



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Año 2021

XIV LEGISLATURA

Núm. 334

Pág. 1

IGUALDAD

PRESIDENCIA DE LA EXCMA. SRA. D.^a PILAR CANCELA RODRÍGUEZ

Sesión núm. 8

celebrada el martes 23 de marzo de 2021

Página

ORDEN DEL DÍA:

- Comparecencia de la señora directora del Instituto de las Mujeres (Gimeno Reinoso), para informar sobre las líneas generales y las acciones que lleva a cabo el citado Instituto. A propuesta del Gobierno. (Número de expediente 212/001065) 2
- Comparecencias. Por acuerdo de la Comisión de Igualdad:
- De la señora directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de la CEOE (Santos Fernández), para informar sobre la brecha salarial existente en nuestro país. (Número de expediente 219/000427) 27
 - De la señora presidenta de la Asociación Yo No Renuncio y del Club de Malasmadres (Baena Fernández), para informar sobre el Día Internacional de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares que se celebra el día 23 de marzo. (Número de expediente 219/000428) 43

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 2

Se abre la sesión a las nueve y cinco de la mañana.

COMPARECENCIA DE LA SEÑORA DIRECTORA DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES (GIMENO REINOSO), PARA INFORMAR SOBRE LAS LÍNEAS GENERALES Y LAS ACCIONES QUE LLEVA A CABO EL CITADO INSTITUTO. A PROPUESTA DEL GOBIERNO. (Número de expediente 212/001065).

La señora **PRESIDENTA**: Muy buenos días.

Vamos a dar comienzo a esta sesión de la Comisión de Igualdad. Según el orden del día previsto, y según lo acordado en reunión de Mesa y portavoces, es una sesión de comparecencias de la Comisión. En primer lugar, comparece doña Beatriz Gimeno Reinoso, directora del Instituto de las Mujeres. Saben que no tiene en principio tiempo limitado para su exposición y, según hemos acordado, después corresponderá la intervención de los distintos grupos parlamentarios, en un primer turno de cinco minutos y luego en un segundo turno de tres minutos.

En primer lugar, agradecerle la presencia y la disposición para informar acerca de las cuestiones que corresponden a su departamento. Bienvenida, es un placer que esté usted aquí y escucharemos atentamente todas las cuestiones que quiera plantearnos. Tiene usted la palabra.

La señora **DIRECTORA DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES** (Gimeno Reinoso): Muchísimas gracias. Muchas gracias, presidenta.

Buenos días, señorías, diputadas, diputados. Es un honor para mí comparecer en esta Comisión de Igualdad por primera vez; no he comparecido antes como es lo habitual, al principio de mi mandato, por lo que supuso la pandemia. En primer lugar, porque yo misma enfermé, casi al principio —estuve mucho tiempo enferma con el COVID—, y después por las urgencias del instituto, de reorientar todo recién llegada; reorientar el trabajo a la crisis, a la pandemia, ha hecho que hayan sido necesarios estos meses para alcanzar una cierta normalidad. En esta comparecencia, al final he decidido no entrar en lo que hace el instituto habitualmente, en lo que es el trabajo constante habitual porque, como saben seguramente, es muchísimo y es difícil de resumir y de escoger qué es más importante. Además, es una información fácil de encontrar, no obstante podemos hablar en el turno de preguntas o de sus intervenciones.

Lo que voy a hacer en esta intervención es un resumen de lo que puede considerarse como nuevas orientaciones del instituto, y lo que es más novedoso, aunque haga referencia a los programas o al funcionamiento habitual. Antes de seguir, y puesto que es mi primera intervención, permítame manifestar mi agradecimiento a este Gobierno y en especial a la ministra de Igualdad, Irene Montero, por haber confiado en mí y ponerme al frente del primer organismo de Igualdad en nuestro país, que va a cumplir ahora casi cuarenta años de existencia y que además creo que se enfrenta en este momento a una importantísima tarea, que es dar cumplimiento al mandato de la llamada cuarta ola feminista, algunas de cuyas cuestiones centrales están recogidas en el acuerdo de Gobierno. Lo novedoso que hemos hecho en el instituto tiene que ver con abordar la agenda política que está orientando, obviamente, los cambios institucionales y sociales feministas que consideramos que nuestro país necesita para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, de la que el instituto es una herramienta imprescindible.

Hay una reflexión de fondo que me hice desde que fui nombrada directora general de este organismo y que es una pregunta que ha tejido todas las actuaciones que hemos puesto en marcha con motivo del 8 de marzo y antes de esto, en los cursos de verano que hicimos. Me preguntaba a mí misma qué está impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres pueda avanzar más rápido en esta situación. O dicho de otro modo, qué está impidiendo que los pasos dados, que son muchos y muy profundos, se consoliden en este país. Porque a veces las feministas tenemos la sensación de que estamos siempre a dos minutos de retroceder en nuestros derechos. Por qué sigue siendo tan difícil que una nueva generación de derechos, incluso aquellos comprometidos por España a nivel internacional, a nivel europeo, sean reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico y sigan siendo objeto siempre de discusión pública.

Esta pregunta que yo me hice como feminista es clave, porque desde luego creo que no deja de ser inquietante que pese al desarrollo histórico de marcos normativos que en este país son muchos, pese a la creación de organismos de Igualdad y al desarrollo de políticas públicas, pese a una década —más, pero una década intensa, el feminismo lleva mucho tiempo obviamente— de movilizaciones feministas muy intensas, movilizaciones masivas, articuladas a nivel internacional, pese a todo esto cómo es posible que las desigualdades entre mujeres y hombres —y muy especialmente las vinculadas con las desigualdades materiales, lo que tiene que ver con la igualdad en el tiempo, los recursos, en el trabajo—

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 3

no remitan tan rápidamente como nos gustaría. En definitiva, se trataría de preguntarnos por qué el empuje feminista institucional —que es profundo— y social —que es muy profundo también— hasta la fecha no ha conseguido que vayamos tan rápido como nos gustaría o que los avances se consoliden definitivamente. Lo cierto es que, como he dicho, un mes después de tomar posesión de mi cargo la pandemia del COVID-19 hizo su aparición, obligándonos a posponer estas cuestiones y a responder a las urgencias que la situación requería. Fundamentalmente, en lo que se refiere al Instituto de las Mujeres, nuestra tarea era garantizar —como hace siempre pero más en esta crisis— que las respuestas institucionales del Gobierno no ignorasen el impacto de género en las medidas sanitarias, económicas y sociales que había que poner en marcha; es decir, que las medidas no agravaran las desigualdades de género ya preexistentes. Esta es una labor de los organismos de igualdad habitualmente. De ahí que una de las primeras actuaciones del Instituto de las Mujeres desde que llegué fue elaborar una guía —que es fácil de encontrar *online*— que el Gobierno y las instituciones públicas usaran para garantizar que la perspectiva de género estuviera muy presente en la pandemia. Esta guía incluía, como es necesario, un diagnóstico sobre la manera diferencial en que la enfermedad, la pandemia, influía en hombres y mujeres. Efectivamente, esta guía fue utilizada, se tradujo al inglés, se difundió ampliamente en el ámbito internacional, en el grupo de alto nivel de la Comisión Europea, en el Consejo de Europa, etcétera. Sin embargo, aunque el COVID-19 cambió las preguntas y las respuestas inmediatas también, la pregunta de fondo que yo me hacía sigue estando ahí: qué está impidiendo que la igualdad entre hombres y mujeres pueda avanzar más rápido. No digo nada nuevo tampoco si afirmo ahora que la crisis provocada por la pandemia mundial ha venido a agravar lo que ya estaba mal; una situación agravada que podría ser catastrófica si no fuera porque las medidas puestas en marcha por este Gobierno han servido de dique de contención ante la desigualdad. En todo caso, los datos que arrojan los numerosos estudios realizados son consistentes y no dejan margen a la interpretación sobre la realidad estructural de desigualdad en la que vivimos. La vida de las mujeres es manifiestamente peor que la de los hombres en todos los ámbitos en los que la vida de las personas discurre. No voy a hacer aquí un recuento de datos que están disponibles para todo el mundo, y se habrán dicho muchas veces aquí, pero sí quiero recordarles que, según el índice europeo de igualdad de género publicado en el año 2020, España muestra un progreso muy lento y por debajo de la media de la Unión Europea en los indicadores vinculados con el dinero, el tiempo y el trabajo; es decir, en los indicadores vinculados con la igualdad material de hombres y mujeres, en este caso con la desigualdad material entre hombres y mujeres. En coherencia con nuestros resultados, vemos que la evolución del empleo y la calidad del mismo, la segregación ocupacional, las rentas medias, el reparto de tiempos y de todos los trabajos remunerados y de cuidados o las pensiones muestran que las desigualdades de género no han sufrido variación alguna en la última década, o peor aún, que las variaciones a la baja para las mujeres, especialmente para las que tienen vidas más precarias, muestran un empeoramiento global y un aumento de las brechas de género. Por eso, en materia de igualdad ni ahora ni en el pasado podemos permitirnos discursos triunfalistas. Yo creo que no avanzar para las mujeres es retroceder, y en la última década las mujeres no hemos avanzado lo suficiente y en algunos aspectos hemos retrocedido.

Hay muchas razones que explican que no avancemos, y no es objeto de esta comparecencia explicarlas todas, pero sí apuntar una que está íntimamente ligada con el objeto de mi comparecencia y con la responsabilidad que ocupo, y es la situación en la que se encuentra el Instituto de las Mujeres. En la última década la posición del Instituto de las Mujeres en el entramado institucional de la Administración General del Estado ha ido variando. Más allá del impacto que estos cambios de posición han tenido en la capacidad del instituto para impulsar las políticas de igualdad estatales, lo que no deja lugar a dudas es el impacto negativo que sí ha tenido la merma de recursos económicos que ha sufrido el instituto en la última década. Si en 2008 el Instituto de las Mujeres alcanzaba su máximo histórico con 33 341 000 euros de presupuesto, 33 millones, su presupuesto en estos años se ha visto reducido en términos globales en un 44 %, casi 15 millones de euros menos. Lo que vengo a señalar es que el Instituto de las Mujeres lleva sufriendo un largo proceso de debilitamiento en su capacidad de acción en los últimos diez años; un deterioro que es más grave, si cabe, teniendo en cuenta que en estos diez años hemos sufrido dos grandes crisis. Si de la primera crisis, la de 2008, las mujeres salieron muy mal paradas, en esta segunda ha quedado claro, por lo menos, que la voluntad del Gobierno de España es no seguir por la misma senda y tratar de revertir esta tendencia. Esta voluntad se manifiesta muy claramente en algunas acciones como la recuperación del Ministerio de Igualdad, pero no solo en eso, se ha aumentado el presupuesto de igualdad para 2021 en un 158 %. El Instituto de las Mujeres en particular ha aumentado

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 4

su presupuesto en un 11,4 %, 2 104 000 euros más. Aun con este aumento, el instituto está lejos de sus mejores años y esto explica, entre otras cosas, que no se hayan podido evitar estos retrocesos en igualdad a los que hemos hecho referencia. A esto se suma —y no es un tema menor— el no haber contado con un plan estratégico de igualdad desde 2016, tal y como mandata la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Es decir, el Gobierno de España no ha contado con una agenda de compromisos en materia de igualdad y con una estrategia clara para hacerla cumplir desde hace un lustro. Es justo decir que cuando llegué a la dirección del Instituto de las Mujeres heredamos un plan estratégico, que no se había aprobado todavía, del anterior equipo de Gobierno responsable en la materia. Sin embargo, la nueva planificación, el hecho de que hubiera un nuevo Gobierno, nuevos compromisos, nuevo programa de Gobierno, exigía hacer algunos cambios, exigía alinear la agenda política con los compromisos del nuevo Gobierno —obviamente—, también con la nueva Estrategia Europea de Igualdad 2020-2025 y, más tarde, con la irrupción de la pandemia global y también con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Somos muy conscientes de que es imprescindible en todo caso aprobar ya este plan estratégico de igualdad, es decir, es imprescindible contar ya con una agenda política que guíe los cambios institucionales y sociales que, efectivamente, permita ejercer a las mujeres sus derechos en igualdad. Por eso, el Ministerio de Igualdad, bajo el liderazgo del Instituto de las Mujeres, está trabajando intensamente para aprobar este plan de igualdad en el segundo semestre del 2021.

Aunque ahora daré cuenta de los cambios materiales en el enfoque y la agenda de Igualdad que estamos impulsando, creo que voy a hacer referencia primero a un cambio simbólico que creo que lo explica perfectamente y es el cambio de nombre del instituto. Abandonamos el singular en el nombre, el Instituto de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades, para pasar a llamarlo Instituto de las Mujeres que, además, era una antigua reivindicación del movimiento feminista. El nuevo nombre da cuenta de que no hay igualdad de oportunidades sin igualdad simbólica y material y también que la interseccionalidad ha llegado para quedarse. Aspirar a la igualdad de todas y colocar en el centro la vida de todas implica saber leer que el lugar de nacimiento, la orientación sexual, el color de la piel, el estrato social del que se procede, etcétera, definen la calidad de la libertad e igualdad que las mujeres vamos a poder disfrutar. Creo que este cambio de nombre, como digo, era importante y era una antigua reivindicación que estuvo a punto de conseguirse en la anterior legislatura, porque era algo que ya estaba en el programa electoral del anterior Gobierno y que se iba a hacer, si no se hizo fue por falta de tiempo.

En este sentido, me voy a referir, ahora ya sí, a los dos grandes ejes de intervención que marcan la reorientación en la agenda política de Igualdad que el instituto trata de llevar a cabo. En primer lugar, me voy a referir a aquellas intervenciones que están orientando los cambios socioeconómicos que un país que quiere avanzar en la garantía de condiciones de vida dignas e igualitarias para todas las mujeres y hombres necesita poner en marcha y, en segundo lugar, voy a señalar aquellas intervenciones que una estructura institucional como la Administración General del Estado necesita implementar para garantizar estos avances en igualdad.

En relación con el primer eje, estamos hablando de los cambios socioeconómicos que se requieren en este país para garantizar una igualdad material —ya que, como decía antes, en el cambio de nombre se pretende reflejar una igualdad material—, que es el factor central que está lastrando la vida de las mujeres, como refleja también el índice europeo de igualdad. Aquí para nosotras la palabra clave es redistribución; redistribuir tiempos, redistribuir trabajos, redistribuir riqueza. Y cuando hablamos de mejorar la redistribución de tiempos, trabajos y riqueza estamos hablando, en primer lugar, de la mejora del empleo en calidad y en igualdad. Y aquí es imprescindible mencionar el importante trabajo —me parece importantísimo y creo que es un elemento clave de las políticas de igualdad en los próximos años— realizado en colaboración también con el Ministerio de Trabajo en la elaboración de dos reales decretos, el 901/2020 y el 902/2020, porque son dos normas claves para combatir la discriminación laboral y para cerrar las brechas laborales de género. Son los reales decretos que desarrollan el Real Decreto 6/2019. Uno regula los planes de igualdad y su registro y otro es el de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. El primero entró en vigor el 1 de enero de este año y el otro entrará en vigor el 4 o el 14 de abril, ahora no lo recuerdo. Una vez aprobadas estas normas, que obligan a las empresas de más de cincuenta trabajadores a tener un plan de igualdad en el instituto —aquí empiezo también con las actuaciones novedosas, digamos—, hemos decidido reforzar un servicio, que era mucho más pequeño y que ahora pasa a ser mucho más grande, de asesoramiento a empresas y entidades, asegurando que tenga un carácter personalizado y especializado. Desde este servicio, que es gratuito para todas las empresas, se ponen a disposición de las mismas nuevas herramientas en materia de igualdad retributiva, se les informa,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 5

se les asesora sobre cómo hacer estos planes de igualdad; herramientas como el sistema de valoración de puestos de trabajo, una guía de auditoría retributiva con perspectiva de género, así como un manual contra el acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. Todas estas acciones se difunden a través de una publicación que llevamos tiempo haciendo, que es el *Boletín Igualdad en la empresa*, que también cambia de nombre —esta es la novedad— y pasa a llamarse *Boletín de igualdad en el empleo*.

Como saben, el instituto realiza —como he venido diciendo—muchísimas acciones junto con las empresas para combatir la desigualdad en el empleo y también tenemos muchos programas para combatir la segregación vertical o techo de cristal, pero no los voy a mencionar. Sí mencionaría el Programa Talentia 360, el Programa PAEM con las Cámaras de Comercio, el Programa Innovatia 8.3 con la Universidad de Santiago de Compostela y con cuarenta y tres universidades; en fin, no las voy a mencionar todas. En todo caso, son programas destinados a fomentar la capacidad de liderazgo de las mujeres y, por esto, destinados a empresas. Además, tenemos muchos programas destinados a fomentar el autoempleo y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres al mercado laboral, especialmente de aquellas mujeres que parten de situaciones de desventaja por razón de clase, raza o por ser víctimas de violencia machista; estos programas luchan contra la feminización de la pobreza y los suelos pegajosos. Tampoco voy a enumerarlos pero podría hablar del Programa Sara, por ejemplo, uno de los mejor dotados del instituto para combatir precisamente el suelo pegajoso y la feminización de la pobreza, o el Programa Desafío Mujer Rural —tenemos otros en este ámbito— que tiene que ver con nuestro interés en combatir la despoblación y trabajar en el ámbito de las mujeres rurales.

La segunda línea de trabajo en este eje de redistribución está vinculada con el reparto justo de tiempos y de todos los trabajos entre mujeres y hombres; me estoy refiriendo a políticas que avancen en el reconocimiento del derecho al cuidado como una necesidad básica de los seres humanos a lo largo de nuestro ciclo vital, y permitan así la reorganización socialmente justa de los cuidados y del tiempo. Estas políticas, como también saben seguramente, están siendo impulsadas por la Secretaría de Estado para la Igualdad y contra la Violencia de Género a través del Plan Corresponsables, por eso permítanme que aquí no voy a dar cuenta tampoco de esto porque comparecerá —ya ha comparecido— la secretaria de Estado y lo explicará profusamente.

Si redistribución es un concepto clave en esta etapa, otro concepto clave es transición justa, o más precisamente transición justa desde perspectivas ecofeministas. Hemos creado dentro del instituto un área de género y medio ambiente y estamos trabajando ahora mismo, junto con el Ministerio para la Transición Justa y el Reto Demográfico, en la firma —les digo cómo se llama— de un protocolo general de actuación para promover el impulso y la incorporación de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos de transición ecológica y reto demográfico. Este protocolo dará marco a la colaboración en común que a lo largo de la legislatura se va a desarrollar y que ya ha comenzado a materializarse a través de la puesta en marcha de distintas actuaciones; antes he mencionado el Programa Desafío Mujer Rural, pero hay muchos otros.

El Instituto de las Mujeres —paso a otro tema— ha reforzado la producción, preservación y divulgación del conocimiento feminista situado sin el que es imposible intervenir sobre la realidad. Este es uno de los aspectos con los que yo me siento más identificada, en los que he mostrado más interés. Me gustaría destacar aquí que la convocatoria de subvenciones públicas destinadas a la realización de posgrados de estudios en género y feminismo y actividades en el ámbito universitario prevé aumentar su dotación de los 600 000 euros actuales hasta 1 100 000 euros en el próximo ejercicio; esto da cuenta de la importancia que le damos a este programa. Y, además, en 2022 prevemos desarrollar una segunda línea de subvención destinada para ayudas a estudios e investigaciones feministas, que estará dotada con 500 000 euros, con el fin de retomar una convocatoria de ayudas que el instituto ya tenía en 2013, que se perdió y nos parecía muy importante. En 2020 también, creamos el premio de ensayo feminista Celia Amorós cuyo objetivo es premiar la investigación feminista en cualquier disciplina académica, además de homenajear a esta figura indiscutible del feminismo y la filosofía. Hemos convocado ya la primera edición, que era una edición piloto digamos, dotada con 5 000 euros para este mismo año, pero ya hemos aprobado la modificación presupuestaria para aumentarla a 20 000 euros —o sea, ya está aprobada y se va a convocar próximamente— con el fin de prestigiar más el premio.

Asimismo, el Instituto de las Mujeres está trabajando con el Ministerio de Universidades para conseguir la creación de un área científico-técnica específica para los estudios de género y feministas, que también es una antigua reivindicación de las profesoras de estas materias, es una larga negociación en la que hay muchos actores implicados, pero esperamos tener pronto buenas noticias en este sentido. En 2021

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 6

también tenemos prevista la creación —ya está también aprobada—, junto con la Universidad Complutense, de una cátedra extraordinaria que se va a llamar valores democráticos y género. Este mismo verano se va a celebrar ya su primer curso.

Garantizar un país con derechos efectivos para las mujeres también exige mirar qué pasa con la educación, qué pasa con la salud, con los derechos sexuales y reproductivos, qué pasa con la cultura y la memoria colectiva, qué pasa con el deporte o los medios de comunicación. En todos estos apartados, realizamos programas y actuaciones y participamos con los ministerios correspondientes en los observatorios que hay y en los órganos consultivos; el Instituto de la Mujer tiene vocalías en prácticamente todos los órganos consultivos y observatorios de la Administración General del Estado. Como novedades, en materia de salud sexual y reproductiva vamos a firmar en breve varios protocolos de colaboración; uno para promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas de prevención, tratamiento e inclusión social en materia de adicciones, y otro con la Fundación Cermi Mujeres para abordar precisamente la educación afectivo-sexual de las mujeres con discapacidad. También estamos colaborando con la Escuela Nacional de Sanidad, junto a otros ministerios, para desarrollar el diploma de especialización en salud pública y género.

Respecto a la cultura, un ámbito este al que damos valor especial porque lo consideramos esencial y porque consideramos que ha estado un poco olvidado, y porque las brechas de género aquí son muy pronunciadas y a veces también un tanto invisibles, hay que señalar la firma prevista de un protocolo de colaboración con el Ministerio de Cultura y también las múltiples actividades propias del instituto que desarrollamos en colaboración con un sinnúmero de instituciones culturales del país. Aquí sí voy a citar algunas: el Festival Ellas Crean, que se está realizando en este momento; la Sección de Mujeres en el Festival de Almagro, el Festival de Cine hecho por Mujeres, la Sección Afirmando los Derechos de las Mujeres dirigida por Mabel Lozano en el Festival de Cine de Málaga, también la coproducción de algunas películas, la Red Abierta de Mujeres Profesionales en el ámbito audiovisual o la realización de un amplio catálogo de exposiciones itinerantes en todo el territorio español entre otras actividades. El Instituto de la Mujer, como saben, tiene varias exposiciones fijas o permanentes que están siempre prestándose —vamos a incorporar alguna al catálogo— a otras instituciones y siempre están —digamos— en algún lugar del territorio español. Y para 2021 apostamos por impulsar, también en el ámbito de la cultura, otras nuevas actuaciones y vamos a poner en marcha —esto lo anuncio aquí como novedad— una nueva línea de subvención dotada con 200 000 euros para apoyar específicamente las actividades de puesta en marcha, producción y difusión artística de proyectos que contribuyan a la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de la cultura. Estamos diseñando, también por primera vez, un ciclo de cursos *online* dirigidos al profesorado y población en general con el fin de facilitar el desarrollo de miradas y metodologías que permitan incorporar la perspectiva de género en el desarrollo de actividades culturales. Esta formación, de cuarenta horas aproximadamente, contará con la homologación del Ministerio de Educación.

Queremos trabajar también en la memoria, ahora que se prevé una ley de memoria democrática, las mujeres no podemos quedar al margen. Hemos colaborado, modestamente pero hemos colaborado, en la financiación de una película sobre la vida de Federica Montseny que se ha estrenado hace poco en Barcelona y estamos ahora colaborando, y esperamos presentarlo próximamente, quizá en abril, en la creación del museo virtual de mujeres combatientes en la Guerra Civil española como un ejercicio que rescata el papel de las mujeres en la memoria democrática de nuestro país.

En materia de deporte, nuestro objetivo es promover la participación igualitaria de las mujeres en el deporte y su visibilización y reconocimiento, y por eso también vamos a firmar en breve un protocolo de colaboración con el Consejo Superior de Deportes. Entre las actuaciones conjuntas, prestaremos especial atención a prevenir el abandono de la práctica deportiva en edades tempranas por parte de las niñas y mujeres jóvenes. También estamos participando activamente en el Observatorio de Mujer y Deporte, y en colaboración con el Consejo Superior de Deportes, seguiremos impulsando el premio Lili Álvarez, cuya dotación —esta es la novedad— pasará de ser de 8000 euros a 20 000.

