



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

VI Legislatura

Pamplona, 11 de noviembre de 2004

NÚM. 11

COMISIÓN DE INDUSTRIA Y TECNOLOGÍA, COMERCIO Y TRABAJO

PRESIDENCIA DEL ILMO. SR. D. FRANCISCO JAVIER BORDA GARDE

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 11 DE NOVIEMBRE DE 2004

ORDEN DEL DÍA

- Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre las actividades y resultados de la Sección de [Igualdad de Oportunidades](#).
-

SUMARIO

Comienza la sesión a las 10 horas y 6 minutos.

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre las actividades y resultados de la Sección de Igualdad de Oportunidades.

Para exponer el asunto objeto de la comparecencia toma la palabra la señora Lumbreras Íñigo (G.P. Socialistas del Parlamento de Navarra) (Pág. 2).

A continuación toma la palabra la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, señora García Malo (Pág. 2).

En un turno de intervenciones toman la palabra las señoras Lumbreras Íñigo, Alba Cuadrado (G.P. Unión del Pueblo Navarro), Figueras Castellano (G.P. Izquierda Unida de Navarra-Nafarroako Ezker Batua), Egaña Descarga (G.P. Aralar) y Santesteban Guelbenzu (G.P. Eusko Alkartasuna) y el señor Etxegarai Andueza (G.P. Mixto), a quienes responde conjuntamente la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo (Pág. 13).

Se levanta la sesión a las 11 horas y 41 minutos.

(COMIENZA LA SESIÓN A LAS 10 HORAS Y 6 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, de la Directora del Servicio Navarro de Empleo para informar sobre las actividades y resultados de la Sección de Igualdad de Oportunidades.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Abrimos la sesión de la Comisión de Industria, Tecnología, Comercio y Trabajo, donde hoy recibimos a doña Maribel García Malo, Directora del Servicio Navarro de Empleo, a quien damos nuestra más cordial bienvenida, agradeciéndole muy sinceramente su comparecencia ante esta Comisión parlamentaria, para que informe sobre las actividades que la Sección de Igualdad de Oportunidades de dicho servicio ha realizado en todas las áreas en el período comprendido entre el día 1 de enero de 2003 y el 31 de julio de 2004, así como de los resultados obtenidos fundamentalmente en lo concerniente al empleo femenino. Esta comparecencia ha sido solicitada por el grupo socialista y, sin más preámbulos, damos la palabra a su portavoz señora Lumbreras.*

SRA. LUMBRERAS ÍÑIGO: *Muchas gracias, señor Presidente. Bienvenida, señora García Malo y persona que le acompaña. Buenos días, señorías. La presentación casi me la ha pisado el Presidente de la Comisión. Efectivamente, tuvimos una reunión con doña Maribel García Malo para que hablara de lo que estaba haciendo el Servicio de Empleo en relación con el programa Equal, y comentó que había unas acciones que se hacían con carácter transversal en el Servicio Navarro de Empleo.*

Por eso, habiendo pasado ya un plazo que nos parecía prudencial, consideramos importante que viniera la directora a decir qué se había hecho, qué acciones de igualdad de oportunidades se habían llevado a cabo por la Sección de Igualdad de Oportunidades. Pedimos ampliar el plazo, yo hice la solicitud de comparecencia el 16 de agosto, entonces ponía julio, pero como ahora ya estamos prácticamente en diciembre, pues nos gustaría saber qué se ha hecho hasta octubre. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Señora García, tiene la palabra.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (Sra. García Malo): *Buenos días señoras y señores Parlamentarios. La verdad es que quiero agradecer una vez más esta nueva comparecencia en el Parlamento de Navarra, a través de la Comisión de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo, por la oportunidad que me brinda, como Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo, de informar sobre cuestiones concretas de las políticas activas que desarrollamos en materia de empleo y formación en nuestra Comunidad.*

Comparezco ante esta Comisión a petición del grupo Socialistas del Parlamento de Navarra, y leo textualmente la petición: "para que informe sobre las actividades que la Sección de Igualdad de Oportunidades del Servicio Navarro de Empleo ha realizado en todas las áreas, en el período comprendido desde el 1 de enero de 2003 hasta el 30 de junio de 2004, así como los resultados obtenidos fundamentalmente en lo atinente al empleo femenino".

Como se ha comentado, el pasado mes de junio tuve la ocasión de exponer ante la Comisión de

Bienestar Social, Deporte y Juventud, y a petición también del Grupo Parlamentario Socialistas del Parlamento de Navarra, el desarrollo de las políticas de empleo en el marco de la iniciativa europea EQUAL, y bajo el prisma de la igualdad de oportunidades.

Desde entonces, y me van a permitir que entre en una fase de darles algún dato, según la Encuesta de Población Activa, Navarra ha alcanzado en el tercer trimestre de 2004 para la población de 16 a 64 años la mayor tasa de empleo de su historia al situarse en el 68,3 por ciento y superar por primera vez el 68 por ciento, además de situarse a la cabeza de España, con 6 puntos por encima de la media nacional. El 68,3 por ciento de Navarra supone que de cada cien personas en edad de trabajar, es decir, entre los 16 y los 64 años, 68 cuentan con un puesto de trabajo.

La tasa de empleo es un indicador cada vez más utilizado por la Unión Europea, de forma que la propia Unión Europea estableció en la cumbre de Lisboa que los países miembros deben alcanzar una tasa de empleo del 70 por ciento en el año 2010, objetivo para cuyo cumplimiento en estos momentos Navarra se encuentra a un punto y siete décimas.

Navarra cuenta también con una tasa de empleo superior a la media europea, que en 2003 se situaba en el 64,4 por ciento en la Europa de los 15, y del 62,9 por ciento en el total de los 25 países después de la ampliación.

Los datos de la EPA para el tercer trimestre de 2004 revelan que Navarra se mantiene como la autonomía con menor tasa de paro para personas de más de 16 años, en concreto, y estos datos son bastante recientes, con un 4,5 por ciento, frente al registro medio estatal situado en el 10,54 por ciento. Navarra ocupa el segundo puesto tanto en el índice masculino, con un 3,11 por ciento, como en el femenino, con un 6,55 por ciento.

Si ahora hablamos no de datos EPA, sino de datos de paro registrado en las oficinas del Servicio Navarro de Empleo, al finalizar el mes de octubre de este año, las cifras sobre contrataciones realizadas en ese mes suponen más de 21.000 contratos, de los cuales 11.126, es decir, el 52,46 por ciento son de mujeres y 10.084 son de hombres, que en porcentaje suponen el 47,54 por ciento.

Por lo tanto, podemos constatar que desde 1998 a 2004 ha habido grandes cambios en la evolución de las tasas de actividad, de las tasas de empleo y de las tasas de paro. La situación de Navarra ha experimentado, por lo tanto, una notable mejoría en este período.

En el mismo período, según datos comparativos de la EPA del segundo trimestre, la tasa de actividad para la población mayor de 16 años ha aumen-

tado del 53,15 por ciento al 55,95 por ciento, es decir, un incremento del 5,3 por ciento. En el caso de las mujeres el incremento ha sido mayor, de un 11,8 por ciento: de 40,39 por ciento a 45,16 por ciento. La tasa de actividad para la población de 16 a 64 años está experimentando un importante crecimiento, ya que estaba en el 68,7 por ciento en 2001 y al finalizar el 2003 se situó en el 69,9 por ciento. Este incremento a día de hoy continúa produciéndose, ya que esta tasa de actividad para el tercer trimestre EPA 2004 es del 71,47 por ciento.

En el mismo período, la tasa de empleo para mayores de 16 años también ha aumentado. Ha sufrido un incremento del 10,7 por ciento: de 48,16 por ciento en el año 1998 a 53,31 por ciento en el segundo trimestre de 2004, siempre según datos de la EPA. Este incremento ha sido mayor en el caso de las mujeres, de un 23,8 por ciento.

Y si hablamos de la población mayor de 16 años, destaca que la tasa de paro ha descendido considerablemente. La tasa de paro total ha disminuido en un 50 por ciento: de 9,36 por ciento al 4,71 por ciento, en ambos casos cifras correspondientes al segundo trimestre; y la tasa de paro de las mujeres en un 63,20 por ciento: de 17,04 por ciento a 6,27 por ciento.

Según la EPA, los índices de paro en la Comunidad Foral se colocan muy por debajo de los de España, que se cifran en un 7,87 por ciento en el caso de los hombres y un 14,38 por ciento en el caso de las mujeres.

Un último dato: Navarra inició el año 2004 con 18.357 personas desempleadas, de las cuales el 64,2 por ciento eran mujeres, lo que supone 11.778 mujeres. En la actualidad, tomando los datos de octubre, nuestra Comunidad cuenta con 16.565 personas desempleadas, de las cuales 10.582 son mujeres, lo que significa que se ha reducido este indicador hasta el 63,9 por ciento, y en cifras absolutas hay una diferencia favorable de casi 1.200 mujeres.

La comparecencia se formula concretamente para que informe sobre las actuaciones de una unidad administrativa de rango menor, pero permítanme, por lógicas razones de oportunidad, elevar el punto de mira y realizar unas consideraciones previas ante un programa transversal, y esto es fundamental, como es y debe ser el de igualdad de oportunidades.

Por tanto, permítanme sus señorías que, antes de entrar en el grueso de mi disertación, realice unas breves consideraciones, que, en la medida de lo posible, ruego que sean tenidas en cuenta, sobre todo, a la vista de una situación, como hemos estado comentando ahora, próxima al pleno empleo y con el objetivo de que éste sea de calidad.

La primera de estas consideraciones tiene que ver con la experiencia acumulada en las estructuras y modos de funcionar del Servicio Navarro de Empleo, a través de la práctica continua de concertación y de participación de los agentes económicos y sociales, tanto a la hora de diseñar las políticas como en su funcionamiento cotidiano.

A la vista de las tendencias evolutivas que hemos observado en los diferentes indicadores, como son la tasa de actividad, desempleo, incorporación al mercado laboral, creación de puestos de trabajo..., se están obteniendo resultados claramente positivos, sin embargo, en un mundo cada vez más abierto y competitivo el reto y la pregunta es cómo debemos actuar para consolidar lo alcanzado y combinarlo con políticas públicas capaces de mejorar el nivel global formativo, el capital humano y de incrementar la cohesión social.

El programa de igualdad debe ser un instrumento para promover la integración de todos los sectores de la sociedad, y de manera principal aquellos que soportan situaciones de desigualdad. La igualdad de oportunidades va dirigida a colectivos diversos, es plural, lo que supone reconocer todos los esfuerzos transversales que hay que hacer para llegar de manera adecuada y eficaz a los diferentes segmentos que conviven en la sociedad, ya que a la desigualdad hay que añadir los elementos de invisibilidad social.

La segunda consideración se refiere a la ruptura del muro de cristal que existe en el mercado laboral femenino. La incorporación femenina al empleo no sólo tiene el valor de asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas, sino también los obvios efectos económicos: más personas trabajando suponen más personas generando valor y, en definitiva, más riqueza para todos.

La incorporación femenina tiene un efecto de retroalimentación en el sentido de que genera nuevas necesidades de servicios a las personas y a las familias, servicios de proximidad y similares, que estimulan a su vez nuevas actividades y nuevos empleos, muchos de ellos susceptibles de ser desarrollados por personas que se encuentran en escalones más débiles del mercado de trabajo.

En mi opinión, y en la del equipo directivo del Servicio Navarro de Empleo, existe un entorno favorable para ampliar la incorporación femenina. Además, la nueva participación femenina supone un acicate al desarrollo de la sociedad, haciendo emerger nuevas necesidades y oportunidades. Igualmente, creo que las realidades que vivimos comportan una nueva valorización de muchas cualidades consideradas habitualmente como femeninas en el mundo del trabajo y de la empresa. Estamos hablando de capacidades de

relación, iniciativa, polivalencia, responsabilidad, adaptación, capacidad de aprender, etcétera. En definitiva, la igualdad de oportunidades es una línea de carácter transversal y horizontal que ha de impregnar y estar presente en el conjunto de actuaciones que persigan el incremento de la empleabilidad.

