilidad o la tranquilidad que les puede dar el conservar además ese puesto de trabajo o el seguir atendiendo a las personas dependientes que tengan en sus hogares. Y las perspectivas, como le comento, son seguir potenciando y formando a las empresas.

Comentaba, creo que era el señor Longás, que qué pasa con las evaluaciones de los planes, es decir, en una empresa hay consultoras que les ayudan a realizarlos pero qué ocurre luego con ese seguimiento y esa evaluación. En ese sentido, para el seguimiento y la evaluación nosotros disponemos de un servicio de asesoramiento permanente para que cualquier duda que exista en cuanto a la implantación de ese plan de igualdad la resolvamos desde el punto de vista técnico, y a mí sí que me ha dado una idea, pero, bueno, vamos a explotarla, realmente, si con el modelo y con el procedimiento que tenemos sería posible una implantación sin una consultora, directamente. Lo dudo, porque es muy complejo el tema, pero podríamos explotar alguna... Hay que tener realmente unos conocimientos en género que son los que damos a las empresas con esa formación anual que diseñamos. Aparte del asesoramiento, también está esa formación que damos a las que ya tienen para que puedan continuar y seguir con la implementación de sus planes de igualdad.

Sin más, yo quisiera agradecerles de verdad las felicitaciones y esperemos que realmente sean muchas las empresas que en un futuro tengan esos planes de igualdad porque realmente creemos que es una responsabilidad de todos y de todas luchar por tener esa perspectiva de género en el ámbito empresarial. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): Muchas gracias a usted, señora Nagore, por sus explicaciones y las informaciones transmitidas. Concluido este primer punto del orden del día, vamos a suspender la sesión durante cinco minutos para despedir a la señora Nagore. Como digo, en cinco minutos, la reanudaremos. Se suspende la sesión.

(SE SUSPENDE LA SESIÓN A LAS 11 HORAS Y 12 MINUTOS.)

(SE REANUDA LA SESIÓN A LAS 11 HORAS Y 17 MINUTOS.)

Debate y votación de la moción por la que el Parlamento de Navarra valora muy positivamente el trabajo realizado por el Centro de Formación de Iturrondo en todas sus facetas, presentada por el GP Socialistas de Navarra.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): Señorías, reanudamos la sesión y entramos en el punto

2 del orden del día: Debate y votación de la moción por la que el Parlamento de Navarra valora muy positivamente el trabajo realizado por el Centro de Formación de Iturrondo en todas sus facetas. La moción ha sido presentada por el grupo socialista, y para su defensa, señora Esporrín, tiene la palabra.

SRA. ESPORRÍN LAS HERAS: Muchas gracias, Presidente. Buenos días a todas y todos. Yo creo que está bastante bien explicada la moción en sí. De lo que se trata es de que el centro de Iturrondo, que se dedica a labores formativas innovadoras, y sobre todo, a impartir cursos de gran calidad que favorecen la inserción laboral, también ha ido viendo la necesidad de asesorar a pequeños emprendedores, personas que no tienen muchos recursos, personas que han sido capaces de llevar adelante su pequeño negocio y, como ven, los resultados que han ido obteniendo son realmente llamativos por el éxito que tienen. Empezaron con 62 proyectos en 2006; en 2007 tuvieron 99; en 2008, 108; en 2009, 200; en 2010, 200; en 2011, 330; en 2012, 643; y en 2013 han alcanzado casi 700 proyectos. Con lo cual se ve que la gente ha tenido conocimiento del éxito del asesoramiento en estos proyectos porque hay que decir que todos estos asesoramientos se han realizado sin publicidad previa, con lo cual es el boca-oreja lo que, efectivamente, hace que una persona le diga a otra lo bien que le han asesorado para que vaya a este asesoramiento.

Además, han hecho un estudio de cuántos trabajos se encontraban activos después de un año y, como ven, es un 70 por ciento. Con lo cual es que los resultados yo creo que no tienen contestación, son resultados objetivos, contrastados y que no tienen vuelta de hoja.

Me consta que también el profesorado y las personas que han participado en este equipo están muy ilusionadas con este trabajo por los resultados obtenidos y que, además, tampoco es excesivo el dinero destinado a este trabajo porque son alrededor de cien mil euros no solamente destinados a esto sino también a parte de la formación. Bueno, pues después de tanto trabajo han recibido una notificación de que, por razones políticas, no se les va a aportar este dinero para que sigan participando en esta formación y en este asesoramiento.