Finalmente, querría destacar el intenso trabajo que desde el Instituto de las Mujeres venimos haciendo a través del Observatorio de la Imagen de las Mujeres para erradicar el sexismo y promover una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres en los medios de comunicación. Como saben, buena parte del observatorio pasa por servir de canal para la recepción de las quejas ciudadanas y actuar solicitando a los agentes promotores la modificación de contenidos sexistas, emitiendo recomendaciones que faciliten que estos no vuelvan a reproducirse. Además, se realizan actuaciones dirigidas a asesorar en la materia a medios de comunicación, agencias publicitarias y demás actores del ámbito de la

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 7

comunicación, así como a promover la sensibilización ciudadana a través de la difusión de estudios que realiza el observatorio en materia de sexismo y medios de comunicación.

Voy a hacer una mención de pasada a la relación del Instituto de las Mujeres con el movimiento feminista, que es fundamental, a través de dos líneas de subvenciones, de apoyo a las entidades y a las organizaciones y también en sus relaciones cotidianas con el movimiento feminista. Aunque los recortes antiguos han hecho daño a estas líneas de subvenciones, este año hemos pasado de 1500000 euros, en la subvención al movimiento asociativo, a 1600000 euros, pero tenemos que seguir recuperando el presupuesto que teníamos, como decía, hace una década. También tenemos una relación intensa a través del Consejo de participación de la mujer, que somos el órgano encargado de la secretaría del mismo y las encargadas de impulsar este órgano. Lo estamos haciendo no solo definiendo unos nuevos reglamentos, sino también tratando de impulsar sus grupos de trabajo y su participación en la redacción y aprobación del plan estratégico.

Para ir terminando, querría detenerme en el segundo eje que dije al principio, que está guiando el Instituto de las Mujeres, y es un eje que no está vinculado tanto con el qué se hace, sino con el cómo se hace, y me estoy refiriendo a que el Instituto de las Mujeres garantice la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas públicas. Mencionaré solo algunas de las líneas de trabajo que estamos impulsando. Una buena parte de nuestros esfuerzos están vinculados con incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo en la Administración General del Estado, en cooperación con otros ministerios, en la normativa y en los planes sectoriales y transversales de los distintos departamentos ministeriales, en los contratos, subvenciones y convenios, en la comunicación pública, en el empleo público o en las estadísticas y medios.

En materia de estadísticas, por ejemplo, que es un tema que pasa siempre más desapercibido, pero a cualquier feminista nos parece fundamental, actualizamos periódicamente, publicamos y difundimos la sección de mujeres en cifras, una síntesis de la información estadística procedente de encuestas y fuentes de información oficiales que permite radiografiar cómo se manifiesta la desigualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos en los que se desarrolla la vida en España. En este año 2021 estamos trabajando en varias actuaciones novedosas, en el diseño de nuevos indicadores vinculados con la feminización de la pobreza, con la discriminación múltiple o con el reparto de trabajos y tiempos para el cuidado entre mujeres y hombres. Además, vamos a desarrollar, junto con los organismos de igualdad de las comunidades autónomas, un proyecto piloto para construir un índice nacional de igualdad con indicadores desagregados territorialmente que permita usar los indicadores con los que cuentan las comunidades autónomas y poder construir un índice estatal igual, parecido o similar al índice europeo de igualdad de género.

Otra línea de trabajo importante está vinculada con reforzar la colaboración y cooperación interministerial. Esta persigue el objetivo de reforzar lo que llamamos la arquitectura institucional de género para sistematizar la integración del enfoque de género en todas las políticas públicas del Estado. Esto se haría fortaleciendo las unidades de igualdad, que pensamos que es imprescindible. Seguiremos impulsando la formación y capacitación del personal técnico de la Administración General del Estado porque se trata de reforzar los espacios de trabajo y mejorar los conocimientos teóricos y prácticos que permiten identificar las desigualdades de género y la aplicación del principio de igualdad por parte del personal técnico. Estas cuestiones aparecen reflejadas en el III Plan para la igualdad en la AGE en cuyo diseño y aprobación el instituto estuvo muy involucrado.

Por otra parte, reforzar la colaboración interinstitucional no es un deseo, es una necesidad. El reparto de competencias entre los distintos niveles del Gobierno, a nivel estatal y europeo y los compromisos adoptados a nivel internacional en materia de igualdad exigen una colaboración ininterrumpida. En este momento, si cabe, esta necesidad es imperiosa en la medida en que la respuesta a la crisis de la COVID-19 exige que las medidas de reconstrucción no solo cuenten con las mujeres, sino que incorpore las alternativas que el feminismo lleva proponiendo hace décadas. Voy terminando, señora presidenta. No voy a mencionar aquí la ingente labor internacional del instituto participando, junto con el Ministerio de Igualdad, en múltiples comisiones, comités y grupos de trabajo de Naciones Unidas, la OCDE, el Consejo de Europa y la Unión Europea, cooperando en todos estos espacios en la elaboración de propuestas, informes, estudios y recomendaciones, y haciendo seguimiento al cumplimiento de los compromisos firmados por España.

En el plano municipal, el Instituto de las Mujeres tiene la firme voluntad de fortalecer el apoyo financiero para el desarrollo de políticas de igualdad, especialmente en los municipios de menos de 5000 habitantes

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 8

a través de la Federación Española de Municipios y Provincias. Esta voluntad se quiere materializar en 2022, pasando del apoyo financiero que actualmente prestamos a la FEMP, que es de 300 000 euros, a un apoyo que alcance los 750 000 euros. Además, en el año 2020 y en el año 2021, dado el contexto de crisis, hemos reorientado las actuaciones que eran objeto de apoyo y en este momento aquellos programas que se apoyan son las actuaciones vinculadas con la creación y desarrollo de políticas de conciliación corresponsables y la puesta en marcha también de planes de igualdad en los ayuntamientos y de planes de igualdad en el empleo con perspectiva de género en los municipios.

Voy a terminar con la reflexión con la que comencé. Avanzar en la igualdad de mujeres y hombres, en la garantía para las mujeres de poder disfrutar de los mismos derechos y en hacer del cuidado de todas las vidas un principio orientador de nuestra organización social y económica exige no solo un cambio de valores culturales, exige, sobre todo, políticas corresponsables que redistribuyan la riqueza y que redistribuyan todos los trabajos y el tiempo entre mujeres y hombres, también entre las personas que habitan en los hogares, entre las instituciones y los mercados. Exige una apuesta decidida por posicionar a los organismos de igualdad en la posición simbólica y funcional que les permita orientar los cambios del conjunto institucional. Exige, desde luego, dotarles de recursos económicos suficientes para poder hacerlo y, cómo no, hacer partícipes a las mujeres y al movimiento feminista de la deliberación y de la toma de decisiones públicas. No hacerlo, desde luego, es contarnos cuentos que no tienen ningún anclaje material en la realidad y que poco van a contribuir a cambiarla.

La época en la que estamos no ofrece mucho margen para el error, el mundo en el que se pueda garantizar la reproducción digna de todas las personas, mujeres y hombres, nos dibuja un potencial horizonte de esperanza, en el que, desde luego, las mujeres tenemos un papel de liderazgo. Señorías, realmente creo que nos va la vida en ello.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora Gimeno, por su amplia exposición.

Es ahora el turno de intervención de los distintos grupos parlamentarios por un tiempo máximo de cinco minutos. Saben ustedes, señorías, que soy siempre generosa con el uso de los tiempos, pero lo que sí les pido es que no se duplique como ocurrió en la Comisión anterior. En este caso, además, porque después hay otra compareciente y no sería muy adecuado que tuviéramos que prolongar demasiado su espera.

En primer lugar, teniendo en cuenta que por lo que percibo, salvo que ustedes me digan lo contrario, señorías, no está nadie del Grupo Parlamentario Mixto ni del Grupo Euskal Herria Bildu ni del Grupo Parlamentario Vasco, creo que es el turno de intervención de la señora Giménez, del Grupo Parlamentario Ciudadanos.

Tiene la palabra señoría.

La señora **GIMÉNEZ GIMÉNEZ**: Gracias, presidenta.

Gracias, directora, por su intervención y por su explicación en relación con lo que es el trabajo del Instituto de las Mujeres.

En principio, quiero manifestar mi conformidad con el cambio de nombre y, más allá de un cambio de nombre, lo que creo relevante es que realmente se lleven a cabo distintos tipos de políticas públicas que aborden esa perspectiva interseccional que sea inclusiva con todas las mujeres, haciendo especialmente referencia a las mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, que sufren discriminaciones múltiples e interseccionales que les hacen estar en una situación de mayor dificultad, mujeres trans, mujeres gitanas, mujeres discapacitadas, mujeres que se encuentran en situación de extrema pobreza, y seguiríamos enumerando porque hay muchísimas. También a lo que animo es que vaya más allá de un cambio de nombre, que el cambio de nombre se refleje en políticas públicas y que todo el hacer del propio Instituto de las Mujeres incluya la voz de todas las mujeres.

Me gustaría comentar algunas cuestiones. Según la normativa vigente, en cuanto a las competencias que tiene el propio instituto se habla y se hace referencia al informe periódico del que usted ha hecho mención. Según la página web del propio instituto, el plan estratégico de igualdad de oportunidades 2018-2021 se encuentra en proceso de elaboración. Lo cierto es que es una situación anómala, porque se está elaborando un plan que únicamente va a tener una vigencia de un año. Me gustaría saber su opinión al respecto, porque consideramos que es una deficiencia. ¿Qué motivos justifican que llevemos sin plan estratégico de igualdad desde el año 2016? ¿Por qué no se ha sido capaz en estos momentos, tras su nombramiento, de elaborar el plan estratégico de igualdad de oportunidades? Creemos que, si no hay plan estratégico, las políticas públicas

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 9

en el ámbito de la igualdad de género difícilmente van a tener una planificación, unos objetivos o se van a poder medir.

Claramente tenemos muchos retos pendientes que nos ofrecen los propios datos. La tasa de riesgo de pobreza de los hogares monoparentales encabezados por mujeres alcanza el 52 %. Además, según los últimos datos del paro, como bien sabe, el desempleo femenino es uno de los principales problemas que tenemos en la actualidad, porque un 57,49 % de las personas en paro son mujeres. La pandemia, como bien conoce, nos ha azotado muchísimo más a las mujeres que a los hombres en sectores muy feminizados. Me gustaría saber qué valoración hace de los últimos datos de empleo en lo relativo a las tasas de desempleo femenino; si tiene previsto que el próximo plan de igualdad de oportunidades incluya medidas específicas en materia de empleo para las *kellys* —si la respuesta es afirmativa, me gustaría saber cuáles son—, y también si ha estado en contacto con la ministra de Trabajo para plantear medidas que mejoren la empleabilidad de las mujeres. Me parece relevante conocer cuál es su labor de coordinación o de trabajo transversal con otras áreas ministeriales. Principalmente, en el ámbito del empleo, ¿cuál está siendo su coordinación? Igualmente, ha hecho referencia a la pandemia y a la situación que tuvimos. Ha hablado del Plan Corresponsables y yo le voy hablar del anterior, que fue el Plan MeCuida, que dejó colgadas a muchísimas mujeres que tenían que tener a los niños en casa y, si querían hacerse cargo de ellos, tenían que renunciar a parte de su salario; digo mujeres, porque mayoritariamente quienes se están quedando en casa, como bien sabe, son ellas. ¿Qué labor hizo? ¿Por qué esto no se impidió? Distintos grupos parlamentarios señalamos que esa medida era insuficiente y me gustaría saber cuál ha sido su actuación al respecto.

Finalmente, en el último informe de ejecución y evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 se incluyeron una serie de recomendaciones en lo que se refiere al propio plan. Me gustaría saber si van a tener en cuenta ese tipo de recomendaciones, como incrementar los recursos destinados al desarrollo de los procesos internos del propio plan de igualdad de oportunidades, definir objetivos específicos en clave de gestión interna y, como le decía, la articulación de mecanismos de coordinación y comunicación entre los distintos agentes implicados. Me gustaría saber si tiene algo más de información al respecto.

Muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señoría.
Es ahora el turno del Grupo Parlamentario Plural, señora Calvo.

La señora **CALVO GÓMEZ**: Buenos días.

Estoy aquí por primera vez. Es mi estreno en esta Comisión en sustitución de la señora Laura Borràs, a quien quiero agradecer el buen trabajo realizado hasta la fecha.

Señora Gimeno, preguntaba usted al principio de su intervención qué impide el avance de los derechos de las mujeres y por qué estamos siempre con la sensación de que estamos al borde del retroceso. Me gustaría preguntarle, señora Gimeno, si no cree que ayudaría a conseguir no tener esa sensación de estar al borde del retroceso trasponer el Convenio de Estambul. España suscribió en 2011 el Convenio de Estambul del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. España se obligó por este convenio en 2014, pero a fecha de hoy la Ley de violencia machista sigue contextualizada en la relaciones de pareja o expareja, desoyendo absolutamente la norma internacional que reconoce todas las violencias de género, también las sufridas en el entorno familiar, laboral, las violencias digitales o, como pudo comprobar ayer la ministra Yolanda Díaz, también la violencia política. Precisamente, el pasado sábado Turquía se retiró del convenio. En España se ha creado un Ministerio de Igualdad y se han intensificado las campañas contra la violencia de género, pero se sigue haciendo caso omiso a la necesidad de trasponer la directiva europea.

Como sabe, en Cataluña gozamos de competencias en políticas de género y disponemos de un marco legal que quiere garantizar el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista con una ley de 2008 ampliada en 2020 que contempla las distintas formas en las que se puede ejercer la violencia machista —la física, la psicológica, la sexual, la económica— y los diferentes ámbitos de pareja —familiar, laboral y sociocomunitario—, pero esta falta de trasposición en España del Convenio de Estambul genera una situación a nivel judicial y a nivel penal que dificulta garantizar los servicios necesarios para las mujeres y acceder a información en casos de violencia que no son de pareja, porque —y esto es muy importante— el sistema judicial y policial no los tiene identificados como violencia de género.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 10

Por otro lado, siguiendo con temas que están pendientes, quiero recordar que el Pacto de Estado contra la Violencia de Género que se firmó en 2017 —y que, como bien sabe, supone que cada año se traspasen unos fondos para que las comunidades autónomas trabajen en los objetivos marcados en el pacto— sigue sufriendo retrasos. Estamos en el mes de marzo y todavía no se sabe el dinero otorgado a las comunidades autónomas. Recordemos que si a final de año han quedado remanentes se deberán devolver al Estado y al año siguiente se verá reducida la aportación por parte del Estado. Es decir, con la inacción por parte del Gobierno se perjudican los servicios que pudieran tener las mujeres afectadas por la violencia de género.

Para acabar, solicitamos de nuevo que se traspase a Cataluña la gestión del 016. El Instituto de la Mujer se creó en 1983 y el Institut Català de la Dona se creó en 1989 y en ese mismo año se creó también el teléfono 900 900 120, que es el que se suele utilizar en Cataluña para la denuncia de la violencia de género. El Estado creó el 016 en 2007, pero el 900 sigue teniendo el 60% de las llamadas. Entendemos que no tiene ningún sentido que siga habiendo dos líneas, cosa que confunde a las potenciales usuarias. Asimismo, también sería mucho más fácil tener la trazabilidad de las llamadas a efectos de protección de las víctimas de violencia de género. Se ha solicitado en varias ocasiones por parte del Institut Català de les Dones en las reuniones interterritoriales, incluso hemos presentado una iniciativa en este sentido en la Comisión del Senado y, en consecuencia, esperamos por fin conseguir que se traspase la gestión y los fondos necesarios.

Muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señoría.

Es ahora el turno de intervención del Grupo Parlamentario Republicano, señora Vallugera.

La señora **VALLUGERA BALAÑÀ**: Buenos días. Gracias, presidenta.

Buenos días, señora Gimeno. Reconozco su trayectoria y su autoridad en estos temas y, por tanto, me gustaría más hablar de temas de fondo que de temas puramente de gestión. En primer lugar, para enmarcar un poco, ¿en su réplica podrá explicar las relaciones entre el instituto y las diferentes direcciones generales y secretarías de Estado, por favor? La pregunta es la siguiente: ¿el impulso de las modificaciones legales recae en su instituto, organismo autónomo, o recae en otras entidades? Lo digo porque es importante fijar el punto exacto donde debemos intentar convencer para que determinado tipo de legislación llegue finalmente al Congreso.

Un par de temas más pequeños. El tema de la transversalización es, de hecho, uno de los grandes cometidos de su instituto, aunque por la cara que me ha puesto no lo veo muy claro. Nos interesa básicamente saber cómo están trabajando los temas de violencia machista y de ideología feminista en cuanto al Ministerio del Interior y al Ministerio de Justicia, que son los dos grandes ministerios cuya actuación al final en la calle tiene un impacto muchas veces en la doble victimización si hablamos de violencia de género o si hablamos de otro tipo de violencias. Me refiero con eso al trabajo de la policía en la calle y en los atestados y al trabajo de los jueces, razón por la cual sería interesante que contenidos en la Escuela Judicial tuvieran que ver necesariamente con el tema de la violencia machista y de sus causas estructurales.

Dicho esto, supongo que después se referirá a todas las iniciativas legislativas que impactan en su instituto, tanto la de la libertad sexual como la de igualdad de trato y demás. Ustedes hacen mucho hincapié en el tema de la igualdad, y yo sé por su trayectoria, que seguramente pone reparos a la estructura social de la que nos hemos dotado. Estamos diciendo siempre que la violencia machista es el resultado de una estructura social basada —aunque haya diputadas aquí a quienes no les gustan los términos— en el patriarcado y, en concreto, en el heteropatriarcado. ¿En interés de la consecución de la mayor libertad de las mujeres no nos sería mucho más útil poner en cuestión los fundamentos de ese contrato social para intentar modificarlo y hacer uno nuevo que incorpore la visión, los deseos y la manera de vivir de todos y todas en lugar de intentar ser iguales en una estructura que no nos complace ni nos reconoce? Esa es la gran pregunta de fondo tanto en temas de feminismos como en temas de igualdad, LGTBI, como en el resto de los temas, por lo que quisiera saber su opinión.

Es necesario, y de alguna manera doloroso, preguntarle también su opinión sobre la presentación en el registro de la ley trans que se realizó la semana pasada, y si ustedes de algún modo nos van a ayudar a los grupos que la hemos registrado a llevar adelante esta legislación.

Y ya en el último ámbito, en el ámbito de la conciliación y de la corresponsabilidad, volvemos a estar en lo mismo. ¿Le corresponde a su instituto desarrollar un plan y, si es así, conseguiremos que esa

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 11

corresponsabilidad se base en el reconocimiento de todo el trabajo reproductivo no retribuido que se ha hecho siempre y que es imprescindible y anterior a la misma existencia de la economía? ¿Conseguiremos valorizar ese trabajo? A partir de ahí, ¿conseguiremos tener encima de la mesa los datos económicos de aportación al PIB? ¿Va a redundar eso en un reconocimiento económico y social?

Para terminar, una de las grandes cosas que hace el instituto, y que a mí me parece la más interesante, es la recopilación de datos, la emisión de estudios, todo lo relativo a investigación sobre temas de género, pero, lamentablemente, en su web el centro de documentación está cerrado. ¿Podría usted darnos las fechas sobre cuándo va a estar activo y qué tipo de acceso se va a implementar?

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno para el Grupo Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común, señora Fernández.

La señora **FERNÁNDEZ CASTAÑÓN**: Gracias, presidenta y bienvenida, señora Gimeno. Es un placer tenerla aquí hablándonos del Instituto de las Mujeres, en ese plural que ya pierde cualquier tipo de esencialidad, porque, de verdad, se agradece mucho ese cambio de nombre que tan bien ha expuesto en su intervención, que tan bien ha explicado, sobre todo, porque si entendemos que el feminismo es la brújula democrática para garantizar la justicia social, el Instituto de las Mujeres para nosotras es claramente la avanzadilla de esa brújula democrática.

Quiero decirle también, señora Gimeno, que para mí como feminista, tenerla a usted al frente de esa avanzadilla de estudios y programas de la materialidad, de la redistribución de las condiciones, que al final son las sustanciales cuando estamos hablando de situaciones de desigualdad de esa red de distribución, tenerla a usted, que es un referente del feminismo, así como al equipo que conforma el Ministerio de Igualdad es, ya digo, como feminista, desde luego un punto de esperanza y también de confianza en que las instituciones puedan estar a la altura de lo que las calles llevan décadas diciéndonos que es el camino a seguir.

Ha hablado usted del conocimiento feminista situado, y a mí esto me parece muy importante porque el Gobierno de M. Rajoy lo que hizo fue dejar aquella labor de investigación a su mínima expresión en el mejor de los casos, cuando no directamente desaparecida. Ha hablado de cómo se han restablecido tanto líneas de financiación como líneas de investigación que habían quedado suspendidas, por así decirlo, o más bien que habían pasado a mejor suerte hasta que hubo intención de recuperar toda esa tarea, y creo que ese trabajo científico y académico es verdaderamente necesario y lo vemos todos los días. Ayer mismo, lo veíamos en esta casa, en esta Cámara, donde hay señorías que traen insultos machistas escritos desde casa, es decir, pensados en frío, es decir, no fruto de un exabrupto machista puntual e improvisado, sino que se trae escrito en frío, y cuando se trae escrito en frío es que forma parte de una estructura que considera que cuando tiene a una mujer con capacidad de gobierno, de liderazgo y de poder delante, sus argumentos han de ser los propios de una visión machista y patriarcal que no comprende a quien tiene delante y que no sabe expresar ni dirigirse a ella de otra manera. Entiendo que esto no representa ni puede representar a la gente que día a día avanza y que día a día asiste al avance del feminismo. Por eso considero que estos estudios siguen siendo de vital importancia y lo van a ser durante mucho tiempo también para garantizar la radical igualdad entre todas las personas y, además, atravesadas, como ya se ha dicho por anteriores portavoces, desde la idea de la interseccionalidad, es decir, de comprender cuáles son los distintos espacios y grados de exclusión que también se dan a las distintas mujeres del conjunto de nuestro país.

Quisiera, además, en esta misma línea de reflexión, hacer un reconocimiento a la ministra de Igualdad, Irene Montero, porque si alguien está siendo objeto y receptora de toda esa estructura machista, insultante y carente de argumentos, que creo que es algo que deberíamos resaltar, sin duda está siendo la ministra de Igualdad. Esto no es nuevo porque ese ministerio también fue en otro tiempo blanco de esos ataques, pero además creo que de una manera exagerada cuando hablamos de redistribución de la riqueza, que es algo, junto con un feminismo interseccional antirracista y consciente de la lucha de clases, a quien sin duda todavía le pone muy nervioso. Me gustaría hacer un reconocimiento porque creo, que, al margen de los debates y reflexiones sobre el papel de los medios de comunicación, de los *mass media*, de los mayoritarios, sobre los posibles tratamientos o incluso frivolidades en torno a las violencias machistas, al margen de ese debate, que creo que es necesario, la intervención ayer de Irene Montero en una televisión lineal generalista es importante porque décadas atrás todas recordamos lo que supuso la presencia de

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 12

Ana Orantes en un *talk show*, en el que rompió su silencio con valentía, y somos conscientes también de que romper el silencio ante las violencias machistas siempre, sea delante de cámaras, delante de una comisaría de policía, delante de una trabajadora social, en un ambulatorio o delante de quien sea, siempre es un ejercicio de valentía y creo que en ese momento, al igual que cuando rompió su silencio delante de las cámaras en otro formato Nevenka Fernández, era necesario un respaldo que siempre dio el movimiento feminista, pero que también venga desde las instituciones. Una ministra de Igualdad ha de estar, como ha hecho Irene Montoro, respaldando a quienes rompen el silencio, a quienes hacen ese gesto de valentía, estén donde estén, y en ese respaldo dar una respuesta de políticas públicas que acompañe, asesore, proteja y repare todo ese daño generado por las violencias machistas. Quiero pensar, además, que hay frases —como aquella que escuchábamos y volvíamos a ver en el documental que hace unas semanas se estrenaba de Nevenka Fernández de «a mí no me acosan si no me dejo»— que ya no pueden decirse sin que exista una reprobación social y, por tanto, la tarea también de quiénes están en las instituciones y quienes tienen que velar y trabajar por que la igualdad sea algo efectivo es importantísimo y desde aquí mi reconocimiento.

Reitero mi reconocimiento a su labor, señora Gimeno, y quiero plantearle tan solo un par de cuestiones por si en su intervención de réplica quiere extenderse un poco más. Una tiene que ver con algo que ha mencionado, el museo virtual de mujeres combatientes de la guerra civil española, porque me parece que esa aportación respecto de lo que es el trabajo de nuestra memoria democrática es importante, como bien ha dicho, y que las mujeres no se queden al margen, sino que se entienda el papel protagonista que tuvieron y, por tanto, que reivindicemos la genealogía.