La tercera consideración tiene que ver con la visión y el alcance de las políticas de igualdad que comprenden un conjunto de medidas igualitarias e igualitaristas, que, a su vez, están interrelacionadas entre sí. La puesta en práctica de las mismas se lleva a cabo gracias al esfuerzo y tesón de muchas personas con responsabilidad, de instituciones diversas y de personal técnico.

Podemos decir que como mínimo hay cinco argumentos a favor de las políticas y medidas de igualdad entre las mujeres y los hombres y entre algunos colectivos y el resto de la sociedad navarra.

El primero de estos argumentos es que las políticas de igualdad están en consonancia con el marco jurídico navarro, español e internacional.

El segundo es que las políticas de igualdad son necesarias, puesto que las desigualdades no suelen desaparecer por sí solas, las barreras a remover no se desplazan solas. Numerosos estudios e investigaciones han señalado que una exigencia ineludible para ello es que los planes y acciones estén correctamente formulados y se apliquen de manera adecuada.

El tercer argumento es que las situaciones desigualitarias perjudican, en primer lugar, a las mujeres y a los colectivos desfavorecidos, pero también a la sociedad navarra en su conjunto. Por el mero hecho de ser mujeres o pertenecer a otros colectivos, estas personas se enfrentan a dificultades añadidas en el mercado laboral, en el desarrollo profesional. Una comunidad que dificulta o impide que las mujeres, numéricamente, y otras personas desarrollen todo su potencial como seres humanos está evitando que la población femenina realice aportaciones fundamentales para el bienestar de la sociedad, está perjudicando la cohesión y el equilibrio social; porque una comunidad que desperdicia multitud de talentos y capacidades de una buena parte de su conciudadanía es, querámoslo o no, una sociedad que se empobrece en su conjunto y pierde como tal oportunidades de desarrollo.

El cuarto argumento es que las políticas de igualdad constituyen una buena inversión, porque, en definitiva, actúan de manera preventiva ante la aparición de otros problemas. Las medidas de igualdad aumentan las capacidades y la autonomía e independencia de las personas, de manera significativa de las mujeres, en las distintas esferas de la vida, por lo que sirven de prevención, de ele-

mento de modernización social y de efectos beneficiosos colaterales.

Y el último de estos argumentos es que las políticas de igualdad constituyen una buena política de imagen para las instituciones de todos los niveles responsables de distinto tipo, gozan de buena prensa y están asociadas de manera cuasi automática al progreso de los grupos humanos. De este modo, las sociedades se perciben como sociedades justas que tratan de modo adecuado a todas las personas que las conforman.

Desde luego, el ámbito del empleo presenta ventajas importantes para impulsar y establecer medidas de igualdad. La principal ventaja es la que determina al empleo como el factor principal de integración social, económica y de desarrollo personal y profesional tanto si lo haces por cuenta propia como ajena.

Por último, es preciso detenerse y reflexionar sobre la importancia que tiene la inserción laboral no sólo desde el punto de vista exclusivamente económico, sino como medio para conseguir la inserción social de las personas. Una persona sin trabajo tiene el riesgo de quedar excluida de la dinámica social, en la que las ciudadanas y ciudadanos desarrollan sus aptitudes y destrezas y ven recompensado su esfuerzo económicamente. El Servicio Navarro de Empleo trabaja principalmente para consolidar las tasas de actividad y empleo, combatir las bolsas de desempleo, promover la igualdad y facilitar el acceso al mercado laboral de los colectivos más desfavorecidos.

En este sentido, somos conscientes de que cumplimos y debemos cumplir una función esencial: proteger a aquellas personas con más dificultades para acceder al mercado laboral y lograr así la igualdad de todos. A pesar de la situación positiva de nuestra Comunidad en cuanto al empleo, existen colectivos muy concretos con significativas tasas de desempleo, como los jóvenes, las personas con déficit formativos, los mayores de cuarenta años, los desempleados de larga duración, las personas con discapacidad y los inmigrantes con mayores dificultades para entrar al mercado laboral. Colectivos que, como he comentado, somos conscientes de que requieren un itinerario personalizado que mejore su valoración personal y adecue sus cualificaciones a los requerimientos al mercado de trabajo, y que favorezca su disponibilidad y les posibilite la capacidad de establecer acciones que les conduzcan al empleo.

En este punto me parece importante señalar que la gerencia es la máxima responsable e impulsora de los ejes de articulación en materia de igualdad en el caso del Servicio Navarro de Empleo.

El conjunto de actuaciones que el Servicio Navarro de Empleo desarrolla en materia de igualdad de oportunidades se articula en cuatro ejes. El primer ámbito de actuación tiene por objeto desarrollar programas integrados que contengan medidas que contribuyan a eliminar las discriminaciones existentes respecto a la mujer y los colectivos que se encuentran en desventaja frente al empleo. Estos programas combinan actuaciones en materia de empleo, formación y sensibilización.

La segunda línea de trabajo está enfocada a promover la ejecución de proyectos y acciones que minoren el paro femenino y el de los colectivos en desventaja y potencien su participación equilibrada en todos los ámbitos de la vida laboral, revalorizando sus capacidades y posibilidades para ser protagonistas activos en el mercado de trabajo.

En tercer lugar, el Servicio Navarro de Empleo participa en diversos actos como jornadas, seminarios y congresos que tienen la finalidad de propiciar el intercambio y puesta en común de experiencias, conocimientos y buenas prácticas que nos ayudan a avanzar en el camino de la igualdad.

Y por último, el Servicio Navarro de Empleo coordina las acciones de la Comisión de empleo y mujer, cuya finalidad es asesorar y proponer acciones al consejo de dirección del Servicio Navarro de Empleo en materia de igualdad de oportunidades. Asimismo, participa como miembro de la Comisión técnica del centro de urgencias y casa de acogida para mujeres víctimas de malos tratos y agresión sexual.

La comparación de las oportunidades y el trato que mujeres y hombres han tenido a lo largo de la historia no ofrece dudas acerca de la existencia de serias discriminaciones y desigualdad entre ambos géneros. Esta disparidad se hace patente en diferentes manifestaciones que aún persisten en casi todos los ámbitos de la vida. En relación con el empleo y el desarrollo vocacional y profesional, se continúa imponiendo a las mujeres una serie de restricciones y sobreexigencias que constituyen un obstáculo que dificulta que puedan ocupar un lugar en la sociedad a la altura de los hombres.

Por esta razón, el Servicio Navarro de Empleo y el conjunto de unidades que lo integran tratan de explorar nuevos caminos que permitan más y mejores oportunidades de trabajo para este colectivo mediante la aplicación de programas integrales de empleo, formación, sensibilización y orientación. De la misma forma, consideramos imprescindible fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones: los roles y tareas adjudicadas a la mujer, los parámetros sobre el trabajo y la calificación profesional, la aceptación de la responsabilidad compartida por hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto en la preservación de

la vida y el cuidado de niños y ancianos. Cuestiones que se valoran a la hora de formular e implementar cualquier iniciativa.

Por otro lado, si bien las medidas de igualdad se establecen de manera habitual y gozan de buena prensa para mejorar la situación de las mujeres, no siempre van, ni deben ir, dirigidas a las mujeres exclusivamente.

Para establecer medidas de igualdad contamos de manera habitual y frecuente con la colaboración de organizaciones de diferente tipo, entre las que destacan las organizaciones sindicales más representativas y las organizaciones empresariales, otros departamentos del Gobierno de Navarra, asociaciones de mujeres, centros de formación, etcétera.

En este punto, voy a pasar a informar acerca de cuáles son los programas transversales de desarrollo que tenemos en marcha.

Las políticas públicas de igualdad en materia de empleo y formación son medidas y acciones elaboradas con el propósito de mejorar la situación de las mujeres, personas con discapacidad, parados de larga duración, etcétera, y contribuir a la reducción de la desigualdad existente entre las mujeres y los hombres, entre las personas con discapacidad con el resto, entre los desempleados y los activos laboralmente, entre los escasamente formados y los muy formados.

Estas medidas tienen un carácter temporal, por lo que han de aplicarse mientras persista el problema que se pretende solucionar o la situación desigualitaria que se quiere combatir. El repertorio de medidas de igualdad para poner en marcha y aplicarlas puede ser inmenso, por lo que hay que realizar un ejercicio de responsabilidad y equilibrio a la hora de elegir cuáles se llevan a efecto, quién las ejecutará, con qué gasto público y con sus consecuencias correspondientes tras las oportunas evaluaciones. Y como máximos representantes de la ciudadanía navarra hay un gran margen para la invención de nuevas políticas.

Como mencionaba anteriormente, los programas transversales que el Servicio Navarro de Empleo desarrolla con el fin de eliminar las desigualdades frente al empleo giran en torno a actuaciones combinadas en materia de empleo, formación y sensibilización e inserción laboral.

Un importante bloque de medidas que contribuye a la generación de empleo lo conforman las ayudas e incentivos económicos que están diseñados para paliar situaciones concretas y destinados a los diferentes colectivos.

En este apartado se encuadra la medida que incentiva la transformación de contratos temporales en indefinidos a tiempo completo y a tiempo

parcial de hombres y mujeres. Cada contrato temporal que se convierte en otro a indefinido se bonifica con el 25 por ciento de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante los dos primeros años. Durante el año 2003 se han registrado 2.597 transformaciones a tiempo completo y 985 a tiempo parcial, porcentajes en ambos casos superiores respecto al año anterior.

Por otro lado, durante los años 2003 y 2004 se han mantenido las bonificaciones del 35 por ciento de la cuota empresarial durante el primer año de contrato a mujeres en profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino, bonificación que se incrementa hasta el 70 por ciento para las mujeres mayores de 45 años. A lo largo de 2003 se han realizado 54 contratos a tiempo completo y 9 a tiempo parcial.

En la misma línea, es decir, a través de la bonificación a las empresas, se trata de favorecer la incorporación de las personas minusválidas a puestos de trabajo indefinidos. Si se contrata a estas personas indefinidamente o se transforma un contrato temporal en formación o prácticas en otro de carácter indefinido la empresa recibe una subvención por importe de hasta 3.906 euros, entre otras facilidades económicas, como son las bonificaciones en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, la adaptación al puesto de trabajo, seguridad y salud laboral.

En 2003 se concedieron ayudas por la contratación de 101 personas trabajadoras de este colectivo que hemos mencionado, 31 de ellas eran mujeres y 70 hombres, y en el año 2004, hasta junio, 20 mujeres y 60 hombres.

En estos momentos, los mayores generadores de empleo para las personas con discapacidad son los centros especiales de empleo, entidades sin ánimo de lucro cuyo fin último es facilitar el tránsito de la persona trabajadora al mercado ordinario de trabajo. En Navarra existen dieciséis entidades reconocidas como centros especiales de empleo que en 2003 empleaban a 1.263 personas: 799 hombres y 464 mujeres. Estas empresas reciben diversas ayudas destinadas a la creación y ampliación de la plantilla y al mantenimiento de los puestos de trabajo ya existentes, cuyo cómputo total ascendió en 2003 a 9.818.085 euros. El número de personas trabajadoras contratadas hasta junio de 2004 es de 2.535, 1.603 hombres y 932 mujeres.

Como ya he apuntado anteriormente, la incorporación femenina al empleo constituye un importante estímulo al desarrollo de la sociedad en términos de igualdad, y con una repercusión obvia en el plano económico en tanto que destapa nuevas necesidades y oportunidades. Sin embargo, a día de hoy, muchas mujeres aún encuentran tra-

bas en su relación con el empleo, en particular cuando se trata de compaginar este ámbito con el familiar y personal.

Como apoyo a las personas trabajadoras que por el cuidado de hijos menores deciden reducir su jornada laboral, el Servicio Navarro de Empleo destina ayudas a fondo perdido durante un año con una cuantía de 125 euros si la jornada se reduce a la mitad y 83 euros si se reduce a un tercio. El año pasado el Servicio Navarro de Empleo concedió un total de 639 subvenciones, 605 de las cuales fueron solicitadas por mujeres. Casi dos tercios de estas madres tienen edades comprendidas entre los 25 y 34.