Ese ha sido el motivo de la presentación de esta moción. En primer lugar, decir que estamos satisfechos de todo el trabajo que está realizando el centro de formación Iturrondo, especialmente a lo que hace referencia al asesoramiento porque es de lo que estamos tratando. Eso no quiere decir que en el resto de cuestiones que realizan, de cursos que hacen, tanto presenciales como on-line, no sean igualmente satisfactorias.

Por otra parte, el segundo punto hace referencia a exigir al Gobierno de Navarra que siga colaborando con el centro Iturrondo en esta materia con los recursos humanos y materiales necesarios para ello porque lo consideramos necesario, porque están asesorando a personas que no tienen muchos recursos y que de otra manera tendrían más dificultades, y sobre todo y especialmente por los éxitos obtenidos. Yo creo que merece la pena. Si apostamos realmente por el emprendimiento, apostamos por el autoempleo quitar las herramientas de asesoramiento nos parece un gravísimo error; y por eso pedimos que sea apoyada esta moción, porque entendemos que es de justicia porque, además, sobre todo va dirigida a la creación de empleo, que es el principal problema que hoy en día tiene la sociedad en general y la Navarra en particular. Por tanto, pedimos su apoyo. Nada más y muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Muchas gracias, señora Esporrín. Abrimos, en primer lugar, un turno a favor. ¿Quiénes desean intervenir? Señora Gaínza.*

SRA. GAÍNZA AZNÁREZ: *Gracias, señor Presidente. Hablar ahora de cómo está funcionando el centro Iturrondo, yo creo que por todos nosotros es conocido en cuanto a la formación de activos y parados, en cuanto al servicio de orientación, la inserción laboral que está realizando, los proyectos de autoempleo que tiene, etcétera. Es un centro de larga trayectoria, desde el noventa y tantos que fue su creación, y con críticas muy positivas por parte de todos los que han asistido al centro Iturrondo.*

Vamos a apoyar la moción. Desde luego, valoramos todas las facetas del centro Iturrondo, no priorizamos ninguna, y por supuesto que el tema de emprendimiento, la ley de emprendedores que tiene el Gobierno se irá orientando a la creación de puestos, a fomentar el autoempleo, que consideramos que es positivo. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Gracias, señora Gaínza. Señora Aranoa.*

SRA. ARANOVA ASTIGARRAGA: *Nosotros, por supuesto, también vamos a votar a favor porque es un trabajo necesario, es el trabajo al que pueden acceder las personas que peor lo están pasando con esta crisis, que son los que tienen que buscarse la vida y crear su propia empresa a menudo ante la falta de ninguna otra posibilidad laboral. Por supuesto, votaremos a favor.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Gracias, señora Aranoa. Señor Longás, tiene la palabra.*

SR. LONGÁS GARCÍA: *Gracias, señor Presidente. Buenos días, señorías. No sé, yo pensaba que esta moción tenía más miga, pero, visto que UPN la va a apoyar, empiezo a sospechar que no*

tiene enjundia. No sé. Pero, bueno, que sí, que es de agradecer la fraternidad que últimamente se respira en este Parlamento y la facilidad con la que se generan unanimidades. (MURMULLOS)

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Señorías, por favor.*

SR. LONGÁS GARCÍA: *Nosotros vamos a apoyar la moción. Se ha hablado de centros parecidos que están padeciendo muchas dificultades, que realizan una labor social fundamental –este es uno de ellos– y, sobre todo, porque, además, la moción incide en un aspecto en el que hay mucha debilidad, que es el del asesoramiento, no solo formación. Se habla mucho del emprendimiento y de los emprendedores y de facilitar y tal, pero para eso no solo hacen falta, por ejemplo, líneas de crédito, hace falta asesoramiento, y esa es la enorme debilidad que suelen tener esos proyectos: desconocimiento, falta de acceso a canales de asesoramiento. Entonces, yo creo que este centro concretamente ocupa ahí un nicho, se dirige a una serie de emprendedores que no lo tendrían fácil para acceder a ese asesoramiento y, por tanto, es lo que más nos interesa del contenido de esta moción. Por eso la apoyaremos. Gracias.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): *Gracias, señor Longás. Señora Beltrán, en el turno a favor también, adelante.*

SRA. BELTRÁN VILLALBA: *Gracias, Presidente. No sé si tendría alguna duda, pero el Partido Popular lo ha defendido en este Parlamento, y vuelvo a repetir por decimonovena vez que la primera ley de emprendedores que se trajo a este Parlamento fue nuestra y, por supuesto, fue tirada de inmediato. Pero, bueno, ya recuperada de aquello, que ya ha pasado mucho tiempo, en este caso, por supuesto, desde el primer momento hemos tenido muy clara la propuesta del Partido Socialista. La moción nos parece, primero, de justicia, segundo, que, por supuesto, coincide con nuestros planteamientos de siempre de favorecer el emprendimiento y la creación de empresas y el desarrollo de empresarios, máxime si son personas que tienen dificultad para acceder a cualquier asesoramiento para empezar una actividad.*