También quería preguntarle sobre lo que tiene que ver dentro del ámbito de la investigación y del ámbito de los estudios universitarios con las carreras STEM y ese trabajo que se hace en torno a las brechas que existen, es decir, tenemos que hablar de representación, de visibilización de referentes, de comprender que esos referentes no son solo para las niñas, las adolescentes y las mujeres, sino también para los niños, los adolescentes y los hombres para que comprendan también que van a tener a mujeres —esperemos que pronto y de manera mayoritaria ya que egresadas son más— en los espacios de poder dentro del ámbito académico y universitario vinculado a las carreras STEM. Si nos puede hablar de esto, se lo agradecemos.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno para el Grupo Parlamentario VOX, señora Toscano.

La señora **TOSCANO DE BALBÍN**: Gracias.

Gracias por su comparecencia, señora Gimeno. Para empezar, estoy bastante sobrepasada por todo lo que ha contado, todos los proyectos, tanta utilización de recursos públicos, tanto intervencionismo. Usted ha dicho que la vida de las mujeres ahora mismo es peor en todos los niveles. No sé si cortarme las venas o dejármelas largas; no sabía yo que éramos tan desgraciadas.

Le quiero hacer bastantes preguntas. Ha comentado que, pese a llevar una década trabajando en la línea del feminismo, no se notan los resultados. Me gustaría que me dijera qué resultados esperaban ver, teniendo en cuenta que en España hay igualdad ante la ley entre hombres y mujeres.

Usted ha mencionado que las medidas de este Gobierno durante la pandemia han evitado —según usted— males mayores en desigualdad, y me gustaría saber qué males se han evitado. También ha hablado de un área de género y medio ambiente en la que trabajan desde su instituto y me gustaría que me pudiera explicar la relación entre género y medio ambiente, porque yo no consigo verla. Asimismo, le quería preguntar si el Instituto de la Mujer piensa hacer algo para paliar la brecha maternal que existe, que hace que muchas mujeres encuentren dificultades para conseguir conciliar y compatibilizar su vida profesional con tener hijos.

Les oigo hablar muchas veces del cambio de nombre a Instituto de las Mujeres y, teniendo en cuenta que el concepto universal de mujer es en singular, pero ustedes se ufanan mucho de este cambio de nombre, me gustaría preguntarle por el gasto que ha supuesto este cambio de nombre en cartelería, en material, en la web, en redes sociales.

Usted ha comentado estos días en redes sociales el programa al que hacía referencia la diputada de Podemos, con el hashtag #RocíoYoSíTeCreo, y teniendo en cuenta que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, en la sentencia del caso Azconobieta contra España, ha declarado que el derecho a la presunción de inocencia tiene que ser respetado por las autoridades públicas, que no pueden manifestar

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 13

que una persona es culpable hasta que no haya un tribunal que lo declare, le quería preguntar si usted cree que las autoridades públicas deben respetar el derecho fundamental a la presunción de inocencia.

Su instituto celebró el seminario «La agenda antifeminista de la extrema derecha», y me gustaría preguntarle si estas denominaciones de extrema derecha van en la línea de la igualdad, el respeto y la no discriminación a las personas por razón de ideología. Ustedes siempre están hablando de la igualdad de hombres y mujeres, y me gustaría saber cómo explican las políticas del ministerio, del Instituto de la Mujer, que denigran al hombre por el mero hecho de serlo. Un ejemplo claro es la Ley Integral contra la Violencia de Género y, en la línea de esta ley, me gustaría preguntarle si no creen que ese trato especial que tienen las mujeres víctimas de violencia por un varón heterosexual no deberían tenerlo también las mujeres víctimas de violencia ejercida por otra mujer o por otro tipo de personas.

Asimismo, le quería preguntar por una campaña de publicidad que hicieron en las fechas navideñas para evitar los estereotipos. Usted ha explicado que dedican millones para estudios feministas, para propaganda, para premios, etcétera, es decir todo lo que ha explicado, pero ¿usted cree, que con la grave crisis económica que afronta España es ahora mismo prioritario hacer tal gasto del dinero, que es fruto del esfuerzo de los españoles? Usted también declaró que el 8-M de 2021 había sido especial no solo por la cuestión de que nos lo prohibieran, sino porque fuera definitivamente señalado por el fascismo. Me gustaría que nos explicara qué es el fascismo para usted.

En alguna ocasión ha dicho que la heterosexualidad, que es el régimen regulador por excelencia, no es la manera natural de vivir la sexualidad, sino que es una herramienta para subordinar a las mujeres. Me gustaría que me aclarase si desde la institución que usted preside se va a plasmar en políticas públicas su forma de pensar de condena a la heterosexualidad.

Para terminar, le quería preguntar, basándome en todas las iniciativas que nos ha contado, que tocan todos los ámbitos —el deporte, la cultura, planes de igualdad en las empresas, educación, reorganización, redistribución—, si no cree que este intervencionismo tan brutal en la vida de los españoles cercena nuestras libertades.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno para el Grupo Parlamentario Popular, señora Romero.

La señora **ROMERO SÁNCHEZ**: Muchas gracias.

Muy buenos días y bienvenida, señora directora, señora Gimeno. Bienvenida con mayúsculas; después de casi año y medio pone por primera vez los pies dentro del Congreso. Creo que tal vez le gustaba más el «Rodea el Congreso» que estar dentro del Congreso, pero le recuerdo que es su obligación y su responsabilidad comparecer aquí y dar cuentas de su gestión como alto cargo que es del Gobierno, como directora general. Además, como sabe, el Grupo Popular ha venido solicitando que viniera desde hace tiempo. Se lo recuerdo: desde hace tiempo le venimos solicitando que venga. Nosotros entendemos que hemos estado en pandemia —estamos en pandemia— y que hemos vivido y vivimos tiempos difíciles, pero desde que a mediados de enero la nombraron directora hasta el 14 de marzo, cuando se declaró el estado de alarma, tuvo dos meses maravillosos para haber venido y haber dado cuenta de qué pretendía hacer desde este organismo.

En todo caso, como le decía, bienvenida esta mañana, señora directora del Instituto de la Mujer, perdón, del Instituto de las Mujeres. ¡Qué gran logro! En un año de pandemia tan difícil para hacer tantas cosas, para lo que sí ha tenido tiempo es para, rápidamente, cambiar el nombre. Este es su gran trabajo en año y medio al frente de este organismo: gastar del erario público en el cambio de nombre. Eso sí, es verdad que ustedes en eso del *marketing*, del cambio de los carteles, de los membretes, de la papelería, ahí nunca pierden tiempo, como tampoco en estar en los platós de televisión, en el *photocall*. En eso, desde luego, son unos magníficos profesionales. Pero, mire, en una época tan difícil, tan triste y tan desesperada para millones de mujeres que han perdido su trabajo, esto no se pueden entender. Por eso le solicito que nos diga cuánto han costado estos cambios de cartelería a todos los españoles.

Señora Gimeno, las mujeres esperan de este instituto, por cuya dirección le pagan, algo más; esperan que sea una herramienta de verdad para la promoción y para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para favorecer la participación de la mujer en la vida política y cultural, para impulsar políticas activas para el empleo femenino, para el autoempleo. En eso es en lo que tienen que estar y en eso, desde luego, siempre van a encontrar al Grupo Parlamentario Popular. Para eso se creó este organismo. Pero la realidad es que después de un año de su Gobierno, hoy las mujeres están peor.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 14

España ha retrocedido 10 puntos en bienestar para las españolas; así lo dicen prestigiosos informes, como el de la Universidad de Georgetown. Vemos cómo el impacto de la pandemia y de la crisis del COVID tienen rostro de mujer y cómo está provocando la destrucción masiva de empleo que está afectando de forma desigual y está afectando más a los más vulnerables y, en concreto, más a las mujeres. Tres de cada cuatro parados en España son mujeres. ¿Ese es el dique de contención que dice que están poniendo las medidas del Gobierno?

Mire, señora directora, ustedes no están a la altura de lo que necesitaba España en este momento tan difícil, con un desempleo femenino que supera los 2,2 millones de mujeres en este momento. El desempleo femenino es la mayor desigualdad social, por no hablar de los problemas de conciliación, de corresponsabilidad. Hemos visto cómo el teletrabajo vuelve a recaer en mayor medida en las mujeres, sin que ustedes hayan sido capaces de dar ninguna respuesta. Y respecto al Plan Mecuida, tan criticado, aquí han venido representantes sindicales y todos ellos hablaban de las lagunas que tenía este plan y de que no estaba dando respuestas. Debe ser que los problemas de conciliación y de corresponsabilidad los tienen resueltos en el ministerio, como los tiene resueltos la ministra de Igualdad. Por cierto, me gustaría conocer su opinión sobre la decisión de la Fiscalía de abrir una pieza separada para investigar el presunto uso de la jefa del gabinete adjunto del ministerio de la ministra de Igualdad, como persona que ha dedicado, dentro de sus funciones, al cuidado de sus hijos. Me gustaría conocer su opinión, porque, desde luego, esta es una grave preocupación para todas las españolas que lo tienen tan difícil para conciliar. Precisamente, hoy es el día de la conciliación y la corresponsabilidad. Qué poco tenemos que celebrar en este país. También en la brecha de pensiones estamos peor. Han recortado el complemento de pensiones por maternidad; no sé si usted ha dicho algo sobre esto. Y, ustedes, entretanto, en el Ministerio de Igualdad, dilucidando si el color rosa oprime no a las mujeres. Tenemos un nuevo ministerio del que presumen mucho, pero que a la hora de la verdad lo que ha significado y está significando en la realidad, en la práctica es que hay más altos cargos y más asesores. A eso se está dedicando el Ministerio de Igualdad, un poco en la línea del actual Gobierno, que gasta un 47% más en altos cargos que en la anterior legislatura, con asesores que cuestan a los españoles 7,5 millones de euros al mes. ¿Este es el escudo social del que presume su Gobierno?

También le quiero hablar de violencia de género, sobre todo porque es la grave lacra que desgraciadamente sigue afectando a nuestro país. Me gustaría saber si piensa impulsar ese pacto de Estado y colaborar de una vez por todas a que se desarrolle, bloqueadas y congeladas tantas medidas tan importantes y necesarias, como ese proyecto de ley contra la trata para proteger a las víctimas explotación sexual, que no llega aquí al Congreso, como tampoco llega ninguno de los proyectos de ley tan anunciados, tan cacareados. No llega nada por parte del Ministerio Igualdad. ¿Qué va a pasar con el proyecto de ley trans o con el proyecto de ley LGTBI o con el proyecto de ley del solo sí es sí? ¿Van a llegar algún día aquí, al Congreso los Diputados? Porque la realidad, señora Gimeno, es que en el avance en los derechos de las personas del colectivo LGTBI tampoco han hecho absolutamente nada en este año de Gobierno.

La señora Castañón, portavoz del Grupo Podemos, hacía referencia a las declaraciones o manifestaciones de condena de dirigentes políticos. Todavía estamos esperando que condene las declaraciones del señor Iglesias, cuando dijo que a una periodista había que azotarla hasta que sangrara. Todavía no les hemos escuchado absolutamente nada de estas palabras terribles que están en la historia de este país. **(Rumores.–Aplausos).**

Es urgente, señora Gimeno, que se pongan a trabajar en lo que de verdad preocupa a las mujeres. Déjense de polémicas estériles. Desde luego, no voy a hacer ningún comentario sobre las opiniones por las que usted es conocida. Lo más importante es que se pongan a trabajar. A ustedes les gusta mucho tuitear, pero en la responsabilidad importante que tienen, lo que tienen que hacer es ponerse a trabajar. Desde luego, al Grupo Parlamentario Popular lo van a tener trabajando para conseguir una sociedad de igualdad de oportunidades real; ahí nos van a tener, sin culpabilizar ni enfrentar a hombres contra mujeres ni a mujeres contra hombres. Todo lo contrario, necesitamos ir todos unidos, todos en la misma dirección para conseguir esos retos que tenemos por delante, porque hoy, desde que ustedes están al frente del Gobierno, las mujeres están peor que hace un año.

Muchísimas gracias. **(Aplausos).**

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno del Grupo Parlamentario Socialista, la señora Berja.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 15

La señora **BERJA VEGA**: Gracias, presidenta.

Bienvenida, señora Gimeno, siéntase en su casa. Como habrá podido comprobar, el tono de la mayoría de las portavoces de la Comisión —digo la mayoría— es hospitalario y propositivo. Sin embargo, normalmente —y digo normalmente— no podemos decir lo mismo de sus señorías de VOX, de las diputadas de VOX, que nos tienen acostumbradas a tratar de manera desagradable a quienes invitamos a comparecer. Pero hoy me han sorprendido; hoy vienen a aprender y le han preguntado mucho. Señorías, lean a las feministas que les va a venir muy bien; lean a Simone de Beauvoir, a Emilia Valcárcel, a Mary Wollstonecraft y vengan ustedes aquí aprendidas.

Señora Gimeno, permítame comenzar haciendo una pequeña introducción sobre la institución de la que usted es titular, el Instituto de la Mujer o Instituto de las Mujeres. Desde el año 1983, señorías —yo no había nacido—, el instituto se erige como un baluarte de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres, y durante muchos de los Gobiernos de la democracia el instituto ha acunado muchas reivindicaciones feministas que gracias a ellas —a las feministas, a la institución, a las trabajadoras y a sus directoras— son hoy una realidad. Carlota Bustelo fue la primera directora del instituto. Mi admirada compañera dijo en esta casa, en el Congreso, años antes de ser nombrada directora, lo siguiente: Si hemos sido protagonistas de la lucha, vamos a ser también las protagonistas de la victoria, aunque esta no sea todavía ni mucho menos completa. Que figuras como Carlota Bustelo hayan dirigido el instituto dignifica las políticas de igualdad de este país. Sin embargo, durante los años en los que ha gobernado el Partido Popular el instituto ha sido denostado. Usted hablaba de cifras y de recortes en las políticas igualitarias que ha desarrollado el instituto durante los Gobiernos del Partido Popular. Sin embargo, nunca ha perdido la fuerza que representaba. Para las organizaciones de mujeres y el movimiento feminista, el instituto siempre ha sido el lugar donde mirar para confiar en las transformaciones, el lugar de acogida de nuestras reivindicaciones.

Todo esto no se lo tengo que contar a usted, que lo conoce muy bien, porque, además, ha participado de ello, pero sí me parece justo que en sede parlamentaria hagamos honor a una de las instituciones públicas más importantes para la democracia. Frente a los que, como la ultraderecha, llaman al Instituto de la Mujer chiringuito, nosotras, las socialistas, solo podemos reconocer la contribución del instituto a una sociedad más igualitaria.

Señora Gimeno, el Gobierno de coalición progresista es un Gobierno feminista que, con determinación, está impulsando políticas igualitarias; pero la situación de las mujeres en las calles es dramática, y usted lo ha comentado bien. Los niveles de paro siguen siendo insoportables, cientos de miles de mujeres que están trabajando lo hacen en condiciones precarias; las mujeres llevan asumiendo las cargas familiares casi en exclusividad durante toda la pandemia; obviamente, también lo hacían antes. Podría seguir relatándole situaciones dramáticas que usted ya conoce, como que las mujeres prostituidas y explotadas sexualmente están en una situación de indefensión terrible. Todas debemos ser muy conscientes de esta realidad, y, como usted decía, no ha lugar a discursos triunfalistas.

Es imprescindible poner freno a esto, señora Gimeno. La agenda de la mujer está llena de retos que debemos priorizar, y el instituto es una buena herramienta para impulsar la agenda feminista en colaboración con el resto del Gobierno. Le agradezco, además, que haya detallado las políticas que tiene previsto desarrollar el instituto, así como las líneas estratégicas del mismo. Queremos poner en valor la campaña «Por ser mujeres», de este presente 8 de marzo, que visibiliza la violencia estructural que sufrimos, violencia que es perpetuada por los roles y estereotipos de género, que son herramientas útiles del patriarcado para seguir oprimiéndonos.

En cuanto al programa de actos previstos para el 8 de marzo, déjeme decirle una cosa. A esta servidora y a su grupo parlamentario les hubiese gustado recibir la invitación a participar de las mismas. Vimos a otras parlamentarias en las jornadas, y nos alegró ver la participación del Congreso. Sin embargo, nos hubiese gustado una mayor diversidad parlamentaria en estas jornadas institucionales.

Señora Gimeno, recientemente hemos conocido los datos del estudio que ha presentado el Instituto, *Las Familias Monoparentales en España: Una retrospectiva*. Según este estudio, la tasa de pobreza de los hogares monoparentales encabezados por mujeres es del 52%, frente al 25% de los encabezados por varones. Las familias monomarentales han sufrido la pandemia de una manera muy virulenta y devastadora. En este sentido, ¿qué están haciendo desde el instituto en materia de confrontar la situación que viven las familias monomarentales?

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 16

También queremos aprovechar la ocasión, desde este grupo, para preguntarle sobre la situación del personal del instituto y el traslado desde Alcalá 37 a la sede del Instituto de la Mujer. ¿Cuáles son las previsiones que tienen desde la dirección en este sentido?

Para terminar, queríamos agradecer el esfuerzo que esta dirección está realizando en la lucha contra la violencia machista, aun a sabiendas que es una cuestión que compete a la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Le pedimos, señora Gimeno, que, desde el instituto apoye el impulso al cumplimiento del pacto de Estado, sobre todo en aquellas cuestiones de promoción de la igualdad que recoge el propio pacto y que sí son líneas estratégicas de este órgano que usted dirige.

Por último, quiero darle la enhorabuena por el trabajo y decirle que el Grupo Socialista va a seguir apoyando sus políticas.

Gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Tiene la palabra, señora Gimeno, para responder a las cuestiones que han sido planteadas.

La señora **DIRECTORA DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES** (Gimeno Reinoso): Muchísimas gracias por todas sus preguntas.

Espero responder a todas. No sé si tengo otro turno, porque me he hecho aquí un pequeño lío al escribirlo.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene usted este turno para responder a las preguntas y después cierra usted.

La señora **DIRECTORA DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES** (Gimeno Reinoso): Si falta algo intentaré responder al final.

Señora Giménez, muchas gracias por su aportación, enfocada a lo que yo he dicho. Ha dicho que está preocupada por la interseccionalidad. Quiero decirle que evidentemente la interseccionalidad, que ya queda reflejada en el nombre de «mujeres», ha llegado para quedarse, y no ha llegado conmigo, estaba antes. Nosotras —no sé si lo conoce— en el Programa SARA trabajamos mucho con Fundación del Secretariado Gitano, que es uno de los cuatro componentes de dicho programa. El Programa SARA en su conjunto es uno de los programas mejor dotados —con 625 000 euros— del Instituto de las Mujeres. No obstante, ahora mismo la dirección general que dirige Rita Bosaho, que también está trabajando en diversidad étnico racial, está trabajando en estas cuestiones. Colaboramos, porque la interseccionalidad es uno de nuestros pilares. Así que, sí, estamos de acuerdo y venimos trabajando en ello.

Respecto a las preguntas que ha hecho sobre el plan estratégico, me ha dicho que es una situación anómala. Desde luego lo es, lo es y así lo he dicho. Cuando llegamos había un plan, pero lógicamente no se correspondía con la nueva dirección del Gobierno y tampoco con los compromisos adoptados con la pandemia, por ejemplo, en el Plan de Transformación, Reestructuración y Resiliencia. El nuevo plan va a tener un ámbito temporal que va a ir del 2021 a 2025, no va a ser ya como como se decía en la web. También tenga en cuenta que ha habido sucesivos Gobiernos en funciones durante largo tiempo que han impedido que avanzáramos realmente en la aprobación del PEIO, que se ha ido retrasando.

También me preguntaba por las cuestiones de empleo. Las cuestiones de empleo en el nuevo PEIO van a estar ampliamente contempladas en un eje que se llama Economía para la vida y redistribución justa de la riqueza, que va a incluir las siguientes líneas de trabajo: empleo de calidad y en igualdad, lucha contra la feminización de la pobreza, sostenibilidad ecológica y social y derecho al cuidado y reorganización justa de los cuidados. El plan va a tener un amplísimo contenido en cuestiones de empleo, como no podía ser de otra manera.

Respecto al desempleo, el desempleo que sufrimos es consecuencia de la situación de las mujeres en relación con el cuidado, el tiempo, etcétera, en este país. Luego incidiré en ello. Es algo que viene de lejos, también desde la crisis de 2008, pero la pandemia lo ha acelerado y estamos en una situación en la que es muy necesario tomar medidas —este Gobierno las está tomando pero nunca van a ser bastantes— porque la situación es muy grave y sobre todo porque en este país no hay un sistema público de cuidados como sí lo hay en otros países, y al faltar ese pilar del Estado del bienestar o al ser muy débil, cuando hay una mínima variación en las condiciones de trabajo de las mujeres la verdad es que se ven muy afectadas. Los dos reales decretos que hemos aprobado junto con el Ministerio de Trabajo son una pieza clave en la lucha contra la discriminación en la brecha salarial de género y creemos que esto puede revertir a su vez

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 17

en que las mujeres dejen de tomarse excedencias, permisos, que asuman trabajos a tiempo parcial si se ven compensados sus salarios o igualados con los de los hombres. Por ejemplo, hemos introducido el concepto de «igual valor», no de «igual trabajo, igual salario», como se decía antes. Ya nos dimos cuenta de que eso era otra trampa. Ahora es: igual salario para trabajos de igual valor. Hace falta una herramienta que mida qué es un trabajo de igual valor y esa herramienta la acabamos de construirla junto con el Ministerio de Trabajo desde el Instituto de las Mujeres, porque la herramienta que nos permite saber cómo se mide el trabajo de igual valor de hombres y mujeres es compleja. Esto requiere un cambio. En fin, sí que estamos trabajando en las cuestiones de desempleo, pero esta es una medida de país, como le digo, no es una medida que afecte solo al Instituto de las Mujeres, que puede impulsar este tipo de políticas. Creo que con esto he contestado a todo, si no, me lo dice.

Señora Calvo, me habla del Convenio de Estambul. Evidentemente, la retirada de Turquía del Convenio de Estambul —que lleva su nombre— es un aldabonazo que nos tiene que hacer darnos cuenta a las mujeres de algo que decía antes, que estamos a dos pasos, porque Turquía fue el lugar donde se creó el Convenio de Estambul y el mismo país, muy poco después, con el mismo Gobierno se retiró sin más. Estamos siempre a dos pasos. En España no estamos en la misma situación, afortunadamente, pero las turcas han estado a dos pasos y han traspasado esa línea tan peligrosa. Quiero llamar la atención sobre este aldabonazo, que tiene que caer sobre todas nosotras, con la retirada de un país que fue el anfitrión en el Convenio de Estambul. En cuanto a lo que usted dice de todas las violencias que se recogen en el Convenio de Estambul, como usted sabe la cuestión de ampliar o no ampliar para introducir estas violencias en la Ley contra la violencia de género fue una discusión que se tuvo en el marco del pacto de Estado y se decidió hacer otras leyes que recogieran todas las violencias en lugar de introducir todas las violencias en la ley que ya teníamos. Es una decisión que se tomó allí y ya está. Entonces todas las violencias están incluidas en la ley del solo sí es sí, y como saben esto es así.

Sobre el pacto de Estado..., usted me ha preguntado por el pacto de Estado aparte de esto. Es que me he hecho aquí un lío que parece Rajoy, la verdad; solo en esto, en mis papeles. **(Rumores)**. En relación con su pregunta sobre el pacto de Estado, le quería decir que es la delegada del Gobierno contra la violencia la que debería contestar a estas preguntas. Por la propia dignidad del instituto y en tanto que compareciente como directora del instituto, sí me gustaría restringir mi intervención a aquello que me compete.

La señora Vallugera me ha hecho una pregunta ideológica o teórica sobre el contrato social. No sé cómo la ha formulado, pero usted lo sabe. Eso es el feminismo, la denuncia del contrato social patriarcal o heteropatriarcal que nos obliga; eso es lo que hace constantemente el feminismo. Yo sí que creo que este Gobierno, el instituto y el ministerio contribuyen a denunciar ese contrato social con múltiples actuaciones. Cada vez que se hace una actuación ideológica, se hace. Y además también se ve mucho porque cada vez que hacemos una actuación ideológica —es difícil separar a veces una actuación ideológica que no tenga una repercusión material— recibimos muchísimas más críticas que cuando hacemos una actuación más puramente material. Lo cual demuestra que las actuaciones llamadas ideológicas o teóricas —llámenles como quieran— hacen daño, y es que hacen daño a la estructura patriarcal. Y yo, como teórica, le digo que estamos en ello.