Estas cifras constatan que, por un lado, las familias navarras recurren cada vez más a la reducción de jornada como mecanismo para la conciliación y, por otro, el hecho de que la mujer, queramos o no, continúa siendo la principal responsable del cuidado de los hijos e hijas, o al menos la que utiliza los recursos disponibles que le proporcionan el tiempo que necesita para ello. Hoy por hoy, el ejercicio de los padres del derecho a reducir la jornada es bastante limitado. Los datos provisionales relativos al 2004 cifran en más de 1.400 el número de solicitudes globales que se han hecho de esta ayuda.

El programa en el que se encuadra esta subvención tiene la doble finalidad de facilitar la conciliación y de favorecer la inserción laboral de las desempleadas. Por ello, incluye la concesión de ayudas económicas a las empresas que contratan a mujeres en desempleo para sustituir a las que se han acogido a la reducción de jornada. Estas empresas perciben una cuantía mensual de 100 o 150 euros por un periodo máximo de un año cuando la persona contratada cubre la sustitución de una jornada que haya sido reducida al tercio o a la mitad respectivamente. Si, además, la nueva trabajadora llevaba en el paro más de un año esta cantidad se incrementa en 50 y 75 euros. En 2003, se contrató a 72 mujeres a través de este programa que gestiona el Servicio Navarro de Empleo y en 2004 llevamos ya 34.

La sociedad navarra está experimentando cambios organizativos y económicos que están favoreciendo la aparición de una actitud nueva en las personas hacia el empleo, caracterizada por rasgos como la flexibilidad, la polivalencia, la capacidad de adecuarse a entornos cambiantes y el espíritu emprendedor, entre otros. En este proceso de transformación están emergiendo nuevas actividades económicas y nuevos empleos propiciados por el desarrollo de la vida urbana.

Personas muy diversas se están embarcando en nuevas iniciativas empresariales en sectores emergentes que aportan creatividad e innovación. Las

pequeñas empresas por volumen de trabajadores suponen un elevado porcentaje del tejido empresarial y productivo navarro. El emprendedor genera valor, crea empleo, contribuye a los objetivos sociales y a la redistribución al aumentar la base fiscal y personaliza la economía. El espíritu emprendedor es un valor en alza que es conveniente ampliar.

Una fórmula para favorecer el nacimiento de nuevos proyectos empresariales y, al mismo tiempo, combatir el desempleo de determinados colectivos desfavorecidos se canaliza a través de una serie de ayudas gestionadas por el Servicio Navarro de Empleo y que se destinan a las personas en desempleo que se establecen como autónomos. Esta subvención tiene una cuantía de 3.610 euros que se incrementa en 300 euros si la persona beneficiaria es mayor de 40 años o mujer. En el transcurso de 2003, el Servicio Navarro de Empleo gestionó 129 casos de mujeres que se acogieron a esta medida. Hasta junio de 2004, 223 mujeres se beneficiaron de las ayudas para la promoción del autoempleo por inversión, rentas de subsistencia y subvención financiera.

Las personas que padecen alguna minusvalía y recurren al autoempleo son, a su vez, las destinatarias de una serie de ayudas económicas diseñadas para costear la inversión inicial, hasta 3.906 euros, y el pago de los intereses bancarios prefijados en préstamo.

Otra opción para las personas que se encuentran en desempleo es la de constituirse o incorporarse a una empresa de economía social, bien sean cooperativas, sociedades laborales o asociaciones de cooperativas. En estos casos, se concede a dichas entidades una serie de subvenciones por cada nueva persona trabajadora que se incorpora, cuya cuantía se incrementa si pertenece a alguno de los colectivos en desventaja: jóvenes menores de 25 años, mujeres, personas mayores de 45 años, parados de larga duración, personas con minusvalía y aquéllas que se encuentran en una situación de exclusión social. Estas ayudas oscilan entre los 6.000 y 10.000 euros, según la persona beneficiaria. En 2003, el Servicio Navarro de Empleo gestionó la concesión de ayudas por este concepto para 182 personas, 130 hombres y 52 mujeres. En el primer semestre de 2004, 54 personas, 14 de ellas eran mujeres.

Como ya he apuntado anteriormente, los profundos cambios sociales y demográficos que está experimentando nuestra sociedad están generando en la población navarra nuevas necesidades que necesitan ser cubiertas. La incorporación de la mujer al empleo remunerado y el envejecimiento de la población son algunas de estas transformaciones que han influido enormemente en la aparición de nuevas actividades económicas y empleos

que satisfacen la demanda de servicios a las personas y a las familias y que tienen un indiscutible valor económico. Es lo que se conoce como los nuevos yacimientos de empleo. Muchos de estos empleos se desempeñan en la actualidad en la economía sumergida y generalmente por personas que se encuentran en peor disposición para incorporarse al mercado, como es el caso de las mujeres, por lo que todos los esfuerzos que se hagan para favorecer que prosperen estas actividades van a revertir en riqueza, más oportunidades de empleo en el ámbito local y una reducción del trabajo irregular.

Con esta filosofía se diseñaron unas ayudas dirigidas a empresas que prestan servicios de asistencia a personas mayores, incapacitadas y niños, lo que se denomina servicios de proximidad, y que contratan a mujeres inscritas como demandantes de empleo para realizar esa labor. La cuantía de la subvención varía según la situación de las mujeres: si se encuentran en una situación o riesgo de exclusión social la ayuda asciende a 240 euros al mes durante tres años, si son mayores de 40 años esta cantidad asciende a 162 euros mensuales por un periodo de máximo de veinticuatro, y para las mujeres que no se encuentren en las anteriores categorías se concede 120 euros al menos por un año. El Servicio Navarro de Empleo financió la contratación de seis trabajadoras en 2003 y diez en 2004, además de un técnico –Director de Programa–, que se emplean en este caso en la Fundación Gaztelan Casas Amigas.

Aludía al comienzo de mi intervención a que las oportunidades de desarrollo económico no se distribuyen equitativamente entre hombres y mujeres. Esta discriminación laboral y social también incide, y de forma particular, si, además, estas personas pertenecen al sector más joven de la población en edad de trabajar. Este colectivo se caracteriza por su enorme heterogeneidad: sus necesidades y sus circunstancias personales son muy diversas. La planificación de las políticas en materia de empleo debe, por tanto, reflejar y dar respuesta a las necesidades que se detecten, a los diversos grados de cualificación, experiencia, inestabilidad laboral, desempleo y dificultad de inclusión social.

La falta de experiencia laboral y una escasa formación son obstáculos que, con frecuencia, impiden a las personas jóvenes encontrar un empleo. Es el caso concreto de los titulados universitarios y de Formación Profesional, para quienes escasean las oportunidades de empleo por el hecho de carecer de experiencia profesional previa. Paliar esta situación es el objeto de una ayuda económica que reciben las empresas que contratan a tiempo completo a estos jóvenes titulados en paro por un periodo mínimo de dos años. La

empresa contratante, que recibe una subvención de 1.805 euros anuales e incorpora a su plantilla personal cualificado, debe ofrecer al titulado o titulada un puesto en la categoría profesional en consonancia con su cualificación. El número personas trabajadoras que se beneficiaron en 2003 de esta medida fue de cinco, dos hombres y tres mujeres, y hasta junio de 2004, son dieciséis hombres y veinte mujeres.

Para fomentar la igualdad de oportunidades también realizamos acciones de formación de diverso tipo.

La formación ocupacional es unánimemente considerada como uno de los instrumentos clave en la inserción de las personas en desempleo en el proceso productivo. Para facilitar la integración profesional de los jóvenes en busca de empleo, el Servicio Navarro de Empleo impulsa un conjunto de medidas de carácter formativo dirigidas a los jóvenes postgraduados universitarios y titulados de FP 2 y de los ciclos formativos de grado medio o superior menores de treinta años.

A lo largo del año 2003 se ejecutaron 32 acciones formativas que se engloban en el programa Objetivo 3 y en el plan de empleo de Navarra y en las que participaron un total de 427 alumnos. Los cursos, cuyo número de horas suma las 3.022, han sido desarrollados en colaboración con diversas entidades –15 en 2003–, entre las que se encuentran: FOREM, Salesianos, Fundación Laboral de la Construcción, Club de Marketing, Fundanel, AIN, IES María Ana Sanz, Fundación Empresa-Universidad, Fundación UPNA, Foro Europeo, Fondo de Formación, Volkswagen, IFES, Lan Bide e IES Alsasua. Entre enero y junio de 2004, el número de titulados formados fue 100, 28 hombres y 72 mujeres.

En la elección de estas actuaciones formativas, muy enfocadas al empleo, se prioriza el grado de compromiso de empleo de las entidades promotoras, la preparación en aquellos perfiles profesionales con mayor demanda en el mercado de trabajo y que dichas acciones faciliten la implantación de nuevas tecnologías.

De igual modo, se realizan acciones específicas formativas enfocadas a jóvenes sin cualificación a través del programa de talleres ocupacionales, las escuelas taller y casas de oficios y las unidades de promoción y desarrollo.

Los talleres ocupacionales se crean con el objetivo de ofrecer a jóvenes sin cualificación entre dieciséis y veinticinco años formación específica en especialidades que se demandan en el mercado laboral y el compromiso de contratación posterior a los alumnos que hayan participado. La organización y puesta en marcha de los talleres se realiza en colaboración con la Fundación INAFRE, en la cual

participan las asociaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas. En 2003 se realizaron cinco cursos en las especialidades de chapa y pintura del automóvil y electricista-electrónico de vehículos y se creó un taller ocupacional de las mismas características para la Asociación Navarra de Empresas de Transportes. El alumnado ascendió a 83 personas, de las cuales 78 fueron chicos y sólo 5 chicas. La cuantía subvencionada por el Servicio Navarro de Empleo para la ejecución del programa fue de 376.000 euros.

Las escuelas taller y las casas de oficios son, al igual que los talleres ocupacionales, programas mixtos de empleo y formación que tienen como finalidad la inserción de jóvenes desempleados menores de veinticinco años, a través de su cualificación en alternancia con la práctica profesional. Los alumnos de las escuelas taller reciben una remuneración económica a final de mes que las hace más atractivas. A lo largo del año 2003 han estado en funcionamiento nueve escuelas taller con un total de 388 alumnos: 307 chicos y 81 chicas. Las subvenciones otorgadas a las entidades promotoras han sido de 2.890.561 euros. Hasta octubre del 2004 los participantes en las escuelas taller ascienden a 449 personas, de las cuales el 81 por ciento corresponden a chicos y el 19 por ciento restante son chicas.

Por su parte, las unidades de promoción y desarrollo se definen como módulos de intervención en el ámbito comarcal y regional que colaboran en la preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos de escuelas taller y casas de oficios.

Las acciones de formación ocupacional previstas en el programa Objetivo 3 del Fondo Social Europeo y en el plan de empleo de Navarra al que he hecho alusión anteriormente están dirigidas a colectivos que, como les ocurre a los jóvenes, se encuentran en desventaja frente al empleo. El objetivo de este bloque de medidas formativas es lograr su capacitación y cualificación técnica y facilitar su inserción laboral.

Para las personas con discapacidad, en 2003 se realizaron siete acciones en colaboración con las entidades Cruz Roja, INAI y Lan Bide, en las que participaron 59 alumnos y alumnas. Estas organizaciones recibieron una subvención de 31.387,5 euros.

Por otro lado, el Servicio Navarro de Empleo colaboró con las entidades Centro Oasis, Proyecto Hombre, Ibarre Multzoa, Elkarkide y Eurolan en la creación y ejecución de once actuaciones formativas dirigidas a favorecer la inserción laboral de drogadictos en rehabilitación. El número de alumnos y alumnas en 2003 fue de 134 y la sub-

vención que se dedicó a costear los cursos fue de 81.806 euros.

