

El plan estratégico cuenta con 15 millones de presupuesto y se implantará antes de que finalice el año

Además, parte de esos 15 millones de euros de presupuesto se destinarán a impulsar actividades formativas del profesorado, con el fin de facilitar «que los docentes sepan cómo derivar casos de violencia de género en menores, que se produzcan tanto en el ámbito familiar como en el educativo». Igualmente se desarrollarán otras actuaciones para evitar «el sexismo en la escuela».

Maltrato infantil

En el caso de las medidas que se contemplan para el área de la violencia de género, Barquero incidió en la mejora de la atención a los menores que también son víctimas de este tipo de agresiones.

«Queremos crear más puntos comarcales de atención psicológica a menores que sufren violencia de género o alguna de sus consecuencias», por ejemplo, cuando la viven en casa y tienen que ser testigos de agresiones físicas o psicológicas a sus madres. Las propuestas en este sentido también inciden en la pertinencia de «formar a la red de profesionales de los Centro de Atención de Víctimas de Violencia (CAVI) en materia de menores».

Desde que los CAVI comenzaron su andadura en el año 2012, la Región ha proporcionado asistencia psicológica a un total de 1.110 menores víctimas de violencia de género. Una cifra que ha ido aumentando cada año, siendo el último dato conocido, del año 2015, de 445 menores atendidos.

Aportaciones en la web

Una vez aprobada toda la batería de medidas que deben contribuir a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres, ¿cuándo se pondrán en marcha todas estas propuestas? La Consejería de Familia sostiene que el plan comenzará a funcionar antes de que acabe el año.

Aunque de momento, el calendario dicta que el borrador definitivo con las iniciativas sobre igualdad estará listo para el próximo viernes, fecha en la que cualquier persona podrá acceder al documento para su consulta. También a partir de ese momento será posible realizar aportaciones a través de la web carm.es. «La Dirección General de Participación Ciudadana nos remitirá en agosto un informe con un resumen de las aportaciones, a las que se contestará, una a una, para que cada ciudadano sepa si se adopta para enriquecer el plan, si no se toma o si se recoge parcialmente», aseguró la directora general de la Mujer.

Después de eso vendría la elaboración de otro borrador con las aportaciones ciudadanas y, por fin, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2016-2020 definitivo: un bastión hacia el que la Región avanza, paso a paso, y con el arsenal de 15 millones de euros para ganar la batalla a la discriminación.

Un centenar de instituciones y compañías han suscrito ya el manifiesto de la OMEP

Las empresarias reclaman más medidas de conciliación personal y laboral para que las trabajadoras tengan más opciones de promoción

:: M. SEMITIEL

MURCIA. Un centenar de instituciones, empresas y partidos políticos han firmado ya el Manifiesto para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, lanzado por la Organización de Mujeres Empresarias (OMEP) el pasado diciembre. Entre ellas figuran las formaciones de Podemos y Ciudadanos, aunque la presidenta de la asociación, Manuela Marín, ha asegurado que PP y PSOE ya han confirmado su apoyo.

El objetivo del documento es que todas las entidades que lo sustenten «se comprometan a trabajar por la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral» y a implantar las medidas necesarias para mantenerla. Uno de los objetivos más importantes de este manifiesto es «el impulso de medidas que faciliten la conciliación de la vida profesional, familiar y personal», tanto de hombres como de mujeres.

El documento, que la OMEP no dejará de promover con el fin de conseguir todos los apoyos posibles, persigue la «racionalización de los horarios» de trabajo para hacerlos más parecidos a los del resto de Europa. Además, pide que «se fomenten las posibles alternativas a la cultura del trabajo presencial».

Entre las propuestas más destacadas de dicho manifiesto se encuentra la creación de instrumentos para evaluar posibles situaciones de desigualdad de género. A este respecto, Marín ha explicado que uno de esos 'instrumentos' consiste en la implantación de un cargo en las empresas para un empleado formado en tema de igualdad. Este tendría la obligación de velar y vigilar internamente las condiciones laborales de las mujeres: «El objetivo es que esa persona haga un seguimiento de los salarios y de otras discriminaciones para que se corrijan y no se vuelvan a repetir».

Diez puntos resumen las líneas generales de actuación sobre igualdad hacia las que la OMEP quiere avanzar, con su centenar de firmantes de la mano. Sin embargo, Marín ha querido recalcar que el manifiesto «no pretende sancionar ni denunciar ninguna actuación de ningún tipo, sino crear una corriente positiva de igualdad en la que las propias empresas sean las que regulen las buenas condiciones de sus trabajadoras».

La presidenta de la organización forma parte de la Comisión del Plan Estratégico de Igualdad, todavía en fase de elaboración, y ha mostrado todo su apoyo a cualquier medida que se derive del mismo.



La guardería del Polígono Industrial Oeste de Alcantarilla, en una imagen de archivo. :: VICENTE VICÉNS / AGM

Marín: «La apertura de guarderías supone una carga económica para las empresas»

:: M. S.

MURCIA. Las empresas que deciden abrir una guardería en sus instalaciones se encuentran con más trabas que facilidades, puesto que el hecho de que un trabajador o trabajadora lleve a su hijo a dicho centro es un salario que la empresa paga en especie; por tanto, debe cotizar más por ese empleado.

Así lo ha explicado la presidenta de la Organización de Mujeres Empresarias de la Región de Murcia (OMEP), Manuela Marín, quien resalta la importancia de la concesión de subvenciones, «tanto regionales como municipales», a aquellas compañías que decidan incluir en sus sedes una guardería o centro infantil, ya que estas supondrían «un gran avance hacia la conciliación de los horarios laborales de la mujer y facilitarían su promoción interna dentro de la empresa».

La OMEP, que también participó en la elaboración del borrador

del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2016-2020 de la Consejería de Familia, quiso resaltar la falta de centros infantiles municipales en la región, «en los que las madres puedan dejar a sus hijos menores de tres años para poder ir a trabajar, sin necesidad de tener que gastar un dinero en un centro privado». La presidenta de la OMEP subraya la cantidad de casos de mujeres que dejan de trabajar para cuidar a sus hijos, ya que a veces «no compensa tener un trabajo de media jornada porque todo el sueldo se te va en la otra media que el niño se queda en la guardería».

Tener un hijo en la guardería del puesto de trabajo se considera salario 'en especie'

Marín denuncia que en la Región «no hay movimiento ni actividad política destacable» en materia de igualdad. «La ley de igualdad regional prevé la puesta en marcha de un observatorio de igualdad y existe, pero no funciona. Supongo que como todo, necesita financiación», incidió.

Un observatorio propio

Esta fue una de las razones que motivaron a la OMEP para crear su propio Observatorio de Igualdad, para el cual esta organización empresarial ha pedido a la Asamblea Regional que impulse la aprobación de ayudas económicas, cuyo objetivo es seguir fomentando las oportunidades laborales para las mujeres.

La propuesta ha sido recogida favorablemente por el PSOE, según declara Marín. El grupo parlamentario socialista se ha comprometido a trasladar la petición al pleno de la Asamblea.