Respecto a las modificaciones legales —usted que me ha preguntado cuál es el papel del instituto—, he de decirle que las modificaciones legales de Igualdad recaen en la secretaría de estado, no en el instituto. No obstante, aunque el instituto tiene una posición un poco extraña —los organismos de igualdad tienen una posición un poco extraña, nuestro papel es el de apoyar política y técnicamente el diseño de la normativa en materia de igualdad y estar siempre en relación con otros departamentos—, ustedes deben saber —lo deben saber perfectamente, porque nos inundan de preguntas, aunque es su obligación, en el buen sentido, y también aprendemos mucho de las preguntas que nos llegan, pero son muchísimas— que todas las leyes, todas las estrategias y todos los planes del Gobierno pasan por el instituto. Este es un trabajo invisible, extra, pero intentamos introducir perspectiva de género en todo lo que sale, aunque a veces no venga con el suficiente tiempo. Por tanto, todo lo que sale del Gobierno pasa por el instituto: contratos, estrategias, planes; vemos todo e intentamos introducir en ello la perspectiva de género.

Como todos los organismos de igualdad, el instituto tiene una naturaleza dual: por una parte, trabaja la transversalidad en todo esto que he señalado, y, por otra parte, realiza acciones positivas en el sentido de impulso a los Gobiernos. Y en el tercer plan de la AGE, recientemente aprobado, hemos tenido un papel muy importante; hemos estado en los grupos de trabajo como uno más y no solo hemos introducido la transversalidad dentro la Administración General del Estado, esa parte de transversalidad a que me he

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 18

referido antes, sino que también hemos trabajado, por ejemplo, en el fortalecimiento de las unidades de igualdad de los ministerios, que tienen que llevar a cabo ese papel y que han de estar fortalecidas. Creemos que uno de los déficits que heredamos y que es una de esas cosas que hay que cambiar tiene que ver con fortalecer las unidades de igualdad de cada ministerio, de manera que mucho de ese trabajo lo hagan ellas antes —eso sería lo ideal, para lo que hace falta formación, tener funcionarias y funcionarios formados dentro de las unidades de igualdad, con suficiente capacidad funcional y material para poder llevar a cabo ese trabajo, de manera que ya nos llegue destilado.

Me pregunta cómo se valoriza el trabajo de cuidados. Ha dicho la señora Berja que lean feminismo; a usted no se lo digo, porque estoy segura de que lo ha leído, pero eso es lo que viene diciendo el feminismo desde hace mucho tiempo, la economía feminista habla sobre eso. No es sencillo valorizar el trabajo de cuidados, cómo hacerlo resulta complicado precisamente porque el trabajo de cuidados también es una pata del patriarcado, cómo está distribuido, cómo está conceptualizado. Por tanto, sobre cómo revertir esto, insisto en lo que le decía antes: puro patriarcado, puro feminismo, pero va para largo. Le diré que algo más político para un Gobierno, aparte de un trabajo teórico sobre feminismo en todos los órganos donde se pueda, es hacer un trabajo de país. Eso es lo que hay que entender, que tiene que ser un servicio público. Hay muchas maneras de valorar el trabajo de cuidados, como desgenerarlo, que lo hagan los hombres. Siempre me refiero a que haciéndolo los hombres se valorizaría, pero esa no es la solución, porque entonces se quita a las mujeres que lo están haciendo; verían que rápidamente se valorizaba, aunque entonces las mujeres dejarían de hacer un trabajo que necesitan, al que tienen acceso y del que, por otra parte, tampoco hay por qué expulsarlas. Lo que hay que lograr es que sea un servicio público impulsado por el Estado, que sea el Estado el que se encargue de establecer los mínimos que lo doten de dignidad. Pero España está carente de un servicio nacional de cuidados, como sí tienen otros países. Es decir, el Estado del bienestar está en regresión, ha explotado en muchísimos países debido al neoliberalismo, y en España nos ha cogido con que no teníamos nada o teníamos muy poco. Lo mucho que se intentó impulsar en las legislaturas de Zapatero estuvo mal dotado porque no había dinero, y después de la crisis no fue dotado o estuvo muy mal dotado. Entonces, hace falta un proyecto de país dedicado a levantar el cuarto pilar del Estado del bienestar, relativo a la dependencia y el cuidado. Sin eso —ya se lo digo a todas— las mujeres no vamos a ser iguales en ningún aspecto todavía. Y el Plan Corresponsables —lo hemos dicho muchas veces— es una política semilla; no va a solucionar esto, pero es una política que pretende poner un pie para impulsarlo, y resulta absolutamente imprescindible.

Sobre el tema trans, como ustedes saben, tenemos una dirección general que está trabajando en ese sentido. Es un acuerdo de Gobierno y esperamos que se cumpla. Todo el Gobierno y, en particular, el Ministerio de Igualdad está trabajando en ello intensamente.

Me preguntaba por el centro de documentación, un asunto que me importa mucho porque creo que un centro de documentación feminista resulta primordial para fundamentar, sostener e impulsar los estudios feministas. Durante muchos años se han sufrido recortes que han impedido que se pudiera poner en marcha, pero estamos en conversaciones con el Ministerio de Cultura para que no sea solo una cuestión del instituto, aunque este lo lidere y lo mantenga en su lugar, porque necesitamos la colaboración de otras administraciones. Desde el Ministerio de Cultura existe la idea de crear un gran archivo de movimientos sociales, una de cuyas patas sería un archivo del movimiento feminista. Me parece fundamental, un acierto enorme, por lo que no solo vamos a colaborar en ello, sino que vamos a hacerlo con entusiasmo, porque un país ha de tener un archivo del movimiento feminista. Vas a Holanda y lo ves: archivo del movimiento feminista. Hay muchas organizaciones que están desapareciendo porque ya fallecieron sus fundadoras y los archivos están en casas particulares, y eso no puede perderse, es riqueza cultural y de movimientos sociales para un país. Por tanto, existe esa idea. Pero no he contado todo, aunque hacemos montones de cosas, porque la comparecencia se hubiera alargado.

Señora Fernández Castañón, hablaba usted de violencia política. La ley catalana contra la violencia de género incluye la violencia política, y nosotras tenemos la intención de incluirla. Creo que es una violencia relativamente nueva, aunque ya lleva algún tiempo, porque aún se está desarrollando el concepto por las redes y trasladándose a los ámbitos más presenciales. Es una violencia que hay que atajar, es la nueva violencia que sufrimos las mujeres. Si un señor diputado se enfrenta a una ministra de Trabajo con esa frase profundamente machista, repugnante y sin sentido, evidentemente eso es violencia política, porque ninguna mujer en el desempeño de su trabajo ni en ningún sitio tiene que aguantar que se la descalifique con ese tipo de frases. Por tanto, hay que atajarla; en las redes hay que buscar maneras

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 19

legales de atajarla, y, desde luego, la reprobación social resulta imprescindible, que en ese caso creo que se produjo.

Me pregunta usted por el museo virtual de mujeres combatientes, un proyecto que me parece importantísimo. Yo conocía del papel de las mujeres en la Guerra Civil, de su papel en las organizaciones, en los sindicatos, en los partidos, cómo habían trabajado, cómo habían organizado la resistencia y la retaguardia, pero además me encontré con que había muchísimas mujeres, muchas más de las que yo pensaba que habían estado en primera línea de fuego en el ejército, en las milicias, en los frentes de combate. La memoria de estas mujeres es la que pretende recoger este museo virtual de mujeres combatientes en la Guerra Civil; sus biografías y los lugares donde estuvieron, porque, como siempre, estas mujeres luego fueron borradas de la historia. Algunas son conocidas por haber hecho un trabajo en los hospitales, en la retaguardia, pero son muy difíciles de encontrar sus biografías, también en el Archivo de la Guerra Civil. Además del machismo estructural, ellas mismas no estaban muy interesadas en que se las recordara como combatientes una vez instaurado el franquismo, de modo que ha habido que rebuscarlas. Entonces, este es un museo al que se entrará mediante una página web y en él estarán sus biografías, sus voces, si siguen vivas o se han podido grabar, las voces de sus hijos, hijas o nietos, en el exilio la mayoría de las veces; vendrá en qué batallón o en qué lugar de la guerra estuvieron, en qué frente, cómo vivieron. En fin, se trata de recuperar la memoria de estas mujeres, lo cual me parece importantísimo.

Las carreras STEM es otro tema que el Instituto ha trabajado muchísimo y también es considerado en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. La brecha de género se ha agravado en los estudios de ciencia, tecnología y matemáticas, y no vamos bien en este sentido. Antes hablábamos de la posibilidad de un retroceso, y aquí se ha agravado, cuando son estudios clave para el acceso a determinados puestos de trabajo. Luego, esta brecha hay que cerrarla. En el Instituto de las Mujeres existe la Alianza STEAM —saben que es el acrónimo de ciencias, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas y que se ha introducido ahora la A de arte—, promovida por el Ministerio de Educación y Formación Profesional y presentada el pasado 12 de febrero, que trata de sumar esfuerzos, buscar sinergias para perfeccionar actuaciones respecto a cómo cerrar esta brecha de género, y el instituto participa muy activamente. También tenemos varios programas punteros en este sentido. El Programa Innovatia 8.3, en colaboración con la Universidad de Santiago de Compostela, ayuda a las mujeres a crear una primera empresa o tener un primer autoempleo de base tecnológica, en colaboración con las cuarenta y tres universidades que participan. Y los programas ADA y DIANA buscan formar en TIC y programación a niñas y jóvenes mediante talleres en colegios y centros de formación profesional, realizando intervenciones con el alumnado, poniendo material didáctico a disposición de profesores y profesoras, etcétera. Ambos programas inciden en la niñez y la adolescencia y buscan interesar en la programación y las tecnologías de la información.

A la señora Toscano no sé qué decirle, porque todas estas preguntas que me hacen ya las hemos contestado mil veces. **(La señora Toscano de Balbín: A mí no)**. Si a usted no, será porque no se lee las respuestas parlamentarias que nos llegan, porque son como trece mil preguntas parlamentarias, una exageración —es una manera de hablar, serán como mil preguntas parlamentarias—, preguntando todo el rato lo mismo. Yo le respeto mucho, señorita, pero, de verdad, ¿alrededor de cuánto cuesta el cambio de nombre?, ¿520 euros? No sé, pero es lo que menos cuesta de todo lo que hacemos. Cambiar el nombre no cuesta nada, supone cambiar el nombre en las páginas web y sacar unas tarjetas nuevas; ni siquiera tenemos cartelería, porque casi todo ya es digital. Ustedes nos han preguntado veintiséis veces cuánto cuesta el cambio el nombre, y las compañeras del PP también. Yo preguntaría a los españoles si de verdad están preocupados por que se cambie el nombre de una tarjeta y se ponga en una página web. Hemos cambiado el nombre de una institución, como se han cambiado estos nombres cada vez que hay un nuevo Gobierno; se cambian los nombres de los ministerios, etcétera. Si entran ustedes **(señalando a las señoras y los señores diputados del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso)** —esperemos que ustedes no, que tarden mucho— **(señalando a las señoras y los señores diputados del Grupo Parlamentario VOX)**, cambian los nombres de los ministerios en todas las tarjetas y en todas las páginas web, y seguro que nosotras nos vamos a preguntarlos cuánto ha costado cambiar el nombre. **(Rumores)**. Ustedes sí, un poquito por mor de la inteligencia. **(Algunas señoras diputadas del Grupo Parlamentario Popular en el Congreso hacen signos negativos)**. Ustedes no preguntan eso porque ustedes saben más de la institución, es así. Por tanto, no me pregunten más cuánto cuesta el cambio de nombre, porque me parece un insulto, un insulto a mí y a la inteligencia de los españoles. **(Rumores)**.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 20

En segundo lugar, género y medio ambiente, un temazo en las instituciones internacionales, un tema en todo aquello en que está presente cualquier Gobierno. Se ha demostrado que es básico el papel de las mujeres en las cuestiones relativas a medio ambiente, cambio climático y lucha contra la contaminación, pero también es básico cómo afecta el cambio climático y la contaminación a las mujeres. Por ejemplo, las mujeres ocupan un lugar muy diferente en cuanto a las enfermedades. Está demostradísimo, y pueden leer a cualquier endocrinóloga o médica con perspectiva de género —ustedes las nieguen, y a lo mejor por eso no las leen, pero existen muchas—, que demuestran que los cuerpos femeninos asumen de manera distinta la contaminación y los nuevos tóxicos que aparecen en los alimentos, en los plásticos, etcétera. **(Rumores).**

La señora **PRESIDENTA**: Perdone, un momento, por favor. Señorías, les ruego silencio.

La señora **DIRECTORA DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES** (Gimeno Reinoso): Género y medio ambiente se está tratando en todos los organismos internacionales, en la ONU, en el Consejo de Europa, etcétera —no solo se trata de las mujeres españolas—, sobre cooperación, países empobrecidos, las especiales dificultades que tienen las mujeres en el acceso al agua, a la salud; sin ir más lejos, género y medio ambiente tiene mucho que ver con el cumplimiento de la Agenda 2030. Por tanto, es difícil explicarlo, porque hay una bibliografía enorme.

En cuanto a la brecha maternal, querrá decir que hay una brecha demográfica y que las mujeres españolas están teniendo menos hijos de los que quieren y menos hijos de los que en teoría serían necesarios para equilibrar demográficamente un país. Sobre esa brecha maternal, esa que llaman brecha demográfica, me inclinaría más por hablar de los derechos de las mujeres a tener hijos cuando quieran tenerlos. Y es un problema muy grande que una mujer quiera tener un hijo en su juventud y no pueda tenerlo hasta los cuarenta o cincuenta años por necesidades de la producción. Y eso se llama servicios públicos. Se lo digo a usted y a usted. **(Señala a las señoras Toscano de Balbín y Romero Sánchez).** Los países que tienen servicios públicos amplios y generosos no tienen problemas sobre brecha demográfica ni acerca de que las mujeres no puedan tener hijos cuando quieren. Los países nórdicos, los que tienen mayores impuestos, son los que pueden ofrecer a las mujeres la posibilidad de que tengan los hijos cuando quieran, porque tienen servicios de cuidados amplios, generosos y de calidad que hace que todas ellas puedan dejar su trabajo cuando es necesario y tener una baja de maternidad larga y remunerada, al igual que los padres. Eso se llama servicios públicos y redistribución fiscal, y se hace a través de impuestos. La prueba es que, si ustedes miden los países que tienen menos natalidad ahora mismo, son aquellos que no tienen servicios públicos, mientras que los países de mayor natalidad son los que tienen mayores servicios públicos, que, naturalmente, cuestan ese dinero, que hay que pagar entre todos y todas. Si los privatizan, como han hecho ustedes, que han acabado con todo servicio público de cuidado, las mujeres no podrán tener acceso a los servicios públicos. Y si lo que ocurre es que las mujeres están en paro porque las reformas laborales aprobadas por ustedes han dejado a las mujeres en desempleo, las mujeres no podrán tener hijos.

Acerca de si voy a condenar la heterosexualidad, no soy tonta, soy una persona inteligente, una persona teórica, que ha escrito muchos libros, así que no digo tonterías. Mis libros son usados en las universidades, algunos como libros de texto, los usan las feministas y son mencionados en muchas bibliografías feministas. Es verdad que en los últimos meses muchos periodicuchos y panfletuchos ponen en mi boca tonterías. ¡Qué lo vamos hacer! Eso es parte de la violencia política que sufrimos las mujeres. Por tanto, no voy a condenar la heterosexualidad. Si usted cree que hacía falta preguntarlo, entonces usted se cree cualquier tontería que lee. ¡Qué mala suerte! A lo mejor si leyera libros de feminismo e incluso artículos míos, sabría que no voy a condenar la heterosexualidad ni la he condenado, porque ya le digo que soy una persona leída e inteligente.

Respecto a la libertad, sin igualdad no hay libertad; ya está. Entonces, es la libertad de los ricos. Nosotros estamos propugnando libertad para todos y todas, y eso pasa por luchar por que todas y todos los ciudadanos de este país vivan en condiciones suficientes como para poder ejercer y disfrutar esa libertad. Si no, lo que ustedes están propugnando es una libertad para los ricos, que es lo que hacen.

Señora portavoz del Grupo Parlamentario Popular, lo siento, es verdad que no he comparecido. No sé si es una excusa, yo misma estuve enferma bastantes meses, y nada más entrar en el instituto sucedió que todo el mundo estuvo confinado y hubo que poner en marcha un sistema de teletrabajo interno. Hubo que reorganizar aquello, que no tenía nada que ver con el instituto funcionando normalmente, en cuyo

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 21

caso seguramente que hubiera comparecido nada más llegar. No pude, me disculpo si ha pasado mucho tiempo, pero lo cierto es que, como digo, había que reorganizar cómo trabajábamos.

Me ha preguntado si el gran logro es cambiar el nombre. No, es un logro importante porque es una reivindicación que nos parece importante, ya que el feminismo no solo supone cambiar las condiciones materiales de las mujeres, que es imprescindible, sino las condiciones simbólicas en las que se desenvuelve la vida de las mujeres. Ambas cosas son imprescindibles, y llamarlo Instituto de las Mujeres y quitar lo de Igualdad de Oportunidades nos parecía importante; no era imprescindible, pero sí importante. Como era fácil de hacer, lo hemos hecho lo primero; es fácil, hay que tener voluntad. Vuelvo a decir que no sé lo que ha costado, pero ha sido muy poco. Me lo han preguntado doscientas o trescientas veces en preguntas parlamentarias. **(Una señora diputada: Y las que queremos)**. Sí, por supuesto. Esas no son de las difíciles de contestar, y tenemos la obligación de contestar a todas. Pero la daría por contestada. Supongo que si le dijera que nos ha costado 343 euros a lo mejor bastaba. Obviamente, pienso que ustedes quieren hacer creer a los españoles que nos ha costado miles de euros, porque, si no, no lo preguntarían tanto. Pero nos ha debido costar muy poco, aunque lo digo de memoria. Recordando las comparecencias de otras compañeras, la derecha siempre ataca lo que cuesta la igualdad. Desgraciadamente, la igualdad es lo que menos presupuesto tiene, aunque ahora se ha subido muchísimo, y es de las cosas más importantes para un Gobierno a fin de generar no solo igualdad, que es un valor importantísimo y fundamental en una democracia, sino nuevos nichos de empleo y otra vida. Para garantizar la reproducción social de una sociedad sería mucho más barato invertir en igualdad que andar poniendo parches y manteniendo a las mujeres en situación de desigualdad. Ustedes siempre preguntan lo mismo, cuánto cuestan las políticas públicas de igualdad. Me gustaría decirle que sus políticas de corrupción nos cuestan muchísimo más, 48 000 millones se ha dicho en la Comisión. **(Protestas)**. Sí, nos cuestan muchísimo más. Ustedes me han preguntado cuánto cuestan las políticas de igualdad, que nos cuestan bastante poco y además constituyen una política pública muy útil.

Acerca de qué dice la Fiscalía, no lo sé. Como usted sabe, todos los procedimientos judiciales contra Podemos han sido desestimados, y lo que usted también sabe es que la mayoría de los suyos han terminado en condenas. A lo mejor le debe preocupar a usted lo que dice la Fiscalía, porque a mí no me preocupa nada; a ustedes seguramente les preocupe.

Me preguntan cuánto nos hemos gastado en no sé qué. Le diría que cómo se atreven a preguntar en qué hemos gastado dinero en referencia al Pacto de Estado contra la Violencia de Género si acaba de salir que en Madrid ustedes no se han gastado nada, que su directora general ha andado preguntando por las redes dónde está el dinero del pacto de Estado en Madrid, que ustedes tienen a Madrid sin gastar nada del pacto de Estado. **(Rumores)**. Sí, lo ha dicho su directora general, que era de Ciudadanos. Como ya está fuera del Gobierno, ha preguntado dónde está ese dinero, y a ello contestará la delegada del Gobierno, que es la que da cuenta y la que tiene todas las cifras sobre el pacto de Estado. **(Una señora diputada: ¡Cuando venga!)**. Si me pregunta esto dos días después, o tres o cinco, una semana después de enterarnos de que en Madrid no se ha gastado un solo euro del dinero del pacto de Estado para la violencia a pesar de todo lo que se dijo que se iba hacer y que en el CIMASCAM, el centro de crisis, hay listas de espera de seis meses, y sigue habiendo un solo hospital de referencia para las mujeres que sufren violación, etcétera, le diré que nos lo hemos gastado en lo que hay que gastárselo, y ya se lo comentará la delegada.

En cuanto a políticas de empleo y autoempleo, no he querido decirlo, pero el instituto hace muchísimos programas y se gasta muchísimo dinero, que está muy bien empleado, en políticas de ayuda al empleo para mujeres, tanto para mujeres con dificultades de inserción sociolaboral —gitanas, migrantes, personas con discapacidad—, con el programa SARA que comentaba a la compañera de Ciudadanos, como, por ejemplo, mediante programas de autoempleo y apoyo al emprendimiento de mujeres rurales. Tenemos muchísimos programas, aunque no los tengo apuntados aquí uno detrás de otro; desde luego, están en mi web y si quiere se los digo, sin ningún problema. Hacemos mucho, y estamos convencidas de que la mejor política para el autoempleo y el empleo es acabar con las reformas laborales que impuso su partido, que han terminado expulsando a las mujeres del empleo. España ha retrocedido en el Índice de Igualdad de Género europeo con su partido. **(Varias señoras diputadas del Grupo Parlamentario Popular hacen signos negativos)**. España ha retrocedido en todo lo que tiene que ver con la igualdad material gobernando el PP en España, y ha aumentado el desempleo femenino muchísimo gracias a sus leyes laborales. Ya no solo lo voy a decir desde el punto de vista del empleo general, que todas sabemos que han sido políticas nefastas para el empleo y la economía, en general; al hacerlas sin ninguna perspectiva

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 22

de género, que es una perspectiva de derechos humanos básicos, que a ustedes no les gustan, han terminado recayendo fundamentalmente sobre las mujeres. Cualquier actuación pública que se haga sin tener en cuenta que va recaer sobre una realidad desigual, como es la de las mujeres y los hombres, va a incidir fuertemente sobre esa desigualdad y va a abrir la grieta todavía más, y eso es lo que han hecho sus leyes laborales.

Por último, contestando brevemente a la señora Berja, a quien agradezco su intervención, me parece muy importante ese traslado, aunque no es seguro todavía. La ministra está muy comprometida con la búsqueda de otro edificio que devuelva al Instituto de las Mujeres al lugar no solo material sino también simbólico que le corresponde. Usted sabe que es una cuestión que preocupó mucho a las anteriores directoras del instituto y que lo intentó la anterior secretaria de Estado, Soledad Murillo, quien me habló de ello. Es verdad que resulta muy difícil en un momento en que ha habido cambio de ministerios, es decir, hay más de los que había y hay que cambiar funcionarios, etcétera, pero estamos muy comprometidas con ello. Además, la Secretaría de Estado ha pasado a ser un ministerio, al que llegan nuevos funcionarios y funcionarias que hay que acomodar. Si no consiguiéramos en el tiempo necesario ese espacio, nos volveríamos a la calle Condesa de Venadito, que es la última sede del instituto, adonde, por cierto, lo trasladó el Partido Popular, cuando estaba en un edificio en Almagro. Nosotros queremos devolverlo al centro, pero ya sabemos que ahora es complicado. La pandemia también ha venido a trastocar las prioridades, pero es un compromiso de la ministra que sigue en negociaciones con varios ministerios, Patrimonio, etcétera. Esperamos poder hacerlo, y, en todo caso, nos iríamos a Condesa de Venadito, sede tradicional del instituto, que no es mala, aunque está muy a trasmano y no es un lugar adonde pueda acudir fácilmente la gente, ya que hay dificultades de transporte.

Sobre las tasas de pobreza de las familias, creo que el estudio que presentamos sobre las familias monoparentales es muy importante. Recoge nada menos que seis monográficos y resulta muy detallado. Estoy muy orgullosa de haberlo sacado, porque es muy bueno y hacía falta. Las tasas de pobreza de las familias monoparentales son escandalosas. No sé quién me preguntaba, pero viene a cuento; cuando se hace política con perspectiva de género, da igual —bueno, no da igual porque hay algunas más proclives— la que sea, toda tiene que tener perspectiva de género. Las políticas laborales que se han hecho con perspectiva de género en este periodo ayudarán en parte. Hablábamos antes de la corresponsabilidad, pues la Ley de trabajo corresponsable, la Ley de trabajo a distancia, por ejemplo, tienen perspectiva de género para que no sean las mujeres las que tengan que pensar que porque están en casa tienen que cuidar; en fin, las leyes con perspectiva de género ayudan, pero desde luego lo que más ayuda, desde mi punto de vista, es una política de país destinada a introducir, a hacer una arquitectura de género en toda su arquitectura legal, que es lo que hace falta y es lo que mandata la ley, también la Ley 3/2007, así como derogar las reformas laborales y colaborar en que las mujeres vayan alcanzando puestos de igualdad respecto de los hombres, por un lado, y que haya un Estado del bienestar, es decir, que haya una pata de cuidados y que el Estado asuma el cuidado que no pueden asumir las familias. Eso es fundamental.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias.