Por último, también se organizaron en el marco del citado programa Objetivo 3 y el plan de empleo quince acciones formativas dirigidas a mujeres en desempleo junto con las entidades Opción de Empleo, Lan Bide, Ayuntamiento de Pamplona, Centro de Formación Politécnica, IFES, Forem, Escuela de Pastelería, Instituto de Alsasua y Centro de Hostelería. En 2003, se formó a 188 alumnas, al tiempo que la subvención concedida a dichas organizaciones fue por valor de 96.606 euros.

Las acciones formativas de este programa se caracterizan, como ya he comentado antes, por su enfoque hacia el empleo, la existencia de un compromiso de empleo por parte de la promotora, la formación en profesiones demandadas en el mercado laboral y la implantación de las nuevas tecnologías. De manera específica, se priman las acciones que se refieran a profesiones u oficios donde la presencia de la mujer esté subrepresentada, en especial en el área de las nuevas tecnologías de la información y aquellas destinadas a mujeres a las que se ofrecen pocas oportunidades formativas.

Durante el 2003, el Servicio Navarro de Empleo ha promovido la puesta en marcha de seis talleres de empleo dirigidos a la inserción laboral de mujeres y concluyeron otros dos. El número de mujeres participantes fue de 94 en total. Los talleres de empleo se configuran como un programa mixto de empleo y formación para personas mayores de veinticinco años a quienes, mediante la realización de obras y servicios de utilidad pública y de interés social, se les facilita su posterior integración en el mercado de trabajo.

Por otro lado, el Servicio Navarro de Empleo desarrolla en colaboración con diferentes entidades navarras un programa para el fomento de la inserción laboral, capacitación y aprendizaje del idioma e inserción social de la población inmigrante en nuestra Comunidad. En 2003, 1.672 personas, 734 hombres y 938 mujeres, participaron en las acciones puestas en marcha junto con ANAFE, UGT Centro Guía, Cruz Roja y María Inmaculada de Pamplona y Estella, a las que el Servicio Navarro de Empleo destinó 764.295,27 euros. En los primeros seis meses de 2004, son 377 mujeres y 345 hombres los que han tomado parte en este programa.

El Servicio Navarro de Empleo, por convenio, encomienda la gestión del programa de formación para trabajadores en activo a la Fundación Instituto Navarro para la Formación, INAFRE. En este programa de formación, reciclaje y empleo participaron a lo largo de 2003 6.809 mujeres y 7.682

hombres y durante los 6 primeros meses de 2004, 4.726 hombres y 4.079 mujeres. Dentro de la programación del Plan FIP –Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional– para personas desempleadas se organizaron 380 cursos, en los que recibieron formación 2.819 mujeres y 1.630 hombres. Hasta junio de 2004 se han impartido 243 cursos de 19 especialidades, en los que han tomado parte 1.827 mujeres y 986 hombres.

Si hablamos ya del área de inserción laboral y proyectos europeos, diré que ha habido dos proyectos fundamentales. Uno de ellos es el proyecto europeo Técnica, que tiene por objetivo facilitar la igualdad de oportunidades para las mujeres en su inserción en el mercado laboral en sectores económicos y profesionales emergentes y en los que la presencia femenina ha sido tradicionalmente escasa.

Son beneficiarias las mujeres con formación en ciclos formativos y con estudios universitarios de cualquier punto de la región, aunque se hará especial incidencia en el colectivo femenino de Pamplona y comarca; también, las mujeres inmigrantes, tanto comunitarias de países del Este como extracomunitarias, con titulaciones de Formación Profesional y universitarias obtenidas en sus países de origen; asimismo, las mujeres residentes, tanto las navarras como las inmigrantes, con formación básica y/o experiencia profesional demostrable que les permita acceder progresivamente a la formación ofrecida; y, por último, el empresariado navarro, profesorado y alumnado del sistema educativo, familias y sociedades en general.

Este proyecto lo integran las siguientes entidades y organismos: CEIN, Asociación de la Industria Navarra, Agencia Energética del Ayuntamiento de Pamplona, Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra, Confederación de Empresarios de Navarra, Departamento de Educación y Cultura del Gobierno de Navarra, Fundación Gaztelan, Fundación Empresa Universidad de Navarra, Fundación Universidad Sociedad de la Universidad Pública de Navarra, Servicio de Formación e Inserción Sociolaboral del Ayuntamiento de Pamplona, Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Pamplona, Instituto Navarro de la Mujer, Instituto Navarro de Bienestar Social y Servicio Navarro de Empleo.

A lo largo de 2003 se han ejecutado catorce acciones formativas del proyecto Técnica, en las que han participado 385 mujeres y 151 hombres. A punto de cerrar el proyecto, se estima que más del 85 por ciento de las personas participantes han sido mujeres.

El proyecto Pilnar, que es el otro proyecto, pretende reducir las desigualdades en el mercado laboral y generar nuevas oportunidades de empleo en el medio rural de Navarra. Asimismo, intenta

evitar el despoblamiento de las comarcas rurales, mediante la inserción en el propio territorio de los grupos que tradicionalmente se ven obligados a buscar empleo en zonas urbanas.

Es un proyecto dirigido a mujeres y jóvenes –hombres y mujeres– con titulación, en el medio rural de Navarra, que está integrado por las siguientes entidades y organismos: Servicio Navarro de Empleo, Instituto Navarro de la Mujer, Asociación Cederna-Garalur, Cederna-Garalur, sociedad de gestión, sociedad limitada, Asociación TEDER, Consorcio de desarrollo de la Zona Media de Navarra, Consorcio para las estrategias de desarrollo de la Ribera de Navarra, EDER, Asociación de Empresas laborales y Fundanel.

En el proyecto Pilnar han participado 1.746 mujeres en total y 207 hombres.

El tercer proyecto, que ha sido un poco menos ambicioso, pero con buenos resultados, es el proyecto Consar, que pretende desarrollar experiencias de concertación para el diseño e implantación de servicios que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar para trabajadoras de las industrias conserveras de pescado y vegetales.

La misión del proyecto consiste en apoyar a los trabajadores del sector de conservas con trabajo a turnos a buscar mecanismos que permitan conciliar la vida laboral y familiar, centrándose en el reto del cuidado de las personas dependientes, procurando defender líneas que incorporen este contenido de igualdad de oportunidades en la negociación colectiva del sector.

Los integrantes son: Federación Agroalimentaria de Comisiones, Agrupación en Cantabria, Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria, Ayuntamiento de Santander, Ayuntamiento de Colindres, Ayuntamiento de Santoña, Multiprosur, Asociación Documenta, Agrupación en Murcia, Dirección general de la Mujer del Gobierno de Murcia, Ayuntamiento de Torre Pacheco, Ayuntamiento de Mazarrón, Agrupación en Galicia, Ayuntamiento de O Grove, Jealsa, Paquito, sociedad limitada, Agrupación en Navarra, Ayuntamiento de Azagra, Ayuntamiento de Milagro y Servicio Navarro de Empleo.

Hablaremos ahora también de las acciones de sensibilización en materia de empleo. Durante los años 2003 y 2004 se ha formalizado un convenio anual con la Confederación de Empresarios de Navarra para la realización de diferentes proyectos para la inserción laboral de mujeres, y, en concreto, con la UAGN se ha formalizado un proyecto integral para la inserción de mujeres en el sector agrario, a través de la red de oficinas de la UAGN distribuidas por toda la geografía navarra, cerca de veinte entre permanentes y temporales. Se ha difundido el programa y se ha intervenido de

manera personalizada atendiendo a ochenta mujeres entre ambos años.

El proyecto Agromujer tiene como finalidad la creación de empleo femenino en el sector agropeduario, haciendo emerger la economía sumergida de las mujeres de las zonas rurales a través de fórmulas innovadoras que incentiven la creación o mejora de empresas. Se trataría de posibilitar a aquellas mujeres que poseen en propiedad o que trabajan en una explotación agrícola o ganadera, o que tengan intención de hacerlo, el desarrollo y explotación de un proyecto profesional rentable y de futuro.

A través de un proyecto para orientación de mujeres en la actividad del transporte gestionado por Fundanel, se ha contactado con 110 mujeres en la fase inicial para llegar a una selección de 17 candidatas para realizar el itinerario formativo.

Los objetivos de este proyecto son los siguientes: facilitar la inserción laboral de la mujer en Pamplona y su comarca, tomando como punto de referencia las posibilidades de empleo por cuenta ajena que existen en el sector transporte; motivar a través de un proceso de adecuación del perfil de demandante hacia el autoempleo o empleo por cuenta ajena en el sector del transporte; favorecer los accesos a los requisitos y licencias correspondientes para la mejora de competencias profesionales en el área de conducción de vehículos de mercancías y viajeros; realizar acciones formativas complementarias que les ayuden a desarrollar competencias de actuación como autónomas o que faciliten la contratación por cuenta ajena dentro de un plan personalizado de inserción laboral en el ámbito del transporte, llegando a obtener los carnés y licencias correspondientes de conductoras de camión, autobús, trailers, taxis, ambulancias, etcétera

Detección de ofertas y formación para la inserción. Este proyecto se dirige hacia las siguientes áreas de ocupación: hostelería y organización de eventos y administración. Su objetivo es facilitar la introducción y permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres con dificultades para la inserción, primando en todo caso la estabilidad en el empleo frente a otro tipo de contrataciones –duración determinada, por obra o servicio–, que son cubiertas en su mayoría por mujeres y que no garantizan dicha estabilidad.

Otro proyecto ha sido el mantenimiento del portal de empleo femenino. Este proyecto está dirigido a mujeres demandantes de empleo, mujeres trabajadoras que quieran acceder a diferentes puestos de trabajo por su funcionalidad o nivel profesional, pymes navarras, empresas de selección de personal y empresariado navarro en general, por parte de las empresas dadas de alta en el

mismo, incrementar el número de empresas usuarias en un 20 por ciento, aumentar el número de usuarias en un 10 por ciento y gestionar cincuenta ofertas de trabajo e inserción laboral en un 30 por ciento de las mismas.

Otro proyecto ha sido la formación exitosa en tecnologías de empresa. Este programa va dirigido tanto a mujeres que se encuentren en situación de desempleo y deseen formarse en el conocimiento de las tecnologías de la información, como medio de promoción social y de acceso a nuevas formas de trabajo, como a mujeres emprendedoras que deseen cualificarse en el conocimiento de las tecnologías de la información, como medio diferenciador de su competencia empresarial.

Otro proyecto ha sido el proyecto integral de inserción profesional para mujeres universitarias. Constituye su objetivo la inserción laboral inicial de mujeres universitarias, a través de un proyecto integral de acciones para el empleo, especialmente diseñadas para cada colectivo, así como la capacitación empresarial en campos y funciones con demanda en el mercado laboral, facilitando la inserción laboral de las mujeres a través de una promoción activa entre las empresas colaboradoras de la Fundación Empresa Universidad de Navarra.

En ambos años se ha procedido a la firma de un convenio con las organizaciones sindicales más representativas, por una parte, con la Unión General de Trabajadores, con el objeto de realizar acciones en materia de diagnósticos en empresas sobre desarrollo de principios de igualdad y la detección de los obstáculos existentes; se han realizado acciones de formación de negociadoras dirigidas, entre ambos años, a unas cien personas.

También se realizan en el marco de este convenio acciones de sensibilización mediante asambleas informativas a profesionales, a delegados y delegadas, la elaboración de material informativo y dípticos, el asesoramiento técnico a unidades de esta organización sindical, inclusión de cláusulas de igualdad en los convenios a negociar y su seguimiento, actualización del manual de buenas prácticas, una jornada sobre servicios de proximidad y algunos análisis comparativos.

Por último, se firmó otro convenio con Comisiones Obreras para impulsar los principios de igualdad de oportunidades. Se han visitado un total de 186 sectores productivos diferentes. Se ha procedido también al análisis de la negociación colectiva desde una perspectiva de género y el desarrollo de propuestas en materia de igualdad para introducir en los convenios colectivos que se negocian mediante una metodología contrastada.

Asimismo, se han firmado sendos convenios, por un lado, con la Cámara de Comercio e Indus-

tria de Navarra, para el desarrollo de programas de apoyo a mujeres empresarias mediante la oferta de servicios de asesoramiento práctico e individualizado y, en su caso, la elaboración de un plan estratégico de mejora.