Por supuesto que nuestro voto a los dos puntos será positivo, y, además de eso, también tengo que comentar, y me gustaría que no pasara desapercibido, la postura de Bildu que ha dicho que como aquí no hay debate político ya no les interesa entrar en la conversación. No les interesa. Entonces, como UPN la ha apoyado, ya no quieren... (MURMULLOS) Sí, señora Aranoa, porque ustedes quieren hacer patrimonio de todo: de la igualdad de género... (MURMULLOS) Por supuesto, claro que me tomo mi tiempo, porque hay cosas de justicia en las que nadie tiene que hacer bandera de

que sean suyas, y menos en la igualdad de género. Quieren ustedes defender que solamente es patrimonio de la izquierda; es tanto de la izquierda, de la derecha como del centro, de cualquier persona que sea justa y tenga conciencia. Por lo tanto, claro que no dejo pasar eso. Por lo tanto, está claro que cuando no hay debate político a los señores de Bildu no les interesa nada. Les da igual que sea de igualdad, de emprendimiento... (MURMULLOS)

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): A ver, señorías, por favor.

SRA. BELTRÁN VILLALBA: Gracias, Presidente.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): Ya está bien. Que llevamos hoy una mañanita que..., en fin. Vamos a respetar las intervenciones. ¿Ha terminado? Gracias, señora Beltrán. ¿Alguna intervención más? Señor Mauleón, adelante.

SR. MAULEÓN ECHEVERRÍA: Egun on. Buenos días a todos y a todas. Nosotros también vamos a apoyar la moción. Ya se ha explicado. La verdad es que los resultados del centro son muy positivos, van dirigidos a la generación de empleo, cuya importancia es pública y notoria para todos en estos momentos.

En todo caso, a mí me gustaría aclarar cuál es el motivo de la moción. Es decir, ¿se ha trasladado realmente por parte del Gobierno al centro que no va a haber financiación? Entiendo yo que sí, pero me ha sorprendido que la portavoz de UPN no haya dicho nada a ese respecto. En todo caso, si es así, señora Esporrín, me alegro de que UPN vote en contra de su propio Gobierno y que le exija que financie un centro de formación que, desde luego, tiene unos muy buenos resultados en la generación de empleo. Está bien encontrar estas cuestiones de par de mañana. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): Gracias, señor Mauleón. Señor Ayerdi, también en el turno a favor; tiene la palabra.

SR. AYERDI OLAIZOLA: Tengo poco que decir. Yo creo que la moción se explica suficientemente bien, la exposición de motivos, como se ha dicho, es amplia, la compartimos plenamente, y por eso vamos a apoyar la moción.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): Gracias, señor Ayerdi. Turno de réplica, señora Esporrín.

SRA. ESPORRÍN LAS HERAS: Muchas gracias, Presidente. En primer lugar, quiero agradecer a todos los grupos el voto favorable a la moción. De verdad que estoy encantada, estoy muy contenta. Yo creo que es algo muy evidente y es de justicia, con lo cual muy bien.

Con el voto favorable de UPN, entiendo que trasladarán a su Gobierno que ponga en práctica la moción que aprobamos ahora y que les aporten los recursos económicos y humanos necesarios para continuar con esta importante tarea. Les agradezco especialmente su voto favorable y confío en que, efectivamente, se cumpla la moción. (MURMULLOS)

Los presupuestos son oportunos...

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): Señorías, por favor. ¿Qué pasa hoy? Yo no sé qué pasa hoy en esta Comisión.

SRA. ESPORRÍN LAS HERAS: Lo que quiero dejar claro es que como los presupuestos de que van a disponer en 2014 son los prorrogados de 2012, tienen dinero más que suficiente para financiar esto. Así que se lo agradezco.

SR. PRESIDENTE (Sr. Rascón Macías): Muchas gracias, señora Esporrín. Concluida la parte de debate, procedemos a la votación de la moción. ¿Votos a favor? Unanimidad de 16 votos. Queda, por tanto, aprobada la moción planteada por el grupo socialista. No habiendo más asuntos que tratar, señorías, se levanta la sesión.

(SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 11 HORAS Y 30 MINUTOS.)