Es ahora el turno de intervención de los distintos grupos. Señorías, siento recordarles que el tiempo del que disponen es de tres minutos porque estamos muy ajustados de tiempo y tenemos otra compareciente esperando. Por tanto, les pediría que nos ajustáramos a los tiempos lo máximo posible.

Al no estar presente la portavoz del Grupo Ciudadanos, la señora Giménez, tiene la palabra en primer lugar la señora Calvo, por el Grupo Parlamentario Plural.

La señora **CALVO GÓMEZ**: Seré muy breve.

Decía usted, señora Gimeno, que otras leyes recogen otras violencias de género, es cierto, pero entendemos que debieran estar dentro de la Ley de violencia de género. Lo digo porque en la propia página web de la Moncloa, una noticia publicada el viernes 22 de enero se titula: «El informe del Grevio insta el Gobierno de España al abordaje integral de todas las formas de violencia contra las mujeres». Y más adelante se hace hincapié en que este informe habla de las carencias y retos que se relacionan con el abordaje integral de todas las formas de violencia contra las mujeres, incluidas en el convenio con la coordinación interinstitucional y la necesidad de garantizar niveles comparables de protección, asistencia integral a todas las formas de violencia y apoyo en todas las comunidades autónomas para todas las víctimas de todas las formas de violencia de género y también en mejorar la seguridad y protección de los menores que viven en entornos en los que sus madres están sufriendo violencia de género. Es decir, se

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 23

considera muy necesaria la trasposición del Convenio de Estambul, incluso en el informe elaborado por los expertos del Consejo de Europa.

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es el turno para el Grupo Confederado de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común, señora Fernández.

La señora **FERNÁNDEZ CASTAÑÓN**: Gracias, presidenta.

Me doy por respondida, señora Gimeno, pero voy a hacer dos apuntes. Uno lo hago como previo con cierta sorpresa y con el deseo de que esto sea un punto de inflexión. Creo que en la Comisión de Igualdad no deberíamos escuchar comentarios como ¡qué hija de puta! Creo que eso no define a la señora Gimeno, directora del Instituto de las Mujeres. No voy a decir de dónde ha salido, y también voy a aclarar que es algo que otras compañeras han dejado claro que no se debería decir y que han silenciado, y no voy a decir por parte de qué diputada se ha dicho porque considero que puede ser un punto de inflexión para que frenemos la violencia política por razón de género contra las mujeres porque no es de recibo y para que entendamos que en la Comisión de Igualdad el término hija de puta tampoco puede ser un insulto porque si no, ¿de qué ley contra la trata estamos hablando? ¿De qué ley contra la explotación sexual estamos hablando si seguimos utilizando, como en el peor patriarcado, ese tipo de términos para insultar a una persona que no defiende las mismas ideas que se supone estamos defendiendo nosotras? Las ideas no se defienden así y espero que esto sea un punto de inflexión porque la violencia que se está ejerciendo contra cargos públicos como ayer con Yolanda Díaz, o como con Irene Montero continuamente o como hoy, con la señora Gimeno, no es de recibo ni digna de la Cámara ni digna de la ciudadanía de este país, que ha dado saltos de gigante en el avance de los derechos de las mujeres. Así que confío —y por eso soy discreta— en que esto sea un punto de inflexión y que esta Cámara no tenga que seguir viendo tantísima sinvergüenza y desvergüenza. **(Rumores)**. Si a ustedes les parece mal que diga que es sinvergüenza decir que alguien es una hija de puta, creo que los problemas los tienen ustedes. **(Una señora diputada: ¡Qué barbaridad! ¡Qué barbaridad!)**. Además, creo que podemos tener debates sin utilizar esos términos, pero si les parece una vergüenza, de verdad, revísenlo porque el problema es otro.

Quería responder, y hacerlo además con debate político y con diferencia de ideas, a la diputada Romero porque se ha referido al término todas las mujeres para el Instituto de las Mujeres. Claro, ¿qué ha hecho el Partido Popular? Le voy a responder con argumentos políticos, y debatamos sobre esto, de verdad. Año 2014, el derecho al acceso a la reproducción asistida para lesbianas y mujeres sin pareja durante su Gobierno lo eliminan. Por tanto, ¿todas las mujeres tienen derechos menos las lesbianas y las mujeres sin pareja? Año 2018, a través de los Presupuestos Generales del Estado meten una ley que lo que hace es retrasar cinco años que se acabe con la discriminación laboral de las trabajadoras domésticas y que sigan cotizando menos que lo que es su salario. ¡Cinco años más de discriminación laboral! Entonces, ¿todas las mujeres menos las que son trabajadoras domésticas? Además de eso, recurren continuamente al Tribunal Constitucional la Ley 1/2004 contra la violencia de género, la Ley 3/2007 de igualdad de oportunidades, la Ley de matrimonio igualitario, que les contesta que son constitucionales de hecho. Vamos, más probadas que ese tipo de leyes que blindan los derechos civiles que son constitucionales, no creo que lo sea ninguna porque no han estado tan expuestas. ¿Les preocupan las violencias machistas? Ni siquiera voy a hablar del dinero destinado a las violencias machistas por parte del Gobierno del Partido Popular, simplemente voy a decir con quien están gobernando ustedes ahora. Les preocupan las violencias machistas, pero gobiernan gracias al apoyo de quienes niegan la existencia de las violencias machistas. No sé, de verdad que es complicado poder tener un debate en unos términos que sean propositivos para mejorar la vida de todas las mujeres, porque si solamente vamos a mejorar la vida y la realidad de unas pocas, eso, primero, será ilusorio y, segundo, será profundamente desigual. Así pues, les animo de verdad a que tengamos estos debates propositivos, pero sin hacernos trampas al solitario porque, en otras cosas, la hemeroteca y el BOE están ahí para dejar claro cuáles han sido los efectos de las políticas de cada quien.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Señora Fernández, no he escuchado ese comentario que usted ha dicho. **(La señora Fernández Castañón: Ha sido bajito)**. En todo caso, sí me gustaría hacer una muy breve reflexión porque vamos

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 24

mal de tiempo. Creo que esta es una Comisión profundamente ideológica, de mucho contenido y de mucho fondo ideológico. **(Rumores)**. Por tanto, es legítimo que haya discrepancias y que haya distintos posicionamientos porque en eso consiste precisamente el marco democrático que nos hemos dado. Por tanto, creo que la discrepancia enriquece, pero lo que no enriquece en absoluto son las descalificaciones y sobre todo utilizar los términos que son reflejo precisamente de esa sociedad a la que queremos combatir, patriarcal y sobre todo de violencia verbal, que no es otra cosa más que la manifestación también de la violencia contra las mujeres. Creo que todas y todos somos conscientes de ello y, por tanto, vamos a intentar mantener el debate político en los términos correspondientes, donde cada uno es libre de manifestar sus posicionamientos.

Por el Grupo Parlamentario VOX, señora Toscano.

La señora **TOSCANO DE BALBÍN**: Gracias.

No deja de sorprenderme que ahora hablemos de la violencia política cuando se les critica a ustedes, pero cuando se critica a una diputada de otro signo político no es violencia política. A la crítica lo llaman violencia —¡es que utilizan palabras muy fuertes!— y cuando se ataca, que se nos ataca también, a diputadas que somos de otros partidos, no dicen nada nunca. A nosotras sí se nos puede criticar, para nosotras es crítica, pero para ustedes es violencia. Me parece intolerable su doble rasero. Creo que esta forma de llamarlo violencia política es una manera de amordazarnos a los que les queremos criticar o no estamos de acuerdo con ustedes. Pero, uniéndolo con lo que antes me ha dicho de que en VOX queremos la libertad de los ricos, no sé de dónde se ha sacado eso. En VOX queremos libertad para todos los españoles y estas cosas, el utilizar términos como violencia política y no permitirnos disentir, todo este plan enorme de adoctrinamiento que nos ha contado de propaganda, etcétera, que se hace con el dinero de los españoles, me parece que atenta de manera flagrante contra nuestra libertad, contra nuestra libertad de conciencia y creo que al final su instituto es otro chiringuito que contribuye al plan totalitario del feminismo. En todo caso, le agradezco mucho que me haya contestado a bastantes preguntas.

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Mucha gracias, señoría.

Quiero decir simplemente que si hubiera ocurrido con cualquier otra señoría, hubiera dicho exactamente lo mismo. Me refiero en general, no he personalizado en nadie. Lo digo por la intervención que ha tenido. ¡Faltaría más que no aplicáramos la misma norma para todas!

Es ahora el turno de intervención del Grupo Parlamentario Popular, señora Romero.

La señora **ROMERO SÁNCHEZ**: Muchas gracias.

Señora Gimeno, su intervención, las respuestas que nos ha dado aquí son una falta de respeto a este Parlamento, una falta de rigor, de seriedad y de concreción. Yo todavía me quedo más preocupada después de haber visto su comportamiento, su actitud y su falta de respuesta. Usted viene aquí a contar qué es lo que ha hecho en favor de las mujeres y de la igualdad de oportunidades; usted no viene aquí a contar el argumentario de Podemos, de Más País o de Más Madrid. Es que creo que usted no se ha enterado todavía de la importante responsabilidad en la que está usted. Todas las explicaciones que ha dado y que ha sido capaz de dar es no responder absolutamente a nada ni concretar nada, más allá de 'hemos hecho muchas cosas', 'son gastos que no valen nada', o 'no sé cuánto es'. ¿Usted cree que esas son respuestas? Esto es el Parlamento y aquí estamos los representantes de la soberanía nacional y del pueblo español, y usted tiene una obligación no solo de comparecer —que efectivamente, ha tardado más de un año en venir— sino también de venir y dar respuesta y concreción a lo que está haciendo. Escudarse en intentar atacar y hacer oposición sentada en el puesto de compareciente está fuera de lugar, y lo más grave, flaco favor hace a las mujeres de este país que necesitan más que nunca de una directora del Instituto de la Mujer que se preocupe por los problemas reales que tienen las mujeres españolas en este momento, de los que usted hoy aquí ha dejado claro que no se está preocupando.

Ojalá no deroguen la reforma laboral que aprobó el Gobierno del Partido Popular. Gracias a esa reforma laboral muchas mujeres están recibiendo ERTE en este momento, por no decir que en este país se llegó a recuperar todo el empleo femenino destruido por la crisis y hubo más mujeres que nunca trabajando en la historia democrática de este país; algo muy alejado de lo que está pasando ahora con su Gobierno ideológico, sectario, ocupándose de lo superfluo, en vez de ocuparse de lo importante, que es que las mujeres puedan tener un empleo, que esa es la mayor libertad para las mujeres. Estoy decepcionada con su comparecencia y, sobre todo, hágaselo mirar, porque aquí está para dar

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 25

explicaciones, para ser transparente y para dar cuenta. Esa es su obligación y su responsabilidad, y no vamos a aceptar ninguna falta de respeto a ninguna diputada y, desde luego, a lo que significa este Congreso los Diputados.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno para el Grupo Parlamentario Socialista, señora Berja.

La señora **BERJA VEGA**: Gracias, señora presidenta.

Dos asuntos previos. El primero es que queremos condenar cualquier tipo de insulto que se produzca en esta Comisión y mucho más en los términos que ha explicado la señora Fernández Castañón. Señora Toscano, no despreciamos la crítica, lo que despreciamos es el insulto y eso es lo que no vamos a tolerar. Señorías del Partido Popular, ¿vienen ustedes aquí a dar lecciones, cuando son ustedes los del presidente Rajoy, que decía que en esto de la igualdad no había que entrar; cuando son ustedes, señorías del PP, los que han recurrido todas las leyes igualitarias de este país; cuando son ustedes los que en Murcia han ofrecido a la ultraderecha entrar y formar parte de su propio Gobierno? ¡Hombre, venir aquí a dar lecciones de igualdad!

Antes de interactuar con usted, señora Gimeno, me gustaría hacer un ejercicio de reconocimiento a una persona que está aquí, también fue directora del instituto, Silvia Buabent, que está sentada al final de la Comisión. Gracias, Silvia, por tu trabajo; fuiste la antecesora de Beatriz y creo que es importante seguir contando con personas como Silvia en el apoyo parlamentario.

Señora Gimeno, el Grupo Socialista queríamos pedirle que siga impulsando la agenda feminista, que incremente en todo lo posible la incidencia política de las cuestiones que tienen que ver con la incorporación de la perspectiva de género en la totalidad de la política pública. El Partido Popular convirtió al instituto en casi un elemento decorativo durante sus siete años de Gobierno y nos toca a este Gobierno progresista recuperar su posición referencial. Señora Gimeno, creo que es importante que escuchemos a las organizaciones de mujeres y a las organizaciones feministas. Ellas llevan décadas dejándose la vida por una sociedad más feminista. Las feministas de este país tienen el pelo cano de ganarle partidas al patriarcado. También quería pedirle, señora Gimeno, que impulsen la ley contra la trata y la explotación sexual, pero además de una manera valiente, que sea una ley abolicionista de la prostitución; una ley que acabe con la institución patriarcal que legitima al acceso reglado de los varones a los cuerpos de las mujeres; una ley que acabe con la esclavitud del siglo XXI.

Termino, señorías. Hace tres años que en el Senado defendí una moción para que el Instituto de la Mujer pasase a ser el Instituto de las Mujeres. No saben lo que me alegra que este Gobierno, un Gobierno de coalición progresista, haya sido el responsable de ese cambio de nombre, que fue una reivindicación histórica del movimiento feminista. Las mujeres, todas y cada una de nosotras, indistintamente del lugar de nacimiento o de nuestras situaciones personales o económicas, tenemos algo en común y es que sufrimos violencia y discriminación por ser mujeres. La realidad común de las mujeres la sufrimos todas las mujeres.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno de la señora Gimeno, para poder contestar a las cuestiones planteadas.

La señora **DIRECTORA DEL INSTITUTO DE LAS MUJERES** (Gimeno Reinoso): Gracias, presidenta.

Señora Toscano, le agradezco que me agradezca que haya contestado a sus preguntas porque cuando hay preguntas, por muy difíciles que sean, es mi obligación contestarlas. Ustedes dicen que nos hemos inventado lo de la violencia política para usarlo siempre que se disiente de nuestros discursos. No, lo usamos cuando se usan discursos profundamente machistas e insultantes —eso es violencia política— contra las mujeres por el hecho de ser mujeres. Eso es violencia política. Cuando se tiene un desacuerdo, por muy profundo que sea, eso no es violencia política contra las mujeres; eso podría ser violencia política —dependiendo de las formas, es decir, si se insulta— o profundo desacuerdo. No nos hemos inventado lo de la violencia política para callar debates, es simplemente que los insultos entran dentro de la violencia en general. Creo que usted lo entiende perfectamente.

Dice que nos lo hemos inventado, pero no es así. Eso es una cuestión de la política de siempre y de la teoría social y política de siempre; para ser libre hay que tener un mínimo material para poder vivir.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 26

Quien no tiene nada no es libre. Cuando los servicios públicos, cuando el Estado no te puede proveer ni ayudar, cuando no tienes nada, es muy difícil que seas libre. Eso también lo entiende todo el mundo, no hace falta estar muy politizado para entender que si no tienes nada, que si no eres igual, que si no tienes acceso a los mismos servicios, a servicios imprescindibles para la vida, muy libre no eres.

Cuando ustedes hablan del dinero de los españoles que se gasta, le diría que ese dinero también es de las españolas, y a lo mejor las mujeres prefieren que se gaste en otras cosas. A lo mejor las mujeres prefieren tener centros de crisis abiertos en caso de violación 24 horas y que haya uno a menos de 50 kilómetros de su casa. A lo mejor las mujeres prefieren eso a gastarlo en otras de las cosas en que se gasta. A lo mejor las mujeres prefieren gastarlo en escuelas infantiles. Pregunte a las mujeres en qué prefieren que se gaste, porque hay encuestas desagregadas por sexo que demuestran que los españoles y las españolas no opinan lo mismo sobre cómo se tiene que gastar el dinero público. Por ejemplo, a las españolas les preocupa muchísimo tener una escuela infantil gratuita cerca de su casa, y en el caso de los españoles esa preocupación no sale tanto. Entonces, cuando hablamos del dinero de los españoles, habrá que ver qué les importa a los españoles y qué les importa a las españolas, porque seguramente coincidirán en muchas cosas pero seguramente habrá muchas en las que no coincidirán. Estoy segura de que no porque he visto las encuestas.

Dicen que hay falta de concreción. Ustedes no me han preguntado qué cuesta un programa más que el de la cartelería, ni uno solo. Yo se lo puedo decir, pero no me han preguntado por ningún otro. No me han preguntado qué cuesta el Programa SARA —que es uno de nuestros programas más importantes—, no me han preguntado a qué van las subvenciones, no me han preguntado por este o aquel programa. Evidentemente, yo no podía hacer un discurso con toda esa información. De hecho, lo hice ayer y vi que tardaba una hora y pico en hacer todo el recuento del Instituto de las Mujeres y pensé que era mejor traer las novedades, que son bastantes para un año de pandemia. Pero, aun así, la única pregunta sobre el dinero que me ha hecho es cuánto cuesta la cartelería para cambiar el nombre. Y si no, revise su intervención, porque, si no, yo lo habría apuntado y se lo habría contestado. Lo que pasa, señoría —y esto no es un insulto—, es que es una pregunta absurda porque es lo que menos cuesta de todo. Es decir, lo que cuesta cambiar el cartel en la entrada de un instituto, lo que cuesta cambiar las tarjetas de visita o la página web —para lo que tenemos un servicio y está incluido— es prácticamente nada. Y ustedes me lo han preguntado quince veces en preguntas parlamentarias y ustedes cuarenta y dos: ¿qué cuesta la cartelería? Y se lo hemos contestado, obviamente, con sus euros y sus céntimos. Lo que pasa es que ahora mismo no me acuerdo si cuesta 314 o 1200, pero se lo hemos contestado. Ustedes saben lo que cuesta y saben que cuesta muy poco. Entonces ¿qué interés tiene en traerlo aquí? Bueno, pues tiene el interés de que la gente debe decir: ¡uy...! Porque, si no, ya me contará. Si usted estuviera preocupada realmente por el dinero del instituto, me hubiera preguntado en qué se gasta el Programa SARA u otros programas que le puedo detallar mucho más. Pero, en fin, me han preguntado por la cartelería; así que es la única pregunta sobre dinero que me ha hecho.

En cuanto a la reforma laboral, el empleo de las mujeres si no es en condiciones de igualdad con los hombres es una nueva trampa para las mujeres. Las mujeres han entrado en el mercado laboral en condiciones de precariedad; son trabajadoras que enseguida lo tienen que abandonar, en cuanto se quedan embarazadas o tienen un hijo; una precariedad que no permite tener independencia económica, que las está esclavizando o atando a una desigualdad estructural. Las mujeres o entran en el mercado laboral en condiciones de igualdad o eso no sirve. Es decir, puede paliar un parche, pero las mujeres tienen que entrar en el mercado laboral en condiciones de igualdad, y eso es lo que ustedes no han hecho. A lo mejor han abierto unos puestos mal pagados, precarios, que tienen que abandonar en cuanto tienen un hijo, en cuanto tienen una enfermedad, y se quedan sin nada; además, tienen que trabajar para sobrevivir, y sobrevivir malamente. Esa no es una buena política laboral, que es la que intentamos revertir.

Acabo con la señora Berja, diciendo que también doy mi reconocimiento a la señora Buabent. Yo creo que todas las directoras del Instituto de la Mujer somos parte de un hilo que, desde Carlota Bustelo, nos une. Ojalá podamos hacer pronto un homenaje a Carlota Bustelo, porque se lo merece. Nos une un mismo interés, un mismo deseo de proyectar el instituto hacia fuera. Creo que este es un Gobierno feminista en su conjunto y, por tanto, creo que está impregnando todas sus medidas de transversalidad de género.

En cuanto al movimiento feminista, estoy de acuerdo, no lo he tratado extensamente, pero creo que el papel simbólico y material que juega el Instituto de las Mujeres frente al movimiento feminista es fundamental. Digamos que la cabeza simbólica de ese movimiento feminista es la que tiene que apoyar e impulsar económicamente y, en ese sentido, tenemos que mejorar. El consejo de participación de las

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 27

mujeres tiene que volver a funcionar con regularidad, con unos reglamentos que sean más útiles, más ágiles y creo que estamos en el buen camino. Estamos en ello, estará muy próximamente; estamos con el plan estratégico, que también recoge eso.

En cuanto a la ley contra la trata, usted sabe mi posicionamiento, me parece fundamental y estará muy pronto, y creo que hará de este un país muchísimo mejor.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora Gimeno.

Nos alegramos de que el proyecto de ley sobre la trata esté en marcha y pronto lo tengamos aquí, porque, además, es una de las medidas del Pacto de Estado en materia de violencia de género. Por lo tanto, siempre son buenas noticias el cumplimiento del pacto.

Señorías, muchas gracias por sus intervenciones. Señora Gimeno, le agradecemos su comparecencia de hoy y esperamos verla muchas veces por aquí, que es su casa.

Muchas gracias. **(Pausa)**.

COMPARECENCIAS. POR ACUERDO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD:

— DE LA SEÑORA DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CEOE (SANTOS FERNÁNDEZ), PARA INFORMAR SOBRE LA BRECHA SALARIAL EXISTENTE EN NUESTRO PAÍS. (Número de expediente 219/000427).

La señora **PRESIDENTA**: Buenos días de nuevo, señorías.

Reanudamos esta sesión de comparecencias de la Comisión de Igualdad. Comparece ahora doña Rosa Santos Fernández, directora del Departamento de Empleo, Diversidad y Protección Social de la Confederación de Organizaciones Empresariales de España, la CEOE. El tiempo de intervención de la señora Santos es de veinte minutos. Luego tendrán los distintos grupos parlamentarios un turno de intervención de cinco minutos. Finalmente, cerrará la compareciente para poder contestar a las cuestiones que se le planteen. Queremos agradecerle, señora Santos, que esté hoy aquí. Sabemos que en su momento tenía algunos problemas de agenda y por eso lo hemos pospuesto para hoy. Le agradecemos muchísimo su presencia y estoy segura de que serán tremendamente interesantes las aportaciones que usted pueda hacer. Esta es su casa, así que tiene usted la palabra.

Muchas gracias.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CEOE** (Santos Fernández): Muchas gracias, presidenta.

Quiero, en primer lugar, agradecer la oportunidad de comparecer en esta Comisión. Es para mí un placer estar —me permitís que os tutee— con todos vosotros y además volver a esta casa, donde por suerte me reencuentro con viejos y grandes amigos de otra etapa profesional de mi vida. También me agrada especialmente venir a hablar de esta cuestión, que efectivamente es un objetivo prioritario de la agenda global y que, además del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, que hace referencia exclusivamente a la igualdad, se configura como un elemento transversal, a nuestro entender de suma importancia, para la consecución del resto de Objetivos de Desarrollo Sostenible y para lo que representa, en definitiva, un gran desafío global. Difícilmente podremos abordar con éxito la reducción de las desigualdades y el fin de la pobreza si no se hace una configuración de las políticas públicas con enfoque de género.

Nuestra organización, CEOE, está sumamente comprometida con la igualdad, con la diversidad y con la inclusión —creo que llevamos años demostrándolo— y, ciertamente, para nosotros tanto la igualdad como la diversidad en la empresa son un componente estratégico para atraer y también para retener talento, pero, además, qué duda cabe que es un elemento de competitividad y de productividad que en este momento ninguna empresa cuestiona. Por lo tanto, vaya por delante el compromiso de nuestra organización, CEOE, con la igualdad y, además, la convicción de que las empresas son un agente absolutamente necesario para avanzar en la agenda de igualdad. A fin de cuentas, el trabajo se erige como un elemento fundamental en el desarrollo de la persona y, por lo tanto, la alianza de los poderes públicos, de las organizaciones empresariales y sindicales, y de la sociedad en su conjunto es un elemento indispensable para conseguir avanzar en la erradicación de cualquier sesgo que impida la consecución de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Aunque en España la incorporación de la mujer al mercado laboral se produjo de forma más tardía que en el resto del entorno europeo, lo cierto es que hemos conseguido alcanzar, e incluso en algunos casos

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 28

superar, algunos estándares medios europeos. Durante las últimas dos décadas hemos avanzado de forma muy positiva en la tasa de participación de la mujer en el mercado laboral y también se han reducido de manera notable las diferencias en cuanto a brecha salarial, como en el resto de Europa, aunque ciertamente nos queda mucho trabajo por recorrer. La pandemia, la COVID, ha servido para poner de relieve la dimensión de algunos de los problemas que están en el origen de las desigualdades y también la necesidad de intensificar determinadas políticas. España, según el Instituto Europeo de la Igualdad de Género en un informe muy reciente, ocupa el octavo lugar de la Unión Europea en índice de igualdad, con una puntuación de 72 sobre 100, cuatro puntos por encima de la puntuación media de la Unión Europea.