Desde el Servicio Navarro de Empleo se ha contribuido a la difusión en la sociedad navarra en materia de igualdad mediante la financiación, colaboración, participación en jornadas, congresos, seminarios, con mi presencia y la de los directores de servicio y otros técnicos del organismo.

Entre otros actos, hemos estado en los siguientes: curso para la creación de empresas relacionadas con la ciencia y tecnología; cursos de soldadura para mujeres; presentación de los proyectos de la iniciativa comunitaria Equal; futuro competitivo para los trabajadores y trabajadoras autónomos; fomento del espíritu emprendedor; adaptación de perfiles de tituladas universitarias en gestión medioambiental; foro y encuentros universitarios del empleo; entrega de diplomas de las escuelas taller sensibilización de las empresas navarras hacia la responsabilidad profesional, familiar y personal; congreso internacional mujer y empleo; mujeres sobre ruedas en Pamplona y su comarca; banco de ideas de negocio para el medio rural navarro; programa de estrategia y gestión de comercio exterior; para la inserción profesional de las mujeres universitarias.

Y, ya para concluir, me gustaría señalar algunas ideas importantes. Establecido esto, el gran objetivo general en materia de empleo y formación relativo a la igualdad se refiere a incrementar la participación de las mujeres y también de otros colectivos en riesgo en el mercado de trabajo. Pero es importante tener en cuenta que no todos los núcleos o grupos de población tienen las mismas necesidades, ni los mismos recursos, ni todos tienen que hacer frente a los mismos problemas, ni valoran o priorizan igual las actividades. Por ello, es fundamental una reflexión inicial, pero también una reflexión continuada acerca de las acciones que se llevan a cabo. Es indispensable para diseñar y gestionar de manera eficaz y eficiente los programas y medidas de igualdad que se adapten plenamente a las necesidades y posibilidades del mercado laboral y de sus características.

De manera concreta y específica, la desigualdad que impera, aunque mucho menos que hace unos pocos años, entre los navarros y las navarras es un fenómeno, desde luego, de múltiples dimensiones, que se manifiesta en todos los ámbitos: en el ámbito económico, el empresarial, el social, el cultural. Por ello, combatir el problema de la desigualdad corresponde a muchas autoridades, a muchos actores sociales y económicos y a las propias personas de manera propia e individual. La propia Unión Europea postula que las políticas de

igualdad son efectivas cuando implican al conjunto de personas con responsabilidad política, de gestión y de técnicos y cuando pretenden atajar de manera coordinada y transversal los distintos aspectos de la desigualdad.

Es una responsabilidad de la que, por supuesto, ha de imbuirse y en la que está inmerso el equipo directivo del Servicio Navarro de Empleo y el conjunto de su estructura orgánica. La transversalidad implica participación variada, distintos niveles de responsabilidad, coordinación de actuaciones, financiación y aplicación eficaz y pertinente, colaboración concertada, conocimiento profundo y capacidad de reflexión y análisis continuos, cierta flexibilidad sobre habilidades y recursos a emplear. El desconocimiento sobre materias de igualdad, las resistencias ante las imposiciones y discursos escasamente concertados, etcétera, pueden dificultar el hecho cotidiano de llevar a la práctica programas y acciones aplicables en otros contextos.

Quiero decir también que el control y la evaluación sistemática contribuyen a dar a conocer y valorar la puesta en marcha y ejecución de las medidas en materia de empleo y formación, entre otras las de igualdad, que el Servicio Navarro de Empleo lleva a cabo cada día. Porque asumimos la cultura y los valores que tratan de estimar en qué medida se han cumplido o no las actuaciones concretas, y en analizar por qué ha ocurrido así. La información ante esta Cámara y el ejercicio de evaluación constituyen un ejercicio de aprendizaje para el futuro, porque nos permiten transmitir lo que hacemos, nos permiten aumentar nuestro conocimiento acerca de cuáles son las actuaciones más efectivas y nos permiten escuchar otras apreciaciones sobre el mejor modo de llevarlas a cabo en nuestra Comunidad Foral.

Se trata de sopesar qué programas están funcionando y por qué. Este trienio que viene es un reto, tiene que ser un periodo de oportunidades aprovechadas, de logros.

Todas las unidades del organismo que represento, no sólo una, tienen que esforzarse en trabajar en esta línea. La Dirección Gerencia, como decía, es la máxima responsable de impulsar, dirigir y coordinar este trabajo. La distribución de tareas, funciones y competencias entre los diferentes servicios, secciones y negociados en que se articula el Servicio Navarro de Empleo tiene siempre un carácter instrumental en la consecución de los fines y objetivos que nos marcan los sucesivos planes de empleo firmados entre el Gobierno y los agentes sociales y económicos más representativos. En este sentido, la articulación administrativa debe responder a criterios de organización, jerarquía y eficiencia, más que de mera oportunidad política.

En cualquier caso, muchas gracias por su tiempo y escucha. Estoy a su disposición para lo que quieran preguntarme. Soy consciente de que les he dado muchos datos, por lo que gustosamente les entregaré mi comparecencia.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora García Malo, por su aportación de datos e información ante esta Comisión parlamentaria. Sin más dilación, le damos la palabra a la portavoz del Partido Socialista, señora Lumbreras.*

SRA. LUMBRERAS ÍÑIGO: *Gracias, señor Presidente, nuevamente. Por supuesto, agradezco el esfuerzo de la señora García Malo al hacernos partícipes de todos los programas que lleva el Servicio Navarro de Empleo no durante 2003, sino desde antes, entiendo yo, y hasta 2004 también, en materia de juventud, emigración, etcétera, cosa que agradezco mucho, así como los datos de empleo desagregados por sexo, que me parecen muy importantes y, por tanto, las ayudas también. Siempre agradeceré que se hagan así estas cuestiones porque a mí me parece que es como hay que hacerlas.*

Pero, dicho esto, desde luego, comparto que es verdad que Navarra es una comunidad privilegiada, no voy a negar los datos, en la que las tasas de desempleo son inferiores a las del resto de España, se van acercando a la media europea, cosa de la que nos alegramos, por supuesto, y es algo que, además, tiene mucho que ver con los agentes sociales, las políticas del Gobierno, los colectivos, o sea, es una función de todos. Pero los datos son muy tozudos y dicen que el desempleo femenino duplica al masculino, que el empleo masculino en esta Comunidad prácticamente es del cien por cien, mientras que el empleo femenino se nos resiste. Y esto se ve en todas las ramas de la economía. Por eso, me planteo si esto de la transversalidad, de lo que hablamos tanto, realmente nos está llevando por los derroteros que queremos, que es que el empleo femenino llegue a equipararse de una vez con el empleo masculino por un sentido de justicia. Como bien decía la señora García Malo, aquí estamos en un 50 por ciento, con unas capacidades más o menos idénticas, salvo que nos demuestren lo contrario, y no entendemos por qué existe esta desigualdad, salvo que se base en prejuicios y en roles tradicionales que realmente no tienen nada que ver con los parámetros objetivos que tenemos aquí.

Vamos mal, señora García Malo, a mi juicio, si realmente hablamos de la Sección de Igualdad de Oportunidades en el Servicio Navarro de Empleo como de rango menor. Yo le agradezco la sinceridad porque entiendo que realmente es de rango menor, pero no debería ser así. Y es de rango menor también el INAM, como principal organismo de igualdad, algo que tampoco tendría que ser,

y podemos ver en los presupuestos de este año que también han bajado. Yo entiendo que así vamos mal. La transversalidad la entiendo siempre que haya una situación real por parte de todos los poderes públicos y de todos los departamentos de luchar realmente por lo que es la realidad y la verdad, que es que lleguemos a algo. A mí me parecen muy bien las ayudas directas que ha estado diciéndonos la señora García Malo, de reducciones de jornada, de excedencias, pero estamos viendo que realmente no están dando los frutos para los que se crearon, porque todavía somos exclusivamente las mujeres las que nos acogemos a estas ayudas de reducciones de jornada, de excedencias, de pedir las cuestiones para el cuidado de niños, dependientes, etcétera. Luego no están dando los resultados que realmente estamos viendo, y esto es por considerarlo de rango menor.

Yo no me voy a extender hablando de inmigrantes y de jóvenes, me voy a extender más en el tema de mujer, y permítame que le haga unas sugerencias que, a mi juicio, es muy importante que tenga en cuenta la Sección de Igualdad de Oportunidades, porque me parece que esta sección realmente no se tenía que diseminar en proyectos, que también, sino que tenía que aglutinar un poco e idear con el agente de igualdad o con la técnica, que supongo que será un agente de igualdad, los programas. ¿Por qué?, porque entiendo que lo que tiene que hacer el mainstreaming es planificar las distintas líneas de actuación, partiendo de las diferencias que existen entre hombres y mujeres, si no, vamos mal. O sea, si a todas las personas que acuden al Servicio Navarro de Empleo a presentar un programa las medimos por el mismo rasero, sean hombres, mujeres, jóvenes, etcétera, a mi juicio, no vamos bien. Esto es lo primero que hay que hacer, entiendo yo, para que el mainstreaming realmente se lleve bien, y luego prever y evaluar el impacto que sobre las mujeres y sobre los hombres tienen estas actuaciones que se están haciendo. A mí éstas me parecen cuestiones fundamentales y pienso sinceramente, señora García Malo, que esto se tiene que hacer en la Sección de Igualdad de Oportunidades y que no se hace de la forma que deberíamos hacerlo.

Considero que al carecer la Sección de Igualdad de Oportunidades de un presupuesto propio no vamos bien. Entiendo que tendría que estar dotada y bien dotada para que sirviera de aglutinador de estos programas. Es necesario, a mi juicio también, para equiparar, o sea, para tener este impacto diferente entre hombres y mujeres, que se hable de acciones positivas, es decir, que a la mujer se le dé un empujón desde el Servicio Navarro de Empleo y desde la Sección de Igualdad de Oportunidades para que se iguale y se vaya equiparando y, a partir de ahí, ya veremos. ¿Qué pasa ahora?, que realmente el principio de igualdad de

oportunidades, que, a mi juicio, debería contribuir a la disminución de las diferencias existentes entre mujeres y hombres en el ámbito de la promoción del empleo, de la creación de empresas, del acercamiento y el uso de las nuevas tecnologías y mejorar los servicios de apoyo a la inserción laboral, la iniciativa emprendedora y las pequeñas empresas, me parece que ahora tampoco se está haciendo desde el Servicio Navarro de Empleo.

Entendemos, por tanto, que la técnica de igualdad que está en la Sección de Igualdad de Oportunidades tiene que llevar la iniciativa en todo el proceso de la transversalidad y en la igualdad de oportunidades para ver el impacto de género en cada acción y en cada proyecto que se hace en el Servicio Navarro de Empleo.

Voy a poner un ejemplo de lo que nos parece importante que se hace a partir de ahí. Una persona va allí a hacer, por ejemplo, un taller de empleo o a pedir cualquier programa, y no va a la Sección de Igualdad de Oportunidades, sino que va al jefe de proyectos que tiene y le dice: oiga, mire usted, yo quiero hacer un taller de empleo para mujeres soldadoras. Dice: no, esto es discriminatorio, ¿cómo que para mujeres soldadoras?, el taller de empleo se hace para hombres y mujeres. Entonces, mire usted, como yo soy técnica de igualdad o soy concejala del ayuntamiento y estoy en esta posición, voy a cambiar la función, no quiero para soldadura, quiero para servicios de proximidad, entonces sí, méteme hombres y mujeres y méteme el 80 por ciento de hombres, porque entiendo que ahí es donde tenemos que equipararnos. Que las mujeres sean soldadoras no lo entienden. Oiga, mire usted, es que cuando llegue esta señora al mercado no le va a pasar esto, no le va a estar apoyando el papá. Mire usted, que no quiero que el papá me apoye, yo quiero que usted vea realmente que esto no es igual para hombres y mujeres, y de eso realmente, a mi juicio, se carece en el Servicio de Igualdad de Oportunidades y en la sección, que es para lo que tienen que estar en principio. Que cuando nos igualemos realmente haya que hacerlo de otra manera, pues lo haremos de otra manera y encantadas, pero a mí me parece muy importante ahora y no se hace.

Por ejemplo, hablamos de conciliación de vida familiar y laboral y estamos hablando de ayudas directas. Muy bien, perfecto, no voy a decir nada a este respecto, sino todo lo contrario, es una ayuda más, pero se ve que realmente no está ayudando a la conciliación. En los talleres de empleo se paga al monitor por horas, con lo cual, da igual que sean seis meses que nueve meses –me refiero a la hora de conciliar– y te dicen: no, son seis meses; es igual para que lo que usted esté preparando a una mujer. Oiga, pero mire usted, que no es lo mismo que yo quiera que me den un certificado que

que yo quiera crear una empresa, y es que, además, para conciliar igual necesito menos horas en más tiempo, porque tengo niños. Como usted me paga por horas, qué más le da que lo haga en seis meses que en nueve que en doce. No, pues tiene que ser en seis. Yo no entiendo que eso sea conciliar la vida familiar y laboral, pero es una sugerencia mía, puedo estar perfectamente equivocada y la señora García Malo me puede decir por qué.

La posibilidad poner guarderías en el propio taller de empleo a mí me parece también muy importante cuando se habla de mujeres, y así ayudaríamos mucho a la conciliación. Yo veo a la señora Alba, que puede ayudar también en esta tarea en relación con las mujeres directivas en empresas. Me alegro mucho de que estén cogiendo, se lo digo sinceramente, porque me parece una cosa muy seria y que hay que hacerla.

Los diagnósticos de los ítems que hacen las UPD, bueno, pues bien. También hay que ver el desempleo por sexos para que realmente se vea por dónde tienes que ir en la UPD. A mí me parece fundamental y tampoco sé que esto se haga así. Yo no creo que sea lo mismo que se necesite para empleo femenino una determinada cuestión u otra para el empleo masculino. Lo que en realidad estamos haciendo es crear nuevos modelos, entiendo que más flexibles y que hay que empezar por ahí, incluso en los talleres de empleo. Para que realmente demos ejemplos de la conciliación hay que crear fórmulas diferentes de creaciones de empresas, de economía social, pero que aquí el CEIN, por decirlo de alguna manera, ayude también a estas mujeres, porque a mí me parece que el CEIN tiene unas instalaciones maravillosas, que está ayudando a mucha gente, que realmente está haciendo mucho por la igualdad de oportunidades, no digo que no, pero realmente me parece que tendría que estar también para estas mujeres que realmente están en estos talleres de empleo y necesitan esa infraestructura para poder operar al principio, y creo que esto realmente tampoco se está haciendo, a mi juicio.

Quiero hacer una sugerencia respecto a los equipos de trabajo. Me lo he apuntado, como ve, porque no quiero dejarme muchas cosas, y, bueno, me acuerdo. Creo que en los equipos de trabajo hay que integrar a personas con competencia probada en materia de igualdad de oportunidades, esto me parece fundamentalísimo también, y realmente, siendo cuestiones menores, ¿no lo vamos a hacer, señora García Malo? Olvídense de que son cuestiones menores, de verdad se lo pido.

La formación en igualdad de oportunidades me parece también fundamental, y también que en las actuaciones de formación en materia de igualdad de oportunidades sean personas formadas, profesionales los que estén en todo el proceso.

Respecto a desarrollar actividades de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades dirigidas al empresariado, sindicatos, agentes sociales, económicas, familia y a la sociedad en general, ya sé que se han hecho algunas historias.

Como medidas de conciliación, contemplar desde las de los diseños la puesta en marcha de medidas de conciliación de responsabilidades personales, familiares, profesionales, sociales; coordinación con servicios sociocomunitarios como escuelas infantiles, centros de día, servicios domiciliarios; creación de servicios puntuales dirigidos a personas beneficiarias del proyecto, contratación de profesionales para atender a personas dependientes mientras se realizan las actividades de los proyectos; compatibilización de horarios; actividades de proyectos en los servicios sociocomunitarios existentes; realización de actividades de corresponsabilidad entre las personas que integran las familias o las unidades de convivencia. Y luego tengo una sugerencia respecto a la evaluación: hay que diseñar procesos de evaluación que integren la perspectiva de género, diseñar indicadores que permitan evaluar los resultados de los proyectos en función de los efectos que se producen entre hombres y mujeres y prever el impacto diferencial entre mujeres y hombres en cada actuación o medida. Y, por último, quiero hacer una sugerencia respecto a las agrupaciones de desarrollo: incorporar en estas agrupaciones de desarrollo organismos de igualdad de oportunidades me parece muy importante.

Por tanto, señora García Malo, le agradezco mucho el esfuerzo porque la verdad es que ha sido improbable, le agradezco también las sugerencias, pero me hubiera gustado que en lugar de decir que es un organismo menor hubiera dicho que es un organismo con el que todos estamos muy entusiasmados y que se pone mucho ahínco en hacer todos los programas. En realidad, yo siempre digo y lo voy a repetir otra vez, que cada vez que se llama aquí a la Directora del Servicio Navarro de Empleo como a la Directora-Gerente del INAM, se está hablando de si realmente nos vamos a tomar en serio de una vez este tema tan flagrante. Estamos viendo que no está dando resultados el tema de la transversalidad, que las acciones positivas en aras de la transversalidad se están dejando, a mi juicio, de una manera un tanto alocada, y yo entiendo que es hora de retomarlo, sentarnos, cogerlo como una labor de todos y todas, y eso es lo que es transversal, de todos los departamentos, y en lugar de bajar los presupuestos subirlos. Me parece una cosa fundamental.

En definitiva, que en la próxima reunión que tengamos, y espero que sea pronto, vayamos en la misma dirección. Decía que en muchas cosas coin-

cidimos, y es verdad, y en otras, como ve la señora Directora, no tanto. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): Muchas gracias, señora Lumbreras. A continuación, la portavoz del grupo de UPN, señora Alba, tiene la palabra.

SRA. ALBA CUADRADO: Muchas gracias, señor Presidente. En primer lugar, quiero agradecer la visita que nos ha hecho la Directora-Gerente del Servicio Navarro de Empleo junto con el Director del Observatorio del Empleo. Agradezco mucho la información que nos han dado y quiero decirles que creo que el Servicio Navarro de Empleo tiene que ser una entidad francamente envidiada, puesto que cuenta con el mejor caldo de cultivo de todo el panorama español y en la línea europea. Realmente, como ha dicho la señora Lumbreras, y creo que todos estamos de acuerdo, el nivel de bienestar social de una comunidad autónoma en este caso incide muy directamente, en el caso de Navarra muy positivamente, en la capacidad de inserción laboral para personas que tienen especiales dificultades, que no sólo son las mujeres, tema en el que parece que se ha centrado la señora Lumbreras y que me parece estupendo, sino que también son otros colectivos.

En ese sentido, es como una pescadilla que se muerde la cola, como digo, en el caso de Navarra en sentido muy positivo, cuanta mayor inserción laboral, mayor nivel de bienestar, etcétera. Entonces, no solamente por los datos que ha aportado la señora García Malo, sino también por los datos que venimos manejando últimamente acerca del grado de bienestar social que existe en Navarra, repito, el Servicio Navarro de Empleo trabaja con el mejor caldo de cultivo en el ámbito nacional.

Sin embargo, también por eso, el Servicio Navarro de Empleo tiene una mayor responsabilidad, porque también a veces lograr los mejores resultados a partir de situaciones óptimas es una cosa más difícil de hacer, para lo que es preciso ser pioneros, como de hecho creo que se está siendo en algunas medidas concretas y en la política general que se quiere impulsar por parte de la señora García Malo. Hay que ser más creativo y también contar con todos los apoyos. En ese sentido, me parece que es una cuestión importante, como para felicitar al Servicio Navarro de Empleo, los importantes convenios que mantiene con los principales agentes sociales en Navarra, así como también el consenso que se logra en los sucesivos planes de empleo.

En relación con esto, me gustaría preguntarle también a la señora García Malo si puede de alguna forma cuantificarnos, medirnos o describirnos qué importancia ha cobrado o qué importancia ha ganado el tema de igualdad de oportunidades en

el tercer plan de empleo que se acaba de firmar, ya que parecía que la señora Lumbreras quería dar una imagen de que el tema de igualdad de oportunidades es como de rango menor y que es una cosa que tenemos olvidada en el cajón. Discrepo. Sí, ella ha podido decir alguna expresión relativa a esto a nivel estructural. Yo he de decirle que la verdad es que a mí me importa poco cómo considere el Servicio Navarro de Empleo que debe estructurar el trabajo para dar los mejores resultados si ellos saben que va a dar los mejores resultados en un sentido puramente estructural, quiero decir; y, sin embargo, me consta que en distintas reuniones que se han mantenido últimamente con sindicatos, con empresarios y con el propio Gobierno se ha hablado de que el tema de igualdad de oportunidades probablemente va a sufrir algunos cambios de estructura, pero va a ver incrementado su presupuesto, y así es como se demuestra si se le da importancia al tema, si no se le da importancia, si se quieren acometer acciones o si no se quieren acometer.

Yo, de verdad que agradezco, no es mi cometido, pero como persona implicada en estos aspectos agradezco muchas de las sugerencias que ha hecho la señora Lumbreras, pero ya que ella baja al detalle, yo tampoco puedo reprimir responderle a algunas cosas como, por ejemplo, que ha parecido querer dar a entender que no se acometen acciones positivas y, sin embargo, todas las acciones que ha ido enumerando ella misma, dentro del Servicio Navarro de Empleo, tenían una diferenciación por tratarse, si se trataban, de acciones que iban a favorecer a colectivos desfavorecidos. Ha hablado incluso de cuantías concretas de ayudas que favorecen a la inserción laboral en general, que también es cometido del Servicio Navarro de Empleo y de la señora García Malo, pero que si se trataba de mujeres, se trataba de jóvenes, se trataba de personas en desempleo, se trataba de discapacitados tenían un plus de ayuda por encima de la general, entonces, considero que eso sí son acciones positivas, aparte de otras acciones como son, por ejemplo, los programas Equal, que usted nombraba al principio, que van exclusivamente a eso, o sea, no se puede hacer otra cosa que no sean acciones positivas.

Respecto al impacto, usted sabe, porque tuvimos oportunidad de debatirlo en el Pleno, que el mismo Gobierno de Navarra ha establecido en su nueva ley del Gobierno y del Presidente que todas las medidas que se adopten por ley en Navarra tengan una valoración del impacto por razón de género, es decir, que usted sabe perfectamente que incluso en aquella ocasión su moción fue rechazada porque el Gobierno ya lo estaba haciendo, ya lo tenía previsto, es decir, que esa valoración del impacto que usted ha achacado como olvidada no es cierta. El Gobierno lo tiene previsto por ley,

además, no es que lo tenga previsto como filosofía de trabajo de un departamento.

En general, en el tema de las guarderías, y puesto que usted también ha bajado al detalle, permíteme que discrepe porque aunque sí es cierto que en algunos casos es una medida estupenda y que incluso el Consejo Mujer y Empleo tuvo previstas unas medidas que creo que por distintos motivos que habría que plantearse no pudieron ser llevadas a la práctica, porque parecía que una cosa es lo que a veces el Consejo Mujer y Empleo considera que va a necesitar la sociedad, los empresarios, los trabajadores, etcétera, respecto al tema concreto del empleo, que es el que nos ocupa hoy, y otras veces es lo que a lo mejor ellos consideran que es prioritario, y eso habría que estudiarlo, pero, bueno, respecto al tema de que se dispongan guarderías cuando una mujer va a formarse, permíteme que discrepe porque yo pienso que cuando una mujer tiene que —¿no ha dicho eso?, disculpe— ir a formarse es estupendo que pueda conciliar su vida laboral y familiar, pero no sé por qué es ella quien tiene que llevarse a sus hijos a formarse con ella en una guardería instalada al lado para que, y permítame el ejemplo, si al niño le ocurre cualquier imprevisto sea a ella a quien saquen del curso para atenderlo. Yo considero que la conciliación puede ser enfocada desde otro punto de vista y, por ejemplo, esa medida concreta, que se habiliten guarderías cuando hay un taller de formación para las mujeres no me parece que ayude a la conciliación, sino que ayuda a ahondar en la idea de que es la mujer la que tiene que cargar con sus hijos incluso a su puesto de trabajo, incluso a su mejora profesional, incluso a su preparación para mejorar su situación profesional.