En cuanto a la brecha salarial, desde el año 2013 hasta 2019 se ha reducido más de un 30 %, pasando de un 17,8 en 2013 a un 11,9% en 2019, según datos recientes que acaba de publicar Eurostat hace apenas un mes, situándonos en este caso en mejor lugar que Alemania, Austria, Francia, Suiza o Dinamarca, y muy igualados con Suecia. Es verdad que estamos hablando de indicadores no ajustados, que de alguna manera son menos coherentes con el concepto de igualdad que introduce el artículo 28 de nuestro Estatuto de los Trabajadores en su actual redactado, pero lo cierto es que son las estadísticas que tenemos. Estos indicadores y los índices de brecha, al final, lo que nos indican es en qué parte del camino estamos, qué parte hemos superado ya, pero también qué camino nos queda por recorrer.

Voy a hacer referencia a lo largo de mi intervención a tres elementos que, desde nuestro punto de vista, juegan un papel nuclear en la brecha retributiva, están en el origen de la brecha y, además, son elementos que van a influir de manera definitiva en la superación o en la mejora de los resultados de la brecha retributiva. Puesto que todos los factores están interrelacionados entre sí —la brecha retributiva es multicausal—, yo voy a hacer referencia en concreto a la corresponsabilidad y a lo que nosotros llamamos el fomento de la economía de los cuidados; voy a hacer referencia también a la segmentación ocupacional, tanto horizontal como vertical, y a lo que tiene que ver con la elección de la formación y determinadas áreas o ámbitos del conocimiento por parte de las mujeres, y voy a hacer también referencia a los instrumentos de transparencia retributiva, en definitiva, de transparencia salarial, como serán el registro salarial o la auditoría retributiva.

En relación con la corresponsabilidad y con lo que nosotros denominamos economía de los cuidados, todavía hoy existe una brecha de participación en el mercado laboral de 9,5 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Desgraciadamente, también la pandemia ha venido a hacer descender esa participación femenina en 1,4 puntos desde el máximo que habíamos alcanzado en el año 2015, superando el 70 % de tasa de actividad femenina que se había mantenido estable hasta el pasado año. Según el propio informe del Ministerio de Trabajo sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo en 2020, el primer motivo de inactividad femenina es el cuidado de los hijos y familiares, un motivo que, sin embargo, en el caso de los hombres causa la inactividad tan solo en el 1,9 %. Estas responsabilidades de las mujeres van a condicionar la entrada, el mantenimiento y la propia promoción en el mercado laboral, así como las propias condiciones en las que vamos a desarrollar nuestra actividad profesional. Así, el número de hijos eleva progresivamente la incidencia del empleo a tiempo parcial y también, como sus señorías conocen, las reducciones de jornada y las excedencias. Es conocido el gráfico tijera, que dibuja cómo el nacimiento de los hijos repercute de manera diferente en los hombres y en las mujeres. El Banco de España, en su informe *The child penalty in Spain* del pasado año, ya evalúa la penalización por hijo a través de la muestra continua de vidas laborales de la Seguridad Social, mostrando que los ingresos laborales de las mujeres descienden un 11 % en el primer año tras el nacimiento, descenso que se va incrementando, siendo el diferencial mucho mayor diez años después del nacimiento, estimándose esa penalización en un 28 %, en tanto que los ingresos de los hombres apenas se ven afectados por la paternidad. En los mismos datos del Ministerio de Trabajo se viene a reflejar que la reducción de jornada por cuidado de familiares sitúa a las mujeres en el 67,8% de los casos y también las excedencias sitúan a las mujeres en el 90,93% de los casos. Esta es la principal razón por la que nosotros opinamos que las políticas nacionales de fomento de la corresponsabilidad —que deben implicar no solamente a los padres y a las madres, sino a todos los poderes públicos— afectan en profundidad a la capacidad de las mujeres para integrarse, promocionarse y mantenerse en el mercado laboral en condiciones de igualdad o en condiciones equiparables a los hombres. De ahí que unas infraestructuras adecuadas para la atención de la infancia y de la dependencia acaben siendo un elemento capital en el camino a la consecución de la igualdad efectiva.

En definitiva, señorías, si solamente trabajamos en la flexibilidad de la jornada de las trabajadoras sin construir medios alternativos a que sea la propia trabajadora la que se ocupe de los hijos y de los familiares

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 29

dependientes, solamente estaremos fomentando que la mujer haga una doble jornada y, en definitiva, será imposible superar las desigualdades. Precisamente por esta razón quisiera poner en valor el acuerdo que alcanzamos en el pasado mes de enero en la Mesa de diálogo social de dependencia para el desarrollo del Plan de choque para el impulso del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia, que, por supuesto, representa un gran hito en el camino de la dependencia después de la promulgación de la ley, que ya surgió de algún modo infradotada económicamente. Además de lo que representa en la dimensión de la dependencia, creemos que también es un camino importante para la integración de la mujer en el mercado laboral y, sobre todo, para la superación de esta desigualdad.

El segundo de los elementos al que me quiero referir es el de la segmentación, tanto la segmentación ocupacional y horizontal como, brevemente, la segmentación vertical. Es evidente que un factor clave del origen de la desigualdad retributiva entre hombres y mujeres es la segmentación ocupacional. La actividad laboral de las mujeres se concentra en sectores y profesiones con menor remuneración. En el año 2020 el porcentaje de mujeres que desarrollamos una actividad en el sector servicios alcanzó el 95,18% de los casos, mientras que en el sector industrial nuestra representación apenas alcanzó el 2,45%. De todos y todas es sabido que tanto los salarios como las características del empleo son diferentes en la industria que en las ramas de la actividad relacionadas con el sector servicios. En 2020 la presencia de la mujer ha sido mayoritaria principalmente en cinco ramas de la actividad: la primera, actividades del hogar, con el 87,5%; la segunda, actividades sanitarias y de servicios sociales, con el 76,3%; la tercera, educación, con el 65,9%; la cuarta, actividades administrativas, muy poquito por encima del 54%, y, por último, hostelería, con el 51,6%. Supongo que tendremos ocasión de abordarlo en el turno de preguntas, pero, evidentemente, esta sobrerrepresentación femenina en estos sectores de actividad ha afectado de manera clara durante la presencia de la pandemia tanto a la destrucción de empleo femenino como a la mayor presencia femenina en los expedientes temporales de regulación de empleo.

Sin olvidar ese origen cultural que va a marcar la valoración social que se da a cada ocupación y que ha originado una menor valoración social de los trabajos tradicionalmente considerados femeninos, romper esta segmentación ocupacional va a ser imprescindible para lograr la igualdad retributiva y, para eso, vamos a tener que focalizar los esfuerzos en la formación de las chicas y de las mujeres especialmente en el fomento de las competencias digitales y reorientando esas expectativas profesionales hacia los conocimientos STEM. De todos es sabido que la industria 4.0, la inteligencia artificial y los sistemas ciberfísicos tienen base tecnológica y van a liderar la actividad económica de los próximos años. Por eso, es imprescindible orientar a las mujeres hacia la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas. No deja de resultar paradigmático que más del 55% de los universitarios de nuestro país sean mujeres, mientras que solamente un 13% de las estudiantes dirigen sus preferencias hacia estas disciplinas STEM. Desde la CEOE estamos trabajando ya en varios programas relacionados con la orientación de las chicas y de las jóvenes adolescentes hacia estas carreras STEM: uno, que estamos desarrollando con Esade para chicas de dieciséis y diecisiete años, ya va por su tercera edición, y otro, con la Fundación ONCE y con el Consejo Social de las Universidades Españolas, para chicas con discapacidad, precisamente para reorientarlas también hacia ese ámbito profesional de las carreras STEM.

Este asunto de la formación, unido a los elementos que he comentado antes, también es fundamental para romper los techos de cristal. Sin duda alguna, será imprescindible que las mujeres seamos capaces de liderar esas actividades económicas que van a ser punteras en el futuro. En esta materia también venimos trabajando ya desde hace bastantes años con un programa bien conocido que, además, se desarrolló a través de la colaboración público-privada y que ya va por su octava edición, el programa Promociona, precisamente dirigido a dotar a las participantes en este programa de las habilidades, conocimientos y herramientas necesarios para ascender en su carrera profesional y para romper estos techos de cristal. Son casi 1000 mujeres las que han pasado ya por este programa. Ahora estamos desarrollando también un nuevo programa, el programa Progresá, justamente dirigido a mujeres predirectivas para que puedan alcanzar esos puestos de dirección y romper los techos de cristal que, sin duda, existen.

El tercer elemento al que me quiero referir es el de la valoración del trabajo. La sobrerrepresentación femenina en sectores y ocupaciones peor pagadas, a la que hacía referencia anteriormente, enlaza directamente con otro factor: cómo se valora el trabajo y la importancia de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos no solamente iguales, sino trabajos de igual valor, para los que resultan de suma importancia los instrumentos de información y de transparencia retributiva. Yo creo que es importante reconocer el hito que representó el Decreto-ley 6/2019 que, durante el anterior Gobierno en

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 30

funciones y bajo el liderazgo de la vicepresidenta Carmen Calvo y la ministra Magdalena Valerio, modificó el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, implementando, precisamente, este principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor, que es verdad que estaba en el derecho europeo desde los años cincuenta, pero no es menos cierto que se incorporó aquí en esa época. Sobre todo, quiero hacer referencia a dos instrumentos de transparencia y de información salarial, más allá de la carga administrativa que puedan representar para las empresas —que la representan—, sobre todo si no somos capaces de establecer herramientas sencillas y accesibles para la pyme española, que es predominante en nuestro tejido empresarial. Quiero poner en valor dos instrumentos que se incorporaron con aquel decreto-ley, que son: el registro salarial sobre información retributiva desglosada y promediada, al que están obligadas desde entonces todas las empresas, y también la auditoría retributiva, que obliga a todas las empresas que elaboran un plan de igualdad.

Como de todos es sabido, el desarrollo posterior de estos instrumentos se ha acometido a través de los reales decretos 901 y 902, pero muy particularmente a través del 902, sobre igualdad retributiva, el registro salarial con el que ya me anticipo a decir que nosotros no solamente estamos completamente de acuerdo, sino que durante muchos meses trabajamos, junto con las organizaciones sindicales y el Gobierno, representado por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Igualdad, para desarrollar estos instrumentos. De hecho, esos trabajos continuaron *a posteriori*. Ahora estamos prácticamente terminando —he tenido oportunidad de cruzar unas breves palabras con Beatriz cuando terminaba su comparecencia— la herramienta de registro salarial que se ha desarrollado conjuntamente, como digo, entre organizaciones empresariales y sindicales y ambos ministerios, con el liderazgo del Instituto de la Mujer, y que esperamos poder presentar durante el próximo mes de abril, coincidiendo con la entrada en vigor del reglamento de igualdad retributiva, que saben que tenía una *vacatio legis* de seis meses.

Lo cierto es que estamos conformando un instrumento sencillo, como decía, e intuitivo que sea muy accesible para las pequeñas empresas, que son predominantes en nuestro tejido empresarial, porque estamos convencidos de que solamente desde la creación de instrumentos sencillos y eficientes vamos a ser capaces de avanzar en la igualdad real. Tanto es así que, como ustedes sabrán, en el último acuerdo alcanzado con ocasión de la regulación de los —discúlpeme que les denomine así, pero así es como se les conoce y es más fácil entendernos— *riders*, también hemos incluido, además de esa regulación, una referencia a la información de las fórmulas que están detrás de los algoritmos que están relacionados con las condiciones laborales, precisamente con la finalidad de garantizar la transparencia de esas condiciones y de esa accesibilidad a los representantes de los trabajadores porque, en definitiva, lo que no se conoce no existe. Por lo tanto, era muy importante compatibilizar la entrada en vigor de estos instrumentos de transparencia retributiva con la accesibilidad a esa información que a veces está detrás de algoritmos y que afecta a condiciones laborales, y que, en muchas ocasiones, incluso de manera indeseada, puede tener sesgos desconocidos. Por lo tanto, también hemos avanzado en esa dirección.

Dejo para el turno de preguntas lo que, sin duda, será alguna pregunta de sus señorías relacionada con la impugnación de uno de los artículos, en este caso concreto del artículo 5 del Reglamento de planes de igualdad, que puede interesar a sus señorías.

Justamente en esta misma materia relacionada con la transparencia quiero hacer referencia a la importancia de la negociación colectiva. La negociación colectiva, a nuestro entender, tiene que ser un elemento que coadyuve con estos otros instrumentos de transparencia o de información salarial, con el registro y con la auditoría salarial para las empresas que están obligadas, mediante un análisis muy profundo al que estamos animando a todas nuestras organizaciones, tanto de los sistemas de grupos profesionales como de los complementos salariales y, en este último caso, intentando transitar de complementos que priman la antigüedad o la disponibilidad hacia otros complementos que primen la aplicación neutra y el cumplimiento, por ejemplo, de objetivos. Si quieren, también lo podemos tratar con mayor extensión a continuación.

No sé, presidenta, cómo voy de tiempo.

La señora **PRESIDENTA**: No se preocupe.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CEOE** (Santos Fernández): No quiero finalizar mi intervención sin hacer una referencia, precisamente en este contexto —estamos también negociando en este momento la reforma del sistema de pensiones, nuestro departamento, que es quien ha liderado la negociación por parte de CEOE y Cepyme de los expedientes de regulación de empleo, del teletrabajo, de los *riders*, de la igualdad, también

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 31

lidera la negociación de las pensiones—, a la brecha en las pensiones. De hecho, detrás de la brecha de género en pensiones encontramos la configuración del mercado laboral y, detrás de este, la propia estructura social a la que he intentado referirme a lo largo de mi intervención, la división del trabajo por género o esa asignación tradicional de roles a la que he venido refiriéndome.

Al final, la Seguridad Social, como dice mi buena amiga Olimpia del Águila —que es parte de mi equipo, que sabe mucho más de igualdad que yo y que hoy me acompaña—, más que un espejo es una lupa, una lupa del mercado laboral y si la brecha salarial se sitúa en el 11,9%, según los datos de Eurostat, la brecha en pensiones se sitúa en el 30%. Al final, la Seguridad Social lo que hace es traducir la duración de la carrera laboral, su intensidad, en definitiva, esas salidas, entradas o interrupciones a las que he hecho referencia en mi intervención como consecuencia de las reducciones de jornada, las excedencias y los contratos a tiempo parcial, en dos tipos de brecha, y una es la brecha en la cuantía de la prestación. De hecho, en el pasado mes de febrero la pensión media de los hombres ascendía a 1250 euros mientras que la pensión media de las mujeres apenas alcanzó los 826 euros. Solamente en el caso de la viudedad, por la razón evidente de que la base reguladora que actúa mayoritariamente es la del hombre y no la de la mujer, se rompe esa situación.

Afortunadamente, estamos viendo fotos de momentos muy diferentes. La brecha en pensiones refleja el mercado laboral y, por lo tanto, está reflejando la sociedad de los nacidos a mediados del siglo pasado, lo que ha hecho que se haya producido una evidente evolución también hacia mejor, lógicamente, en la brecha de género de las pensiones, que se ha reducido del 45,6% en el año 2005 al 19,3% en el momento actual. Pero, como digo, ese enfoque de género en el proceso actual de reforma de las pensiones nos parece imprescindible precisamente para acortar y, si es posible, eliminar toda la brecha existente.

Quiero terminar mi intervención prácticamente como la he empezado. Desde nuestro punto de vista, para CEOE avanzar en la igualdad efectiva y en la superación de la brecha salarial es condición *sine qua non* para la consecución de los objetivos de crecimiento, empleo, cohesión y justicia social en los que resulta imprescindible esa alianza, a la que me he referido, entre las organizaciones empresariales y sindicales y todos los poderes públicos y, en definitiva, de la sociedad en su conjunto.

Nada más y quedo a su disposición para las preguntas.

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora Santos.

La verdad es que ha sido una intervención tremendamente interesante y, sobre todo, poniendo en valor algo que es fundamental, que es el diálogo social precisamente para articular unas relaciones laborales muchos más justas, que en el ámbito de la igualdad entre mujeres y hombres es fundamental y está dando sus frutos, que es lo más importante.

Es ahora el turno de los grupos parlamentarios. En primer lugar, por el Grupo Parlamentario Ciudadanos, señora Giménez.

La señora **GIMÉNEZ GIMÉNEZ**: Muchas gracias, presidenta.

Señora Santos, muchísimas gracias por su intervención, por los datos, por la objetividad que nos muestra y, además, por las propuestas de camino de diálogo para abordar un tema tan relevante como es la brecha salarial. Dado que usted ya nos ha expuesto perfectamente el contexto, hay una parte de la intervención que no es necesario que reitere, que es la que se refiere a los datos actuales de brecha salarial. Me gustaría ahondar en algunas cuestiones que consideramos necesarias.

En cuanto a propuestas para acabar con la brecha salarial, le pregunto si está en la línea de que se realice y se incentive la medición de las brechas salariales para avanzar hacia una progresiva mayor transparencia salarial en las empresas, tanto a nivel interno como externo; de que se promueva la elaboración y publicación de estadísticas oficiales sobre la brecha salarial por parte de la Administración pública; de que se aumenten y mejoren las infraestructuras y la accesibilidad refiriéndonos a costes, a horarios compatibles con los laborales, a servicios públicos de educación y cuidado de niños y personas dependientes; de que se ofrezcan ayudas económicas y otros beneficios para las familias, como desgravaciones fiscales por el cuidado de hijos o familiares o ayudas para las guarderías y servicios educativos, como ya ocurre en países como Islandia, Suecia o Finlandia, y de que se aborde la flexibilización de las condiciones laborales, que supone otra de las vías que nosotros, como grupo parlamentario, consideramos necesarias.

Me ha gustado mucho la parte de su intervención en la que ha hecho referencia a la importancia de que las mujeres también accedan a las carreras STEM y a puestos de la carrera científica. Nosotros

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 32

hemos presentado algunas iniciativas concretas para la mejora en esta línea e incluso presentamos algo relacionado —porque creo que tiene que ver— con la importancia de que haya también cada vez más mujeres dentro del propio currículum escolar para hacer justicia a todas aquellas grandes mujeres que han aportado a nuestra historia y a nuestra cultura y que, por el hecho de ser mujeres, no han estado ahí. Me gustaría conocer cuáles son las medidas que usted propone para aumentar la presencia de mujeres en los órganos directivos de las empresas del IBEX 35, qué medidas propone para aumentar la presencia de mujeres en sectores económicos altamente masculinizados y qué valoración realiza sobre el proyecto de ley por la que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. ¿Qué proponen ustedes para mejorar el contenido de este texto?

Además, aprovecho que usted está aquí para abordar una cuestión que me preocupa y que no se refiere solo a la brecha salarial sino a aquellas mujeres que en contextos de mayor dificultad económica y formativa ni siquiera acceden al empleo. Creo que es una oportunidad para ver si puede haber planes de trabajo que vayan en la línea de la colaboración para la contratación de mujeres que se encuentran en sectores de mayor vulnerabilidad, porque al final son a las que la pobreza está afectando en mayor medida y en ocasiones encuentran muchísimas barreras para acceder al empleo.

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señoría.
Es ahora el turno para el Grupo Parlamentario Plural. Señora Calvo.

La señora **CALVO GÓMEZ**: Muchas gracias.

Señora Santos, hablaba usted de una brecha de 9,5 puntos entre hombres y mujeres que se amplía hasta un 30% ya en época de jubilación. Me gustaría hacer referencia justamente a un informe de la CEOE en el que se habla de que los rasgos psicológicos y habilidades no cognitivas de hombres y mujeres tienen efecto sobre sus salarios y sobre sus carreras profesionales. En concreto, el informe dice que mientras las mujeres presentan ventajas en áreas como las relaciones interpersonales, los hombres parecen contar con una mayor propensión a asumir riesgos, a negociar y a competir, una circunstancia que lógicamente origina, según estos estudios, que los hombres roten más entre puestos de trabajo en busca de mejores salarios, que elijan ocupaciones con mejores remuneraciones o que consigan mejores salarios en las negociaciones con sus empresas. Es decir, más allá del efecto del conocimiento, porque queda claro que las mujeres en este sentido son totalmente competitivas, a la hora de afrontar la brecha salarial hay un peso psicológico seguramente histórico que hace que las mujeres no se atrevan muchas veces a asumir riesgos. ¿Qué considera usted que podría hacerse desde la CEOE para corregir esto?

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias.
Es ahora el turno para el Grupo Parlamentario Republicano, señora Vallugera.

La señora **VALLUGERA BALAÑÀ**: Gracias, presidenta.

Gracias por su exposición. Como comentaba la compañera de Ciudadanos, ha sido bastante neutra y no esperaba que la CEOE fuese tan receptiva a los planteamientos feministas. La verdad es que estoy muy contenta, pero hay varias cosas que quiero preguntarle. Si me pudiera hacer una valoración como patronal del permiso paternal idéntico al maternal se lo agradecería; qué impacto ha tenido y si realmente vamos a ver algún tipo de mejora en el proceso de selección que a veces está condicionado por si se quiere ser madre o no. Ahora van a preguntar también si se quiere ser padre. ¿Eso va tener algún tipo de impacto?

En segundo lugar, ¿cómo valoran ustedes la irregularidad a la que tenemos sometidas a muchas personas en este país, básicamente mujeres, y si eso influye en su acceso al trabajo? Sí, la irregularidad. Las mujeres que hemos conseguido entrar de alguna manera en el mercado laboral formal cogemos a otras mujeres que son inmigrantes irregulares y las esclavizamos para que hagan lo que nosotras no podemos hacer. La pregunta es: ¿Otro tipo de formulación respecto a su situación administrativa redundaría en beneficio de todos: pago de impuestos, economía en negro, que saldría a la luz y demás?

Luego, le voy hacer una pregunta de fondo. En el diagrama habitual de la renta, aquel en el que la familia pone en el mercado recursos y las empresas también —sabe de cual le hablo, ¿no?; el típico, el que se enseña en todas las facultades—, uno de estos intervinientes es el hogar, pero no se monetariza lo que se hace allí. Los empresarios tienen en relación con el hogar dos elementos: en primer lugar, sacan

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 33

trabajadores de ahí —y ellos mismos también salen de ahí— que básicamente van al mercado laboral y, en segundo lugar, está el mercado normal de recursos donde se compra y se vende. ¿Sí? Es que me pone una cara... Entonces, la pregunta es: ¿La patronal es consciente de que sin la posibilidad de que la vida se reproduzca —es decir, sin que el trabajo reproductivo o el así llamado no productivo sea valorado y remunerado— es imposible que haya consumidores o trabajadores? ¿Son conscientes de que su propia existencia depende de cómo sean de fuertes a la hora de proteger la posibilidad de que la vida perviva, más allá de lo que le piden al Estado? Porque al Estado ustedes de alguna manera le han pedido una red de cuidados —dependencia, educación de 0 a 3 años y demás— para tener trabajadores disponibles. En lugar de eso, hay una responsabilidad social, porque al final la economía se genera a partir de la vida. ¿Me explico? ¿Cómo están interiorizando esto, si es que lo están interiorizando?

Ha hablado usted del talento desperdiciado y sobre esto no tengo nada que decir. Me parece una buena forma de mirarlo. Hay otro elemento: todas sus empresas tienen que ir al mercado a través de la publicidad. Estos criterios para intentar destrozarse, destruir o moderar los estereotipos de roles y de géneros ¿los tienen interiorizados y los trabajan a nivel de publicidad? ¿La responsabilidad social de las empresas, no solo con la igualdad y la equidad de oportunidades sino también con los valores que transmiten en el mercado, está incorporada en sus trabajos?

Finalmente, los datos sobre brecha salarial y sobre brecha de pensiones discrepan un poco según de las fuentes que se utilicen. En cualquier caso, cuando hablan ustedes de la segmentación ocupacional, entiendo que quieren hacer la reversión a través de la educación, pero, a la vez, cuando hablan de corresponsabilidad y de economía de los cuidados —formulación que me ha gustado mucho—, parece que la pongan en relación directa con la conciliación. La conciliación hace tiempo que sostengo que es una trampa, porque la conciliación al final lo que logra son mujeres agotadas al terminar del día y con problemas serios de salud mental. La pregunta es: ¿La igualdad o la equidad de oportunidades en sus empresas es uno de los elementos de responsabilidad social que realmente están llevando a cabo? ¿Es consciente la patronal de hasta qué punto necesitan mujeres que no estén muertas a las doce de la noche para sobrevivir hasta como tejido productivo?