En cualquier caso, repito, lo que tengo que hacer es agradecer al Servicio Navarro de Empleo el trabajo que hace, que en un panorama ya destacado, como es el navarro, aún es más difícil que las medidas que se adopten y que los resultados que se obtengan puedan ser destacados, y eso es un reto importante. Y reitero una vez más el apoyo de nuestro grupo parlamentario para continuar en esta línea de apoyo a las medidas a favor de las personas con dificultades para acceder al mercado de trabajo o a mejorar dentro de él. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora Alba. La portavoz de Izquierda Unida, doña Ana Figueras, tiene la palabra.*

SRA. FIGUERAS CASTELLANO: *Gracias, señor Presidente. Muchas gracias a las personas que han comparecido por la información que nos han facilitado. Yo me voy a detener en dos cosas que me parecen fundamentales: la primera es la conciliación laboral como un hecho importante y necesario en esta sociedad y yo creo que en una sociedad avanzada como la navarra, donde ade-*

más se hace alarde de que estamos en una situación casi privilegiada, tendríamos que dar un paso adelante y realmente tener la osadía muchas veces de modificar las leyes y de que la conciliación no tenga que pasar necesaria y únicamente por las mujeres porque, al final, las medidas que se plantean legalmente casi siempre son de regulaciones de empleo, de poder compatibilizarlo, y son para ellas. Yo creo que habría que dar la vuelta a la tortilla y decir: bueno, pues especialmente y específicamente las ayudas van a ser cuando los hombres tomen las riendas de esa tarea que casi siempre está adscrita a la función de las mujeres.

Por otra parte, en el tema de personas con dificultad para acceder al empleo, como ya se ha hecho una exposición amplia en lo tocante a la mujer, me voy a ceñir al tema de la discapacidad. Lógicamente, los presupuestos que vamos a discutir en próximas fechas van a tener que ver con esto en algunas de las partidas, y en cuanto a los centros de empleo especiales, bueno, pues la partida que estaba planteada para este año es la misma que la que estaba planteada en el año 2004, con lo cual, creo que en ese sentido hacen una labor encomiable estos centros, efectivamente, están potenciados, sin embargo, está restringiéndose la capacidad de poder ampliar sus miras y, por otra parte, está claro que muchas de las personas que están en esos centros ocupacionales y especiales podían acceder al mundo laboral normal, porque además están capacitadas, y, sin embargo, siempre existe una traba, con lo cual, hay una doble perversión en la situación que ellos tienen que sufrir. El hecho de que se cuente con escasos recursos para ampliar lo que son los centros especiales de empleo y, por otra parte, tampoco se les da la posibilidad de saltar a lo que es el empleo tradicional, con lo cual, creo que el esfuerzo del Gobierno en este sentido, y además debería manifestarse en los presupuestos, debería ser mucho mayor.

En cuanto a los centros ocupacionales propiamente, conozco la experiencia de que algunos de ellos con una larga trayectoria han sufrido recortes importantísimos por necesidades económicas y centros que funcionaban tradicionalmente con diez personas se han visto en la necesidad de tener que abrirlos con la mitad de la plantilla, siempre con el mismo problema, porque económicamente no tienen el basamento fundamental para poder realizar y llevar adelante sus cometidos.

Por otra parte, sabemos de sobra que el tema de la atención a personas con discapacidades, mayores e incluso infancia es una tarea que fundamentalmente desarrollan las mujeres. A la vez, este

Parlamento es testigo de las necesidades y las demandas que se plantean por cantidad de colectivos de los ámbitos de la discapacidad, fundamentalmente, y de los mayores, y la limitación económica que existe en las partidas incluso para poder desarrollar con dignidad el trabajo de esas asociaciones. Sabemos y somos conscientes de que muchas veces eso es un nicho de empleo o de contratación, por parte de esas asociaciones sin ánimo de lucro, fundamentalmente de mujeres, porque, si las visitamos, vemos que el personal que se dedica a esta tarea, fundamentalmente es femenino. Sin embargo, nos encontramos con la limitación económica de los presupuestos para que esas asociaciones puedan desarrollar la labor y la tarea.

Y para finalizar, ¿qué tipos de contratos se les ofrecen a las mujeres? Fundamentalmente, con muchísima menos retribución y con unas ofertas de calendario laboral o de jornadas laborales muy dificultosas a la hora de compatibilizar el trabajo con la familia, con la responsabilidad. Con lo cual, la solución es muy fácil, la mujer no ve atractiva esa oferta y probablemente la rechaza. Y digo que es de muy mala calidad porque me consta que el desempleo para el hombre prácticamente es nulo, o sea, ese desempleo estructural que ya no va a poder bajarse y, sin embargo, no es baladí la cantidad de mujeres que demandan empleo, y la oferta en muchos casos es muy baja en cuanto a calidad y retribución, con lo cual, ustedes como responsables deben dedicar los esfuerzos mayores a eso que históricamente se está demostrando y se está comprobando. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora Figueras. A continuación, la portavoz del grupo Aralar, Miren Egaña, tiene la palabra.*

SRA. EGAÑA DESCARGA (1): *Eskerrik asko, batzordeburu jauna. Nik uste dut gauza asko erran direla hemen, eta ez errepikatzeagatik, nik bakarrik azpimarratuko nituzke niretako garrantzia duten hiru gauza.*

Alde batetik, eta PSNko bozeramaileak erran duenez, aukeren berdintasunerako atalaren maila, enplegu zerbitzu barruan, eskasa iduritzen zait. Iduritzen zait zeharkakotasuna nahi baldin badugu bermatu, bertze modu batez organizatu beharko litzatekeela aukeren berdintasunaren gaia.

Gero, lana eta familia bateratzearena, zoritxarrez, eta nahiz eta modu asko egon bateratze hori lortzeko, iduritzen zait errealitate gordina dela daukaguna. Eta nahiz eta emakumeari egokitzen zaizkion lanek ez duten izan behar emakumearenak, baina errealitate gordina familia gehienetan

(1) Traducción en pág. 21.

horrelakoxea da, eta uste dut oso emakume gutxi daukatela aukera bere ezkontide edo bere bikotekideei pasatzeko, edo ez baldin bada bikotekideei, agian, soldatapeko langileak dutelako, baina hori ez da normalean emakume gehienen egoera; emakume gehienok lan egin ahal izateko, egin behar izan ditugu benetan izugarrizko dibujoak gure umeak aurrera ateratzeko.

Hori da errealitate gordina. Beraz, lana eta familia bateratzearenari oraindik ez zaio aterabiderik eman. Eta nik ere pentsatzen dut hori, azken finean, lege baten bitartez etorri beharko dela. Bertzenaz, beti ibiliko gara aukera gutxiagorekin emakumezkoak.

Bertzerik ez. Bakarrik eskertu nahi dizut eman diguzun informazioa, eta eskertu nahi dizut ere idatziz pasatuko diguzulako. Bertzenaz, nekez segitzen ahal da horrenbertze daturen hurrenkera. Esker mila.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora Egaña. A continuación, la portavoz del grupo EA, Helena Santesteban, tiene la palabra.*

SRA. SANTESTEBAN GUELBENZU: *Gracias, señor Presidente. Agradezco, como no podía ser de otra manera, las explicaciones que nos han dado. Yo sigo siendo moderadamente pesimista, porque me parece que hablamos mucho de igualdad y hacemos poco. Hacemos lo que podemos, pero no es suficiente. Me parece que nos tenemos que poner un plazo mucho más corto, porque aquí, de la conciliación de la vida laboral y familiar, sólo se ha conciliado el horario de los grandes almacenes, de las grandes superficies, que son los únicos que tienen posibilidades dar el servicio después de que la mujer sale de trabajar. Te dan seis días a la semana, y algunos siete. Es lo único.*

Mientras tanto, seguimos pendientes de los horarios de las guarderías, si tenemos guarderías suficientes, qué horarios tienen, si tenemos hospitales de día, quién se hace cargo de las personas dependientes que hay en las familias, que normalmente son las mujeres, y en tanto en cuanto las mujeres a la hora de incorporarse a la vida laboral no estén en las mismas condiciones y su desarrollo profesional pueda ser exactamente igual que el de un hombre, que puede progresar profesionalmente porque no piensa en su familia, porque puede asistir a un congreso, porque no se autolimita en su desarrollo profesional porque tenga una familia, pues será todo teoría y sabremos hacia dónde queremos ir, pero estaremos dando pequeños pasos. Siempre será mejor ir hacia delante, pero creo que no hay una conciencia de la importancia que tiene la desigualdad en que en este momento viven hombres y mujeres, y haciendo más todas las que se han manifestado,

creo que hay otra desigualdad de la que no se ha hablado, y es la desigualdad de oportunidades que tiene la mujer en el mundo rural.

Existe un número mínimo para desarrollar programas, existen unas condiciones y tienen un condicionante. En las capitales o en pueblos de mayor entidad, por razones obvias, se pueden llevar a cabo, cosa que, por ejemplo, en pueblos pequeños, por la dispersión geográfica y la falta de habitantes se justifica o se puede entender de alguna manera que ese tipo de programas no se puedan llevar a cabo, lo cual no hace sino agravar la discriminación en contra de la mujer.

En fin, soy moderadamente pesimista, aunque me gustaría tener otra idea, pero creo que aquí la transversalidad tiene mucho que hacer todavía, es lo único que puede poner a la mujer en situaciones de acercarse a la igualdad, porque va a ser muchísimo más fácil poner los medios necesarios, al final, el dinero siempre tiene un tiempo de producción más fácil que la mentalidad de la gente a aceptar que una mujer, por el mero hecho de serlo, no tiene en exclusiva la obligación de crear, de cargarse, entre comillas, con una familia, o sea, que eso es algo asumido por el 50 por ciento y que no tendría que ocurrir que una mujer tenga menores oportunidades o se le vean o se le dificulte su capacidad de ejercer su vida profesional por el mero hecho de estar casada.

Sigo pensando que hay que hacer una discriminación positiva e incluso yo sería mucho más arriesgada y diría que una desigualdad a favor de las mujeres, ya no medidas de discriminación positiva, no, una desigualdad a favor de las mujeres en la medida que partimos de situaciones más desiguales y, desde luego, tendríamos que hacer políticas de igualdad muchísimo más agresivas.

De todas maneras, sigo pensando que la presencia de la mujer en los órganos de decisión todavía es muy pequeña. Habrá un día en que las mujeres podremos cambiar porque nuestra presencia en los órganos de decisión sea la que tiene que ser, pero hasta entonces, de verdad, creo que los hombres nos dicen que tenemos razón, pero, desde luego, no llegan a entender cuál es la verdadera naturaleza del problema.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora Santesteban. Por el grupo Mixto, su portavoz, José Luis Etxegarai, tiene la palabra.*

SR. ETXEGARAI ANDUEZA: *Gracias, señor Presidente. Buenos días a todos. En primer lugar, quiero dar la bienvenida a doña Maribel García Malo, Directora General de Empleo y, como todas las que me han precedido han sido mujeres, creo que ha sido suficientemente defendida la igualdad de oportunidades por género. Entonces, yo voy a ir a otras desigualdades que existen en el empleo,*

bastante fuertes, por cierto, y una de ellas es la que ya ha comentado la señora Santesteban, que el Gobierno está haciendo un gran esfuerzo en varios temas de igualdad de oportunidades, pero casi todos los esfuerzos que está haciendo el Gobierno están situados en Pamplona y su comarca, o bien en el eje o el corredor del Ebro, y se están olvidando otros lugares que están despoblándose por esta razón, pueblos que se están quedando prácticamente vacíos o cuyo número de habitantes está bajando a toda velocidad, y eso es lo que a mí me está preocupando en este momento. Creo que ahí sí que habría que hacer unos esfuerzos de discriminación positiva hacia pueblos más pequeños, porque ustedes entenderán que no es lo mismo vivir en Pamplona que vivir en Ezkurra o en Aranaz, pueblos donde incluso se les terminan las carreteras, no se puede pasar por ellos hacia delante.

Entonces, veo que eso sí es una gran desigualdad, es una gran discriminación que todos nos olvidemos de esos lugares, y luego hay otra discriminación de empleo importante y es la precariedad en el trabajo. En este momento, creo que andamos por un 53 por ciento de los jóvenes, que supone un 23 por ciento de toda la comunidad trabajadora, con empleo precario, y eso también es una gran discriminación puesto que no está trabajando ese trabajador en las mismas condiciones que sus compañeros que tienen el empleo fijo y eso supone luego una gran siniestralidad, incluso además de tener contratos peores y peor pagados, se juega el físico por la inestabilidad que tiene en el trabajo. Entonces, ya que ha sido suficientemente defendida la discriminación por género, pues defendiendo este tipo de temas y me gustaría saber si se está haciendo algo para evitar eso. Bueno, ya he visto que en el tercer plan de empleo se han introducido algunas cosas, pero siempre me he dado cuenta de que se olvidan de las áreas rurales. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señor Etxegarai. Doña Maribel García Malo, Directora del Servicio Navarro de Empleo, tiene la palabra en el turno de réplica.*

SRA. DIRECTORA-GERENTE DEL SERVICIO NAVARRO DE EMPLEO (Sra. García Malo): *Creo que puedo decir que no voy a ser capaz de contestar a todas las preguntas que ustedes me han hecho, así que si consideran que me dejo algo vuelvámelo a preguntar.*

En primer lugar, teniendo muy en cuenta que la exposición que he realizado ha sido muy larga y con muchos datos, igual las partes más importantes no han quedado claras. La primera y fundamental la ha dicho la señora Lumbreras, pero de alguna manera la ha ido repitiendo algún portavoz de otro grupo parlamentario. Es verdad que la

Sección de Igualdad de Oportunidades y Promoción es una sección de rango menor; pero creo que también he dicho de manera muy clara que la Gerencia es la máxima responsable e impulsora de los ejes de articulación en materia de igualdad, y la Gerencia es el rango mayor. Quiero decir que la igualdad de oportunidades como principio es un principio de rango mayor. La Sección de Igualdad de Oportunidades será la que deba realizar, en algunos casos, algunas actuaciones, hacer alguna evaluación, asesorar algún acto, pero la igualdad de oportunidades es un principio que debe ser asumido por la Gerencia y todo el equipo directivo, es decir, es de rango mayor; eso está claro y, como tal, nos responsabilizamos de ello. Quiero decir que lo sometemos a evaluación y demás porque es una función y un deber de la gerencia, no de una sección concreta, que tendrá atribuidas unas funciones determinadas. Creo que eso es importante porque todas y cada una de las medidas y de las actuaciones que se desarrollen por parte del Servicio Navarro de Empleo deben estar sometidas e imbuidas por el principio de igualdad de oportunidades, por eso digo que es fundamental hacer algunas actuaciones positivas, que vayan dirigidas, pero también es fundamental que el resto estén imbuidas de este principio de igualdad de oportunidades y que no perdamos esta perspectiva en ninguna actuación.

Por eso digo que creo que coincidimos en muchas de las cosas que comentamos, lo que pasa es que igual no coincidimos en la forma, pero en muchas de las cosas creo que coincidimos perfectamente. A mí me parece importante que quede claro este tema.

En segundo lugar, creo que también es importante que cuando hablamos de igualdad de oportunidades muchas veces nos acabamos centrando en el tema de mujer, y numéricamente, desde luego, es el colectivo más importante y el que más hay que trabajar, pero hay otros colectivos que han ido saliendo que creo que son tan dignos de consideración en el tema de igualdad de oportunidades, como son los discapacitados, los inmigrantes, el tema de las zonas rurales y otros condicionamientos. En el tema de los discapacitados, si me lo permiten, voy entrelazando alguna respuesta, sí que es verdad que está el mismo presupuesto, pero también quiero dar algún dato que de alguna manera nos permita a todos tener una visión más global del asunto.

En los últimos cinco años, la plantilla de los centros especiales de empleo ha crecido en un 50 por ciento. Creo que éste es un dato muy importante, o sea, son 1.400 empleos, 1.200, 1.300 empleos los que hay ahora mismo en los centros especiales de empleo y discapacitados. Creo que de alguna manera tiene que haber una justicia

redistributiva, no podemos centrar todo el esfuerzo económico en un único colectivo, hay muchos colectivos, de los que hemos hablado, que sufren este tema de la igualdad de oportunidades. Entonces, no podemos dedicar todo el esfuerzo financiero solamente a los discapacitados, que en este momento y proporcionalmente está muy por encima del esfuerzo financiero que dedicamos a otros colectivos. Podemos estar hablando de casi un 25 por ciento del presupuesto. Creo que es importante conocer esto, quiero decir que hay que hacer un esfuerzo, pero hay que saber hasta dónde y cómo.

Se ha hablado de otros temas. Desde luego, las zonas, estamos muy presentes y es una línea estratégica a trabajar lo que se ha comentado de las zonas rurales y de las zonas... Tenemos que deslocalizar las políticas porque a veces, entono el mea culpa, nos resulta más cómodo a todos, tanto al propio Servicio Navarro de Empleo como a nuestros centros colaboradores, porque hay instalaciones, centralizar un poco en Pamplona y comarca y en Tudela, Estella. Creo que sí que hay que hacer un esfuerzo, coincido plenamente, y en esa línea estamos trabajando. Quiero decir que igual los resultados, ya lo saben, no se ven a corto plazo, pero somos conscientes de eso y de alguna manera estamos trabajando en esa línea. En breve espero que se empiecen a ver resultados y que sean conscientes de ellos.

Por otra parte, es verdad que es importante, como se ha comentado también, no solamente el hecho de que exista el principio de igualdad como un principio fundamental dentro de la organización del Servicio Navarro de Empleo y de las políticas a desarrollar, sino que, como ha dicho la señora Alba, además, vaya acompañado de un presupuesto. Creo que esto es lo que le da fuerza real al tema. En este sentido, me gustaría decir, y también respondiendo a la señora Alba, que en el tercer plan de empleo que se ha negociado, con vigencia 2005-2007, incluso puede que se extienda a 2008, una de las líneas fundamentales de los objetivos estratégicos a conseguir es la igualdad entre hombres y mujeres. Para ello, si me lo permiten, lo leo textualmente, porque no es mucho, se dice que se desarrollarán acciones encaminadas a conocer la situación y la realidad laboral de las mujeres navarras, a determinar medidas que tiendan a aflorar la economía sumergida y a analizar la dimensión de la segregación laboral tanto horizontal como vertical –creo que son temas que se han comentado en este foro–. Impulsará políticas educativas que favorezcan el acceso de las mujeres a profesiones y sectores en los que estén subrepresentadas. Fomentará el desarrollo de una formación ocupacional y continua a medida, en función de las necesidades detectadas. Impulsará sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo como instrumento para prevenir y detectar

posibles diferencias retributivas no fundadas, es decir, sistemas de valoración que desde la perspectiva de género sean neutros.

En este sentido, ya hemos empezado a trabajar, lo estamos intentando adelantar, para que en 2005, que es cuando entra en vigor este plan de empleo, tengamos líneas claras de actuación. Se está desarrollando un estudio, a través del Observatorio de Empleo, para que sea presentado a la Comisión de Empleo y Mujer, que creo que saben que la preside el Consejero de Industria y Tecnología, Comercio y Trabajo. O sea, quiero decir que la necesidad de interiorizar la igualdad llega hasta lo más arriba de nuestro departamento y, en este sentido, este estudio tiene tres ejes: profundizar en lo que puede ser una mayor actividad y calidad del empleo, en todo lo que puede ser definir y diseñar políticas para eliminar la segregación horizontal y vertical y, por supuesto, el tema de la conciliación, que yo también coincido plenamente en que es un tema definitivo si queremos conseguir la inserción laboral de la mujer y una inserción de calidad.

Creo que seguramente me estoy dejando muchas cosas en el tintero, pero, para terminar mi exposición, si quieren volveré a hablar, me gustaría decir que es verdad que queda mucho camino por recorrer, que somos conscientes y estamos dispuestos a echar el resto, o sea, que ahí no hay ningún problema, pero que también es verdad que se han hecho avances, y no quiero dejar de reconocerlo, me parecería injusto. En ese sentido, de 1998 a 2004, si estamos hablando de tasa de actividad de mujeres, en el 98 había un 40,39 y en 2004 un 45,16 por ciento de mujeres que quieren trabajar. O sea, estamos animando a la mujer a que se incorpore al mercado laboral. Estamos hablando de tasa de empleo. En el 98 el 33,51 de las mujeres tenían un empleo, en este momento son el 42,32. Hemos avanzado. Y en el caso del paro, el 17,4 las mujeres estaban paradas en el 98, ahora son un 6,27 por ciento. Hemos avanzado. Quiero decir que vamos avanzando, creo que vamos en buena línea, por supuesto que cuanto más hagamos, mejor, pero vamos en buena línea. Y, por dar unos últimos datos, diré que si hablamos de paro registrado, que es el paro de la gente que se ha apuntado a nuestras oficinas de empleo y que entiende que está parada, en los últimos meses la tendencia es que en Navarra baja el desempleo, a pesar de que estamos con índices muy bajos, además, el empleo que se está creando es fundamentalmente empleo femenino, y el desempleo en España sube. Creo que esto es importante: el desempleo en España sube y el desempleo en Navarra baja, porque las tendencias son fundamentales. En ese sentido, creo que vamos en buena línea. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Borda Garde): *Muchas gracias, señora García Malo. ¿Alguna intervención más? Pues si no hay más intervenciones, agradecemos muy sinceramente la presencia de doña Maribel García Malo, Directora del Servicio Navarro de Empleo, y de don Iñaki Lavilla, res-*

ponsable del Observatorio Navarro de Empleo y a ustedes, señorías, gracias por la atención prestada. Levantamos la sesión.

(SE LEVANTA LA SESIÓN A LAS 11 HORAS Y 41 MINUTOS.)

Traducción al castellano de las intervenciones en vascuence:

(1) Viene de pág. 17.

SRA. EGAÑA DESCARGA: *Muchas gracias, señor Presidente. Yo creo que se han comentado muchas cosas aquí, y por no repetir, tan sólo subrayaré tres cosas que me parecen importantes.*

Por un lado, como ya ha dicho el portavoz del PSN, me parece que el nivel de la sección de igualdad de oportunidades dentro del servicio de empleo es insuficiente. Me parece que si lo que queremos es garantizar la transversalidad, debería organizarse de otro modo el tema de la igualdad de oportunidades.

Por otro lado, la conciliación de la vida laboral y familiar, por desgracia, aunque haya muchas maneras de lograr esa conciliación, creo que es la cruda realidad que tenemos. Y a pesar de que los trabajos que le tocan a la mujer no tengan que ser de la mujer, la cruda realidad es así en la mayoría

de las familias, y creo que pocas mujeres tienen oportunidad de dejarlos en manos de sus cónyuges o sus parejas, o si no porque tienen personas asalariadas que los hacen, quizás, pero ésa no suele ser la situación de la mayoría de las mujeres; la mayoría de las mujeres, para poder trabajar, tenemos que hacer verdaderas filigranas para sacar adelante a nuestros hijos.

Esa es la cruda realidad. Por tanto, todavía no se ha dado una solución para la conciliación del trabajo y la familia. Y yo creo que, al fin y al cabo, eso tendrá que venir de la mano de una ley, porque de otro modo las mujeres siempre vamos a tener menos oportunidades.

Nada más. Sólo agradecerles la información que nos han proporcionado, y también que nos la hagan llegar por escrito. De otro modo se hace realmente difícil seguir tantos datos. Muchas gracias.