No acabo de tener claro si lo que usted ha expuesto aquí forma parte del corpus de funcionamiento de la CEOE o solo de una división concreta porque todo lo que ha dicho yo no lo veo reflejado en el funcionamiento real de las empresas, es decir, la brecha salarial sería muy fácil de solucionar si los empresarios realmente quisieran. Por tanto, le agradezco que esté haciendo este trabajo en la sede de la patronal y la tendré presente en mis oraciones. **(Risas)**.

Muchas gracias.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CEOE** (Santos Fernández): ¿Es usted creyente? **(Pausa)**.

La señora **VALLUGUERA BALAÑA**: Sí.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CEOE** (Santos Fernández): Me alegro.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señorita.

Es ahora el turno del Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común.

La señora **FRANCO CARMONA**: Muchas gracias, presidenta. Gracias también a la señora Santos Fernández.

La verdad es que además de agradecerle la intervención que ha tenido hoy en esta comparecencia, también es necesario agradecerle el trabajo que ustedes están haciendo en el diálogo social durante los últimos meses, durante los últimos años, que está sobre todo muy ligado a la necesidad de proteger a los trabajadores y trabajadoras de nuestro país frente a las consecuencias económicas y laborales que está teniendo esta pandemia. Ese diálogo social, del que la patronal ha formado parte activa, ha permitido cosas tan importantes como, por ejemplo, la consecución de unos ERTE que frenen el desempleo y haya aumentado el salario mínimo interprofesional, así como la prestación extraordinaria por cese de actividad, entre otras muchas medidas que podría relatar, pero me quedaría sin tiempo, por lo que de nuevo le agradezco ese trabajo que está haciendo la representación empresarial.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 34

Respecto a las políticas de igualdad dentro de la empresa, es muy necesario que hablemos tanto de los techos de cristal como de los suelos pegajosos, tal y como ha hecho la señora Santos Fernández. El 24% de los consejos de administración del IBEX 35 están formados por mujeres, solo el 24%, esto significa que el 76% están participados solo por hombres. Esta es una fotografía fundamental sobre qué es lo que está pasando en las empresas y cómo el patriarcado y cómo una sociedad machista han calado de una forma enorme en nuestra sociedad y, por tanto, también en las empresas y cómo es necesario que la sociedad, las políticas públicas y la empresa aborden esta cuestión para lograr la igualdad. Hay, además, algunos datos como que solo el 43% de estas empresas hacen pública la brecha de salarios entre hombres y mujeres en su propio seno. La brecha salarial en general ahora mismo está en el 21,5%, lo que significa que las mujeres cobran de media unos 6000 euros menos al año que los hombres. También podemos hablar de la brecha de las pensiones, que está en un 30% y podemos hablar de cómo las mujeres participan más en los estudios universitarios y, sin embargo, tienen menos cátedras que los hombres —solo hay una mujer catedrática por cada cuatro hombres catedráticos— y de cómo, además, como usted muy bien ha señalado, hay menos mujeres en las carreras STEM, de ciencias, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas. Desgraciadamente aquí, en sede parlamentaria, hemos tenido que escuchar a algunos grupos parlamentarios, que son negacionistas de la desigualdad y de la necesidad de un país feminista, diciendo que no obliguemos a las mujeres a ir a estudiar carreras que no quieran estudiar. Parece que no han entendido que el machismo se ha metido de lleno en nuestra sociedad. Además, las crisis —y ahora mismo estamos en una situación de crisis— son un peligro para la igualdad y significan un retroceso en muchos casos en igualdad, como ocurrió con la crisis del 2008 y con la reforma laboral del 2012, que supusieron un fortísimo impacto en el empleo de las mujeres y ahora con los ERTE, que están afectando más a las mujeres que a los hombres.

En tercer lugar, y para terminar, querría también hacer algún comentario sobre que todo esto al final forma parte de un reparto desigual de los trabajos, de las formas en las que se trabaja y de los trabajos que sean reconocidos y no reconocidos. Las mujeres cargamos más sobre nuestros hombros que los hombres en el trabajo de los cuidados, porque trabajamos más de 130 millones de horas al día, lo que podría suponer un 15% del PIB, o 16 millones de personas trabajando a jornada completa y, sin embargo, esto no es reconocido. Tenemos trabajos más precarios y peor remunerados, y muchos de ellos además han sido declarados esenciales durante esta pandemia, algo que es un sinsentido y que podría calificarse incluso de esquizofrenia social y económica.

Para terminar, es importante, como decía, el trabajo y el papel que está teniendo la patronal, la representación empresarial en este diálogo social y el trabajo que también está realizando la patronal y que debe seguir realizando en la consecución de la igualdad. Las empresas tienen un gran papel en la consecución de la igualdad pero, como bien ha dicho, es una cuestión sobre todo de las políticas que se tengan que hacer desde lo público, es decir, desde la corresponsabilidad no solo entre hombre si mujeres sino también de los servicios públicos que han de encargarse de estos trabajos de cuidados.

Por último, es fundamental que demos más transparencia también dentro de las empresas y, por tanto, también a los salarios que se pagan a hombres y mujeres y que se ponga en evidencia realmente en cada una de las empresas y en cada uno de los sectores cuál es la diferencia salarial entre hombres y mujeres por el mismo trabajo, es decir, la discriminación salarial, pero esto solo se va a conseguir gracias al registro de retribuciones y al Plan de igualdad, ese plan de igualdad que a partir de ahora formará parte de las empresas de cincuenta trabajadores y no de las de ciento cincuenta trabajadores o más. Creo que es fundamental. Sabemos que la patronal, aunque no haya firmado este acuerdo, también forma parte del mismo porque también participado en este diálogo social. Nos parece positivo y les animamos a que sigan trabajando de la mano de los trabajadores, de las trabajadoras y de las mujeres en general para conseguir la igualdad de nuestro país y en el mercado de trabajo.

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno para el Grupo Parlamentario VOX, señora de Meer.

La señora **DE MEER MÉNDEZ**: Muchas gracias, señora presidenta.

Si me lo permiten, quiero agradecer la presencia de la señora Santos. Muchísimas gracias por su comparecencia. Formularé unas preguntas a la señora compareciente y después haré algunas reflexiones en torno a lo que aquí se ha dicho.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 35

¿Cree usted que la trayectoria del Ministerio de Igualdad es la trayectoria correcta? ¿Está para usted convenientemente financiada? Y por último quería preguntarle si comparte usted la hoja de ruta con el Ministerio de Igualdad. ¿Por qué quiero decir esto? Porque precisamente en esta comparecencia estamos asistiendo a un fenómeno, o se está dando visibilidad a un fenómeno, que creo que es crucial en el tiempo que nos acoge, que es el fenómeno por el cual la izquierda no es más que el felpudo de la Agenda 2030, lo estamos viendo tal cual, y cuando hablo de izquierda hablo, más bien vamos a decir, del consenso progre porque incluimos a varios partidos en este punto. Lo estamos viendo además de manera muy, muy clara. Tenemos a diputados del Grupo Parlamentario Republicano o ahora mismo a la señora Franco, del Grupo Parlamentario de Unidas Podemos, felicitando a la patronal por sus políticas de igualdad. Esto es lo nunca visto. Aquí vemos cómo precisamente una agenda, la agenda de los colorines, la Agenda de los 2030, la del pin redondo que llevan absolutamente todos los grupos parlamentarios de la Cámara, ha sido decidida en consejos de administración, ha sido decidida en el Foro Económico Mundial, es decir, que la pata del Foro Económico Mundial en España y en otros países de nuestro entorno son precisamente estas señorías que van de revolucionarias, aunque ya me gustaría a mí ser una revolucionaria amparada por la patronal, amparada por el Gobierno, amparada por el Ministerio de Igualdad, amparada por absolutamente todos los poderes financieros, económicos y políticos de este país. Eso como reflexión. **(Rumores)**. No se pongan nerviosas, señorías.

En cuanto a la brecha salarial, que es el objeto de lo que aquí venimos a tratar...

La señora **PRESIDENTA**: Un momento, señora De Meer, perdone.

Por favor, mientras esté interviniendo cualquier señoría intentemos guardar silencio y escuchar. Creo que la escucha siempre es buena.

La señora **DE MEER MÉNDEZ**: Muchas gracias, señora presidenta.

En cuanto a la brecha salarial, que es el objeto de lo que venimos aquí a tratar, nos llaman negacionistas de la brecha salarial. ¡Qué cosa más divertida! ¿Saben de qué son ustedes negacionistas? Son negacionistas de la brecha más grave que estamos viendo en nuestro país, que se llama comunidades autónomas. ¿Cómo puede ser que ustedes no hablen de que un policía cobre cientos de euros menos que un *mosso d'esquadra*, de que un médico vasco cobre más que un médico en Almería, de que un profesor catalán cobre más que un profesor extremeño, de que una persona con dependencia en Cantabria pueda llegar a cobrar hasta 3000 euros más que un dependiente en Murcia? La brecha de las comunidades autónomas, que es algo de lo que no se habla en esta Cámara, es la brecha más grave que está sufriendo nuestro país. Señorías, es algo de lo que ustedes no quieren hablar porque no les interesa.

En cuanto a la brecha salarial que ustedes plantean, acabamos de escuchar justamente la comparecencia de la directora del Instituto de la Mujer, y ella ha venido a decir eso, ha venido a decir que el baremo por el cual estaba medida la brecha salarial no nos vale. ¿Por qué no nos vale? Porque no nos da los números que nosotros queremos. Entonces, tenemos que cambiar la percepción y hay que cambiar el paradigma para poder justificar que realmente existe una brecha salarial contra la que pelear. Lo que existe es una brecha maternal; lo que se penaliza en este país no es a la mujer en el trabajo, es a la madre, es a la mujer que decide ser madre y a la mujer que quiere llevar una familia adelante. Por tanto, vamos a hablar con propiedad y vamos a hablar de lo que realmente afecta e importa a las mujeres. **(Rumores)**. Señorías, no se pongan nerviosas de nuevo, por favor. La brecha salarial real es esa brecha de las comunidades autónomas y la brecha de la que hoy deberíamos estar hablando es la de esas madres a las que no se ayuda, son las penalizaciones relacionadas con la maternidad.

Además, ustedes comparten también con la CEOE —y es curiosísimo— la existencia de una brecha sectorial, cómo algunos sectores están feminizados y otros no, y entonces —según ustedes— tenemos que fomentar que las mujeres, aunque no quieran estudiar carreras tecnológicas, se metan en las carreras tecnológicas incluso financiándoselas. Señorías, a mí me parece bonito que haya más mujeres en la profesión sanitaria, en las profesiones de los cuidados. ¿Por qué? Porque la mujer y el hombre son diferentes, que es lo que a ustedes no les llega a caber en su pequeño cerebro, que las mujeres y los hombres son diferentes y que eso no es necesariamente malo. Son diferentes en lo identitario y eso no tiene nada que ver con que tengan que ser iguales ante la ley. Por lo tanto, si hay profesiones relacionadas con los cuidados y mayoritariamente quieren desempeñarlas mujeres, a mí me parece algo bonito porque es precisamente un síntoma de que la feminidad tiene eso de maravilloso. Se harían ustedes un favor y vivirían muchísimo más tranquilos si aceptaran que los sexos son complementarios, que los hombres y las mujeres existen, que esa complementariedad es buena y que ustedes lo que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 36

vienen hoy a manifestar —de la mano, además, con todo mi respeto, del representante de la CEOE— es que ustedes lo que son es el cambio climático de la naturaleza humana. **(Rumores).**

Muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno del Grupo Parlamentario Popular, señora Uriarte.

La señora **URIARTE BENGOCHEA**: Gracias, presidenta.

Señorías, me quiero sumar hoy aquí a la petición que ha formulado hace unos minutos la portavoz de Unidas Podemos cuando ha pedido que desde hoy acabemos en esta Comisión con lo que ha llamado violencia política y con el machismo. Me sumo y, adoptando su definición de violencia política, la definición de Unidas Podemos, yo pido desde el Partido Popular que en esta Comisión acaben de una vez los insultos y las descalificaciones y, aún peor, las acusaciones de delito al Partido Popular, como hoy hemos vuelto a escuchar en esta Comisión. Acábense ya esas descalificaciones y esas acusaciones de delito.

Además, señorías, me sumo también a la petición de Unidas Podemos de que acabemos con el machismo en todas partes; en esta Comisión y en todas partes. Por eso, entiendo que cuando esta mañana también Unidas Podemos ha condenado las palabras machistas de un político hacia una mujer o hacia algunas mujeres, haya incluido —lo supongo, estoy segura de que lo ha incluido— en esa condena las palabras machistas del líder de Unidas Podemos, Pablo Iglesias, contra una mujer, contra Ana Botella, en 2014, cuando dijo, señorías, y cito: ... una mujer, cuya única fuerza proviene de ser la esposa de su marido. Bien, condenemos y acabemos con todo eso. Hagámoslo, pero hagámoslo todas y todos. Seamos de verdad una Comisión de Igualdad para todos, para la derecha y para la izquierda.

Por eso también, señorías, quiero recordarles que, lamentablemente, en la persecución de ese objetivo que hoy ha expresado Unidas Podemos, esta Comisión no ha hecho nada ante las gravísimas palabras que en la última Comisión de Igualdad pronunció una compareciente, la señora Landáburu, en este caso, no contra el señor Errejón sino contra una diputada, en concreto, una diputada de VOX, la señora Toscano, a la que, acuérdense, mandó al médico; sí, señorías, y esta Comisión de Igualdad no dijo nada ni hizo nada ni lo condenó. Apliquémonos, por lo tanto, señorías, todas estas palabras, pero a todas y en todo momento. **(Rumores).**

Dicho esto, señora Santos, a modo de reflexiones sobre el funcionamiento de esta Comisión y sobre la brecha salarial, creo que ustedes, en la CEOE, tienen un análisis muy interesante en una publicación llamada *Análisis de la brecha salarial de género en España*; es de 2019 y he podido leerlo en la página web de la CEOE. En ese estudio, señora Santos, la CEOE calcula que la brecha salarial ajustada, es decir, ajustada teniendo en cuenta las diferencias de edad, ocupación, antigüedad, etcétera, es nada más y nada menos que del 12,2% en España; datos de 2019. Ello indica que sigue siendo enorme, según este estudio, que creo que es un estudio consistente, de la CEOE. Yo le pregunto, señora Santos, ¿eso significa que ustedes han comprobado también, a partir de ese estudio, que las empresas españolas, por ejemplo, las que están en la CEOE, están pagando en este momento un 12% menos a las mujeres que a los hombres por el mismo trabajo? ¿Les consta en la CEOE, dado que han publicado esto?

Y, luego, con relación a las medidas que usted ha propuesto, que me han parecido de interés todas ellas, le quiero hacer dos preguntas concretas sobre dos de las medidas. Sobre la brecha de los cuidados —estoy totalmente de acuerdo en que es fundamental— usted ha hablado de que necesitamos estructuras adecuadas para los cuidados. De acuerdo, totalmente de acuerdo, pero le quiero preguntar, señora Santos, ¿qué han hecho las empresas españolas, en concreto desde la CEOE, para contribuir también desde las propias empresas —porque lo echamos de menos— a esa construcción de infraestructuras adecuadas de cuidados? ¿En qué han contribuido o están contribuyendo las empresas?

Por último, la última pregunta que le quería hacer es que usted ha mencionado el Estatuto de los Trabajadores, el registro salarial y la auditoría retributiva que, efectivamente, son importantes para controlar que, en efecto, se esté pagando lo mismo a una mujer que a un hombre por el mismo trabajo. Ahí le quiero preguntar, ¿ustedes, a partir de estas medidas, han detectado o están detectando —y me refiero, por supuesto, a todas las empresas que están en el ámbito de la CEOE— que esas empresas no están cumpliendo? ¿Por qué seguimos teniendo una brecha salarial del 12%, según ustedes, por el mismo trabajo entre hombres y mujeres? ¿Es que la empresa española no está cumpliendo como debe esas normas?

Gracias.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 37

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señoría.
Es ahora el turno del Grupo Parlamentario Socialista, señor Sánchez.

El señor **SÁNCHEZ ESCOBAR**: Gracias, presidenta.

Buenos días. En primer lugar, quiero dar la bienvenida a la señora Santos. Creo que todas las personas que estamos aquí conocemos el bagaje profesional de la ponente, y sin duda es conocedora del tema, como lo ha demostrado en su intervención. Hoy me voy alegre, me voy contento de esta Comisión al ver que la CEOE cree más en la igualdad que los partidos de derecha y ultraderecha de este país —es una gran noticia para mí—, y a la vista está después de haber oído las intervenciones de algunas de sus señorías.

El Gobierno, como ustedes saben, aprobó en octubre pasado dos reales decretos que están dirigidos a garantizar la plena igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral, situando a España a la vanguardia de Europa en ese terreno. Los textos otorgan rango de ley a los reglamentos de igualdad retributiva y planes de igualdad. Desde ese momento, un hombre y una mujer en las empresas de nuestro país no deberían percibir retribuciones diferentes, pero lamentablemente sigue ocurriendo; parece ser que algunas señorías no se han enterado. Por citar un ejemplo, el pasado día 16 —la semana pasada, no hace tanto tiempo— el diario *Público* hacía referencia a que la Inspección de Trabajo de la Generalitat había sancionado con 15225 euros a una empresa del sector de la hostelería que discriminaba a sus trabajadoras, pagando sueldos inferiores a las mujeres por el mismo trabajo desempeñado, nada más y nada menos que un 39,32 % simplemente por el hecho de ser mujer. Pues bien, esta normativa que citaba anteriormente asegura la corrección de la discriminación salarial en las empresas, pues estarán ustedes conmigo de acuerdo en que es una aberración democrática, ya que vulnera de una manera flagrante los derechos fundamentales de la mitad de la población. Bueno, de algo más de la mitad de la población: en España somos 47 millones de personas, de los cuales 23 millones somos hombres y 24 son mujeres. Tengan ustedes en cuenta que la brecha de género no se limita al ámbito retributivo, sino que también se refleja en la precariedad de los empleos y las dificultades de conciliación de la vida laboral y personal, y sobre todo ahora, durante la pandemia, como usted comentaba, donde los ERTE han afectado sobre todo a las mujeres, especialmente en los cuidados, a lo que siempre se ha denominado división sexual del trabajo: para los hombres, el ámbito público y el trabajo productivo, y para las mujeres, el ámbito privado y el trabajo reproductivo. Este último no hace referencia solo al hecho de la maternidad y la crianza, sino también a todo lo que tiene que ver con el sostenimiento de la vida, desde poner una lavadora a estar pendiente de la cita del médico de la niña o del abuelo que se ha caído; siempre les toca a las mujeres. En definitiva, mujeres que intentan abrirse paso en el mundo laboral y las que, ya estando en el mercado de trabajo, tienen más dificultades que sus compañeros para trabajar a jornada completa y no parcial, como así sucede, para promocionar o para alcanzar puestos de responsabilidad. Son los techos de cristal, y por eso —precisamente por eso— hay que remarcar la relación directa entre las políticas de igualdad de una empresa y su eficiencia.

El Gobierno, a través del real decreto sobre igualdad retributiva, facilita la identificación de las discriminaciones salariales a través de un conjunto de instrumentos de transparencia: un registro con información desagregada por sexos, clasificación profesional y tipo de retribución, una auditoría de la empresa que incluya la evaluación de los puestos de trabajo, un plan para corregir las desigualdades, un sistema de valoración de puestos de trabajo que respete, según dicta el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, el principio de igual retribución para puestos de igual valor, así como la información de sus derechos. La clave de este decreto es que garantiza el derecho a la información sobre la cadena retributiva, que es donde justamente se perciben todas y cada una de las discriminaciones que sufren las mujeres a lo largo de su vida profesional y personal. La meta a la que se quiere llegar con este decreto sobre los planes de igualdad es analizar la efectividad de la lucha contra la brecha salarial en las empresas, abarcando con los agentes sociales, como ustedes están haciendo, un diagnóstico desde el proceso de selección del personal y la permanencia hasta la salida del puesto de trabajo, diagnosticando también las discriminaciones por razón de género.

Los socialistas bajo ningún concepto —la parte del Grupo Socialista que está hoy aquí, además de todos los compañeros que no están aquí hoy— vamos a permitir que se aproveche esta pandemia para que vuelva a recaer la desgracia sobre las mujeres, y sobre todo que se puedan producir retrasos, retrocesos de muchos años en el acceso efectivo a sus derechos. Por tanto, de lo que se trata es de combatir la dependencia económica de las mujeres y las situaciones de precariedad que sufren, siendo

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 38

además esencial para erradicar la violencia de género. Desde el Grupo Socialista reconocemos la comprensión y el esfuerzo que la CEOE está haciendo ante esta pandemia, mano a mano con el Gobierno y con los sindicatos, y además esperamos y deseamos que sigan en esta línea, como indican las veintiuna iniciativas estratégicas que ustedes han planteado para la recuperación y transformación de la economía española. Ya termino, presidenta. Aunque también es cierto que la CEOE —como ha comentado al inicio de su intervención— no firmó el acuerdo para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo entre las mujeres y los hombres, que firmaron los ministerios de Trabajo e Igualdad y los sindicatos UGT y Comisiones Obreras. Por tanto, le hago dos preguntas: ¿cree usted que es la mejor manera de luchar contra la brecha salarial desde la empresa recurrir ante el Tribunal Supremo contra el decreto que desarrolla los planes de igualdad y su registro? Y la otra, ¿cree usted en la legitimidad de los sindicatos para negociar estos planes, aunque no haya representación legal en la empresa? Nosotros, desde el Grupo Socialista, sí creemos en la representatividad y además vemos necesario que los sindicatos tengan que estar siempre presentes, y más en un tema tan delicado como son los planes de igualdad. Y solo le hago un ruego, que no es otro que retiren ustedes el recurso e impulsen la negociación de los planes de igualdad en las empresas y en los registros retributivos, y no obstaculicen, pues el objetivo es, como dicta el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras, igual salario para trabajos de igual valor. Desde el Grupo Socialista valoramos de verdad, sinceramente, su gran intervención y sus aportaciones, y sepa que siempre estaremos para trabajar a su lado, si así lo estima oportuno.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno de la señora Santos, para que pueda responder a las cuestiones que le han planteado los distintos grupos parlamentarios.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CEOE** (Santos Fernández): Muchas gracias.

Me alegro, cuando menos, de haber hecho surgir alguna duda acerca de lo que realmente son estereotipos fuera del ámbito de la igualdad, que también veo alcanzan a las organizaciones empresariales. Como mínimo, me alegro de haber hecho reflexionar a sus señorías sobre la implicación de las organizaciones empresariales en el ámbito de la igualdad. En este sentido, voy a intentar abordar todas las cuestiones que se han planteado, si me dejo alguna espero que la presidenta me pueda echar un capote, porque han sido muchas.

Empezaré por hacer una afirmación: el circulito de los ODS no está solamente para llevarlo en la solapa, está para creérselo. Nosotros somos unos grandes convencidos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y he empezado mi intervención haciendo referencia a cómo la igualdad es un elemento transversal sin el cual entendemos imposible superar o abordar o afrontar los desafíos del desarrollo sostenible. Y lo decimos con absoluta convicción, hasta el punto de que hemos sido la primera organización europea en regular a los *riders*, y lo hemos hecho por nuestro compromiso con el trabajo digno y decente. Sirva esta afirmación para también reafirmar nuestro absoluto compromiso con la igualdad y con la eliminación de las diferencias retributivas.

Las palabras convencen, pero los ejemplos arrasan. Alguna diputada hacía referencia a si podía ser solamente una cuestión relacionada con mi persona o con mi departamento o si era una cuestión cultural de CEOE. Les puedo asegurar que bajo el impulso del presidente Garamendi nosotros hemos hecho profundos cambios internos justamente para predicar con el ejemplo, y que eso sirva también para el resto de las empresas a las que representamos. Hemos pasado de cero puestos directivos en la anterior presidencia ocupados por mujeres al 50% de los puestos directivos dentro de CEOE; más del 60% de la plantilla son mujeres y se han dotado también varias vicepresidencias que están ocupadas por mujeres.

Desarrollamos gran cantidad de programas —a algunos de ellos he hecho referencia en mi intervención, a otros no—, pero sí quiero poner en valor el trabajo que están realizando todas nuestras organizaciones, tanto territoriales como sectoriales, desde la construcción hasta el metal, para tratar justamente de avanzar en este reto de la igualdad. Llevamos muchos años haciéndolo. De hecho, estamos intentando compendiar en un solo manual todas las prácticas que se están realizando, precisamente para que sirvan como casi un repositorio de iniciativas que se puedan extrapolar a otros sectores.

En la misma línea tengo que decirles con relación al reglamento, en este caso de planes de igualdad, que la razón del registro de todos los planes —y no solamente de algunos de ellos, como sucedía hasta el momento— partió de esta organización empresarial, precisamente porque queríamos que los planes de

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 39

igualdad gozarán de una publicidad suficiente para otras empresas dotadas de menos recursos, por su tamaño o por no tener departamentos dedicados exclusivamente a esto. Quienes solicitamos el registro de todos los planes fuimos justamente las organizaciones empresariales.

Entrando ya en lo concerniente a las preguntas que se han planteado, nosotros sí estamos absolutamente convencidos de la importancia de la transparencia y de la información retributiva. Creemos que, efectivamente, este elemento va a contribuir a identificar algunos elementos que pueden estar detrás de la brecha: lo que no se conoce no existe. Se ha hecho referencia por parte de varias de sus señorías al informe del año 2019, que recoge datos de 2018, elaborado por CEOE. En concreto creo que han hecho referencia la representante del Grupo Plural y también la representante del Partido Popular. Fue un estudio pionero, precisamente porque trata de abordar la brecha ajustada, que es francamente difícil de medir, pero que está un poco en el origen de la filosofía del trabajo de igual valor. Ciertamente llegar a instrumentos que nos permitan identificar esa brecha ajustada y lo que está en el trabajo de igual valor, en la filosofía del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores —pero también de todo el derecho de la Unión Europea, desde el convenio de la OIT del año 1950—, es francamente complejo para quienes no son expertos, y hay que decir que en España tenemos muy poco. Lo último que querríamos es complicar o hacer excesivamente complejas las herramientas de medición para que en el fondo eso impidiera avanzar en la igualdad real.

No significa esto, lógicamente, que la brecha —no lo recuerdo en este momento, y no lo he traído, pero efectivamente estaba rondando el 12%— sea una brecha provocada por las empresas. Ya he tratado de explicarlo en mi intervención, hay muchos elementos culturales que se reflejan, en definitiva, en el mercado laboral y también en el sistema de pensiones, como son esas diferencias entre hombres y mujeres que proceden de la falta de corresponsabilidad y de cómo recae ese peso de los cuidados principalmente sobre las mujeres. En todo caso, ya lo he dicho, esa medición y también un análisis en profundidad de la negociación colectiva tienen que venir a identificar aquellos elementos que consciente, o mejor, inconscientemente en la mayoría de los casos, pueden estar en el origen de las desigualdades, y nosotros sin duda alguna estamos en ello. Piensen en que estamos afrontando un cambio vertiginoso de nuestra sociedad en lo que al ámbito laboral se refiere, como consecuencia de la globalización, de los procesos de digitalización y también de la transición energética, en muchas ocasiones con herramientas del siglo XX. La negociación colectiva es un elemento de adaptabilidad imprescindible, pero en no pocas ocasiones se ha petrificado. Por eso, es imprescindible que se haga una revisión en profundidad de los grupos profesionales y de todos los complementos que pueden estar de manera casi siempre no deseada —quiero pensar que siempre— en el origen de algunas desigualdades. Por lo tanto, adelante con la medición y adelante con la publicación que, por otro lado, las empresas grandes ya están obligadas a hacer a través de la Ley de Información no Financiera desde hace ya bastantes años.

Tenemos un problema grave de natalidad en España, tenemos una pirámide poblacional completamente invertida. Por ello, todo lo que fomente la natalidad en forma de desgravaciones, pero también todo lo que ayude a la corresponsabilidad —o sea, a fomentar esa corresponsabilidad— o a ayudar al desarrollo de los cuidados, tanto a través de las escuelas infantiles de 0 a 3 años como reforzando todo el sistema de dependencia —como hemos intentado hacer a través del acuerdo al que hacía referencia y al que se refería la señora Giménez en su intervención—, estaremos desde luego completamente de acuerdo con ello. Yo creo que lo he dicho en mi anterior intervención, no vale solamente con flexibilizar la jornada, no vale esa flexibilidad, esa minoración o ese ajuste de la jornada —que ya está en el Estatuto de los Trabajadores y también en el Plan Me Cuida, y que nos ha servido durante el COVID— si eso sigue haciendo recaer sobre las mujeres el cuidado de los hijos. En definitiva, nosotros creemos que la libertad consiste justamente en poder elegir, y ese poder elegir tiene que ver con dotar a nuestra sociedad de los elementos necesarios para superar todas las barreras que existan, sean cuales sean.

Se hacía referencia por parte de varias de sus señorías al IBEX 35. Lo cierto es que sigue siendo un objetivo importantísimo dentro de nuestras empresas. Desgraciadamente, hay pocas empresas del tamaño de las del IBEX, ojalá en vez de 35 fueran 35 000, no es nuestro caso. Pero la realidad —y lo decían ustedes muy bien— refleja que ese empoderamiento, esa capacidad de toma de decisiones o llegada de las mujeres a los puestos decisivos sigue siendo todavía hoy un problema. Las empresas del IBEX han demostrado en el último año haber hecho un esfuerzo importante. En este momento la presencia de mujeres en los consejos de administración de empresas del IBEX ha alcanzado en 2020 el 31,2%; se ha superado el umbral del 30% que había recomendado para el año 2020 la Comisión

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 40

Nacional del Mercado de Valores en su código de buen gobierno en casi 4 puntos, pero aspiramos a conseguir mayor presencia todavía en esas empresas y en todos los ámbitos de decisión de la sociedad, que no solamente son las empresas —lo decían ustedes muy bien—. No hay más que ver el liderazgo en los principales partidos políticos, que recae principalmente en hombres. Asimismo, el mundo de la judicatura adolece de la misma problemática, en el Tribunal Constitucional solamente hay dos mujeres, en el Tribunal Supremo, de ochenta y un componentes, solo diez son mujeres y una sola presidenta de sala. Hacían ustedes también referencia a la universidad, pues de las cincuenta universidades públicas que hay en España solamente siete cuentan con rectoras. Por lo tanto, efectivamente, este es un objetivo yo creo que del conjunto de la sociedad, de los poderes públicos y de las organizaciones empresariales y sindicales también, en el que, sin duda alguna, debemos seguir mejorando.

El fomento del empleo de las mujeres, y sobre todo del empleo en ámbitos donde las mujeres estamos infrarrepresentadas creo que tiene que hacerse desde las etapas tempranas de la educación, efectivamente, superando esos roles que existen, esos estereotipos que existen y que todavía siguen pesándonos en el desarrollo de nuestra vida profesional. Y nosotros, como les decía, estamos trabajando con nuestras organizaciones sectoriales y territoriales, pero muy concretamente con las organizaciones sectoriales en compensar o equilibrar esa infrarrepresentación femenina en sectores muy masculinizados, pero también —también— en equilibrar la representación masculina en sectores que están muy feminizados, siempre, por supuesto, desde la capacidad de libre elección de cada una de las personas, faltaría más.

Se hacía referencia por parte de la representante del Grupo Plural a ese informe al que ya he hecho referencia, al que también se refería el Grupo Popular, y al peso psicológico de algunos factores. Lo cierto es que en la negociación colectiva, detrás de muchos de los complementos salariales, se han estado primando tradicionalmente cuestiones como la disponibilidad, que, efectivamente ya lo hemos visto, han estado más vinculadas por razones culturales a los hombres. Creo que ha llegado el momento, en esa valoración de puestos de trabajo de igual valor que sin duda alguna va a llegar con la elaboración del diagnóstico y los planes de igualdad, de poner en valor algunas otras habilidades o rasgos del trabajo, como usted hacía referencia en la intervención, como esa habilidad social, también la minuciosidad u otros elementos que tradicionalmente se han atribuido a las mujeres y que, por supuesto, no son patrimonio exclusivo de las mujeres, pero sí es importante hacer una revisión en profundidad de los complementos salariales y de los grupos profesionales de la negociación colectiva.

Me alegro, señora Vallugera —creo que es—, de haberla sorprendido. Ya he dicho que para nosotros los Objetivos de Desarrollo Sostenible forman parte en este momento del cor de nuestra organización, estamos seriamente comprometidos con ellos, y entre ellos está este, si cabe, con una dimensión mucho mayor por el efecto transversal que va a tener sobre el resto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

A nosotros nos parece muy importante que se profesionalice el sector de los cuidados, y que efectivamente se propicie el paso de la economía informal de las mujeres a la economía formal. De hecho, estamos trabajando en este caso también mucho, tanto con el Imsero como con el SAD como con diferentes organismos, en que esto suceda. Para nosotros es muy importante esa profesionalización de los cuidados que, sin duda, va a fomentar la libertad de elección de las mujeres, que, en definitiva, es lo que nosotros queremos, pero nos parece muy importante el paso de la economía informal a la economía formal. En ese sentido, creemos que es muy importante la ratificación del Convenio 189, que no se ha comentado, pero que viene antes que el 190 o debería haber llegado antes. Y sí que estaríamos abiertos, lógicamente, a contemplar todos los derechos que en el ámbito del hogar familiar deberían tener las mujeres que se dedican a este ámbito profesional, incluido por supuesto el derecho al desempleo. Nos parece verdaderamente importante.

Igual que nos parece importante la socialización de la maternidad y de los cuidados. Yo ya lo he dicho, esta no es una cuestión solamente de madres y padres, es una cuestión que está muy implantada en toda Europa y nos parece un paso inevitable y obligatorio. En España todo lo que tenga por objeto socializar, tanto la maternidad como la economía de los cuidados que queremos fomentar precisamente como herramienta o elemento que va a ayudar a esa libertad de elección de las mujeres para su pleno desarrollo profesional, es importantísimo.

Creo que, de alguna manera a la señora Carmona ya le he respondido en cuanto a lo del IBEX 35, puesto que era también un planteamiento que había hecho la portavoz del Grupo Ciudadanos.

Es verdad que las crisis aumentan las desigualdades, también es verdad que esta crisis es muy diferente a las anteriores, no es una crisis que tenga su origen en cuestiones de competencia ni en

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 41

cuestiones de mala gestión empresarial, ni siquiera en cuestiones económicas, como fue el caso de la anterior y de la que desgraciadamente acabábamos de salir cuando sobrevino la pandemia, sino que es una crisis provocada como consecuencia de una pandemia mundial que ha traído consigo una crisis profunda también en lo económico, con una caída del PIB del 11% y que, inevitablemente, ha afectado más a las mujeres no porque desde el mundo empresarial haya habido, lógicamente, un interés en desprenderse del capital femenino, que es justamente lo contrario, sino por las razones obvias de la sobrerrepresentación femenina en los ámbitos que más han estado afectados por las medidas de contención sanitaria de la pandemia adoptadas, tanto por las autoridades sanitarias nacionales como por las autoridades autonómicas, incluso provinciales.

Saben ustedes que el impacto normativo del año de pandemia sobre las empresas se tasa en más de tres mil normas. Prácticamente a diario hemos tenido que ir adaptando la organización interna de los recursos humanos para organizar horarios, cambios de turno y para poder respetar las medidas de distanciamiento. Créanme si les digo que ha sido un año verdaderamente difícil para la sociedad española, muy duro para los trabajadores y trabajadoras de este país, pero durísimo también para las empresas. Ha sido duro cuando hemos tenido que estar cerrados y ha sido dura la continuidad de las empresas por las dificultades que hemos tenido que compatibilizar para poder hacer frente a esa continuidad.

En todo caso, sí quiero poner en valor la figura de los expedientes de regulación temporal de empleo, que han actuado como malla de contención, tanto de la destrucción de tejido empresarial como de la destrucción de empleo que, sin lugar a dudas, hubiera afectado en mayor medida a las mujeres.

Nos queda, lo tengo que decir, una cuestión relacionada con el Plan Me Cuida. No tenemos datos relevantes o definitivos en este momento, pero, visto cómo funcionan, tanto las reducciones como las adaptaciones de jornada de forma mayoritaria, entendemos que habrán afectado a las mujeres, aunque es cierto que, debido a la sobrerrepresentación femenina, en sectores esenciales como el sanitario o los servicios sociales, ha podido producirse un efecto de equilibrio. En todo caso, hubiera sido bueno que el Plan Me Cuida hubiera tenido también alguna otra dotación de recursos públicos, como de alguna manera los interlocutores sociales en el acuerdo previo al Real Decreto-ley 8, que ya saben que en el ámbito bipartito los interlocutores sociales, alcanzamos, que es un acuerdo mirándonos en el espejo de Europa y previendo que podíamos sufrir la misma situación, como después los hechos lo demostraron, una situación similar a la de Italia, y establecimos una serie de medidas, los ERTE, el teletrabajo, también esta posibilidad de permisos y adaptaciones de jornada, pero que nos hubiera gustado que hubieran venido dotados de un fondo público que hubiera permitido aminorar el impacto económico, principalmente en las mujeres. Estamos completamente de acuerdo —ya lo he dicho— con cualquier política pública que tienda a mejorar la corresponsabilidad y esa economía de los cuidados. Además, el fin en sí mismo de esos objetivos va a ayudar a despegar la carrera profesional de la mujer o al menos a eliminar algunas barreras importantes.

No voy a hacer ninguna valoración, señora De Meer, sobre cuestiones políticas que no me conciernen. Dejé la política hace ya algunos años, de lo cual —también le digo— me alegro. Aunque fue una etapa ciertamente interesante, de la que guardo un gratísimo recuerdo, y una experiencia profesional inolvidable, decidí dejarla, y como decidí dejarla, no voy a inmiscuirme en este momento en cuestiones políticas que les afectan y les conciernen a ustedes. Efectivamente, para nosotros la libertad de elección es lo primordial. Que la mujer que quiera trabajar pueda hacerlo sin ningún tipo de barreras es lo único importante, respetando, por supuesto, la libertad de elección de todos los hombres y mujeres.

En relación con la brecha salarial ajustada y el informe de la CEOE que hace referencia a datos de 2018, preguntaba la señora Uriarte si eso es un reconocimiento explícito de que se está produciendo una brecha conocida y consentida dentro de las empresas. Creo que lo he dejado claro a lo largo de mi intervención, señora Uriarte. La brecha salarial ajustada hace referencia a esos factores de los que usted ha hablado, pero no es una brecha provocada por las empresas, sino que detrás de ella están todos los elementos a los que he venido haciendo referencia a lo largo de mi intervención. Con todo, este informe supuso un hito en la cultura interna de la CEOE. Supuso el reconocimiento de la existencia de la brecha, donde puede haber, efectivamente, elementos incluso no conocidos dentro de las empresas. De ahí la importancia de colocar blanco sobre negro la información relacionada con los salarios por grupos y dar a conocer esa información a los trabajadores, para tratar de superar en el trabajo conjunto que nosotros entendemos que se debe hacer entre empresas y trabajadores las posibles desigualdades que procedan de lo interno del trabajo, incluida, como bien decía, la negociación colectiva. Por tanto, no es ese informe un reconocimiento de que la empresa no esté cumpliendo. Nuestro deseo es cumplir, nuestro deseo es

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 42

mejorar, nuestro deseo es llegar a la igualdad efectiva y también es nuestro objetivo. No dudamos de que es un objetivo compartido mayoritariamente por toda la sociedad y esperamos que estos instrumentos sirvan para su consecución lo más pronto posible.

Por último, hacía referencia el portavoz del Grupo Socialista a los reales decretos 901 y 902. Me preguntaba de manera categórica si la CEOE creía que la impugnación del real decreto por el que se regulan los planes de igualdad, en concreto del artículo 5, era la mejor manera de defender la igualdad. Me solicitaba retirar el recurso y decía literalmente: No obstaculizar el desarrollo de los planes de igualdad.

Con todo el afecto, pero también con toda la contundencia, le diré que entendemos que sí es la mejor manera de defender la igualdad y le diré también que no vamos a retirar el recurso. Voy a intentar explicarlo, porque fueron muchos meses de trabajo en un momento muy duro, en el que las mismas personas estábamos simultaneando la negociación de los ERTE, la negociación del teletrabajo y la negociación de los reglamentos de igualdad, prácticamente recién finalizado el confinamiento. Esto produjo una sensación casi de confinamiento prolongado para quienes estábamos inmiscuidos en estas negociaciones. Voy a intentar explicar el porqué de esa impugnación que se circunscribe y se limita al artículo 5 del reglamento de planes de igualdad. Quiero reiterar que el resto, todo lo relativo a la igualdad que está en cada uno de los dos reglamentos, fue absolutamente acordado entre todos los miembros de la mesa, tanto los dos ministerios —que lideraban la negociación— como organizaciones empresariales y sindicales. Por lo tanto, nuestro desacuerdo se limita exclusivamente al artículo 5, que hace referencia a la legitimación para negociar los planes de igualdad.

Durante los casi cinco meses de negociación, esa legitimación, según constaba en los distintos documentos del Gobierno, se asignaba a la representación legal de los trabajadores, como dice la Ley de igualdad y como dice el propio Estatuto de los Trabajadores. En el último momento, cuando prácticamente teníamos negociados ambos reglamentos, hubo un cambio de criterio del Gobierno en virtud del cual se asumía una tesis de los sindicatos para modificar esa legitimación para negociar y otorgársela, donde no hubiera representación legal de los trabajadores, a los sindicatos más representativos; además, para aquellos casos en los que sí hubiera representación de los trabajadores, se crea una comisión híbrida formada por los comités de empresa y por los delegados sindicales. Bien, a este respecto, lo que yo tengo que decir es que la Ley de igualdad, la Ley 7/2007, que fue modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, que ustedes tuvieron oportunidad de debatir en sede parlamentaria, marca claramente quién tiene la legitimación para negociar los planes de igualdad. Marca dos cosas la Ley de igualdad: una, la legitimación para negociar los planes y, dos, el deber de negociar. La jurisprudencia consolidada identifica estos planes de igualdad como una extensión de la negociación colectiva y otorga esa legitimación para negociarlos a las mismas personas que tienen legitimación para negociar los convenios colectivos de empresa, en definitiva, a la representación legal de los trabajadores, entendiendo por tal tanto a los comités de empresa como a los delegados sindicales, según la jurisprudencia más reciente. Pues bien, lo que desde nuestro punto de vista sucede en la práctica es que se produce un *ultra vires*, una clara extralimitación del mandato de la Ley de igualdad, y que el reglamento se excede tanto en la creación de una comisión híbrida, que no está contemplada en la norma, como en la adjudicación a los sindicatos más representativos del sector de la legitimación para negociar los planes de igualdad allí donde no haya representación legal de los trabajadores. En definitiva, creemos que hay un exceso por parte del reglamento de planes de igualdad en ese artículo 5 respecto al mandato que establece la ley y que puede llegar a obstaculizar o a impedir el cumplimiento de nuestra obligación del deber de negociar.

Además de esa comisión híbrida y de la creación *ex novo* de esa comisión sindical que crea el reglamento, se deja sin resolver una cuestión: ¿qué pasa cuando los sindicatos no responden? ¿Con quién se negocia? ¿Con quién cumplimos nosotros ese deber de negociar? Es decir, el reglamento ha abordado una parte de esa legitimación, pero ha dejado sin abordar otra, lo cual en la práctica nos podría llevar a que el abordaje de todos los planes de igualdad —que desde el año próximo van a ser de empresas de más de cincuenta trabajadores, que son muchos cientos— sea inabarcable por parte de las personas contratadas por los sindicatos mayoritarios, y la imposibilidad de hacer ese abordaje por parte de estas personas podría llevarnos al incumplimiento del deber de negociar, con las sanciones correspondientes que impone la ley, ante esa ausencia o ese no abordaje de quienes deberían ser las personas con las que, en su caso, habría que hacer esa negociación.

Por otro lado, en un tejido empresarial donde predomina la pequeña empresa y en el que desde el año próximo los planes de igualdad tendrán que hacerse en empresas de más de cincuenta trabajadores, parecería oportuno, para poder dar cumplimiento a ese objetivo de igualdad real, que hubiera una

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 43

implicación directa de los trabajadores y trabajadoras de las empresas y de la propia empresa o la dirección de las empresas y no replicar medidas por parte de personas ajenas a las estructuras de las empresas que podrían tener poco que ver con la situación real de las mismas. Saben que el Decreto-ley 6, que se produjo en aquellos viernes sociales durante el anterior Gobierno en funciones del Partido Socialista, no fue acordado por ninguno de los miembros de la mesa; no hubo tiempo, se sacó una mañana y se promulgó al día siguiente, pero sí estuvimos un día entero con su noche debatiendo sobre él, y hubo, si usted quiere decirlo así, una serie de desacuerdos pactados, entre ellos, esos instrumentos de transparencia retributiva, pero también y principalmente el diagnóstico. Nosotros creemos que, visto el camino que se recorrió desde el año 2007 hasta el año 2019, es francamente importante que los trabajadores y las trabajadoras de todas las empresas se impliquen en la realización de ese diagnóstico junto con la dirección de la empresa y que se establezcan en sus planes de igualdad o en sus medidas de igualdad, para quienes no tengan obligación de hacerlo, medidas que sean coherentes con la situación concreta de cada una de las empresas, más allá de replicar medidas generales que podrían de alguna manera malograr el objetivo que todos perseguimos de la igualdad real.

Presidenta, no sé si he sido disciplinada o no en el tiempo y si he respondido a todas las preguntas. En todo caso, para aquello que haya quedado sin responder, quedamos a su disposición, como siempre, aquí o fuera de aquí para hacerles llegar las consideraciones y la documentación que sus señorías estimen oportunas.

Gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora Santos. Al contrario, en todo caso pedirle disculpas por el retraso en el inicio de su comparecencia, que ha sido debido al devenir de esta Comisión y en absoluto a su intervención. Le agradecemos sus aportaciones, su claridad y, sobre todo, la riqueza en las respuestas que ha dado a los planteamientos que se le han hecho.

Sirva además esta oportunidad para reconocer a la Confederación de Organizaciones Empresariales de este país, cuyo papel como organización empresarial más representativa está reconocido en la Constitución española, la profunda labor que está haciendo, acorde a su papel institucional y constitucional, en el proceso de diálogo social, siempre y no solamente ahora. Siempre hay que poner en valor ese papel de la negociación colectiva, que al final es la capacidad de los agentes económicos y sociales para autonomar el mercado de trabajo, sobre todo en el ámbito de la igualdad, que es lo que ocupa fundamentalmente a esta Comisión.

Asimismo, le agradezco su implicación, dejando al margen algunas cuestiones que seguramente están fundamentadas desde su punto de vista. Finalmente, quiero felicitar a la CEOE sobre todo por tener al frente de un departamento tan importante como el de empleo a una persona como usted.

La señora **DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO DE EMPLEO, DIVERSIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE LA CEOE** (Santos Fernández): Muchas gracias. **(Pausa)**.

— **DE LA SEÑORA PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN YO NO RENUNCIO Y DEL CLUB DE MALASMADRES (BAENA FERNÁNDEZ), PARA INFORMAR SOBRE EL DÍA INTERNACIONAL DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD EN LA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES QUE SE CELEBRA EL DÍA 23 DE MARZO. (Número de expediente 219/000428).**

La señora **PRESIDENTA**: Reanudamos la sesión, señorías.

Damos la bienvenida a doña Laura Baena Fernández, presidenta de la Asociación Yo No Renuncio y del Club de Malasmadres. Es la tercera de las comparecencias previstas para el día de hoy, según lo que hemos acordado en Mesa y portavoces.

Muchísimas gracias por estar aquí, señora Baena, es un placer. Antes de nada, deseo pedirle disculpas por el retraso que llevamos acumulado en las comparecencias. Ya sabe cómo es esto, no es un directo, pero casi.

Quiero expresar, primero, mi reconocimiento a la labor que está desarrollando la organización a la que usted representa y, sin más dilación, le cedemos la palabra. Sabe que tiene un turno de intervención de veinte minutos, luego intervendrán los distintos grupos parlamentarios por un tiempo de cinco minutos cada uno y después cerrará usted para contestar a las consideraciones o aportaciones que sus señorías tengan a bien hacerle.

Tiene usted la palabra.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 44

La señora **PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN YO NO RENUNCIO Y DEL CLUB DE MALASMADRES** (Baena Fernández): Muchas gracias por la oportunidad de traer aquí la voz de tantísimas mujeres que en su mayoría han tenido que renunciar por el simple hecho de ser madre, y muchas no han renunciado o siguen en el camino de esa supervivencia a diario que hacemos para no tener que renunciar a nuestra carrera profesional ni tampoco renunciar a ver crecer a nuestros hijos y a nuestras hijas.

Para nosotras hoy es un día superimportante, porque es el Día Nacional de la Conciliación, aunque os diré que tenemos otro día de la conciliación. Antes de que en 2018 se aprobara que este era el Día de la Conciliación, teníamos el día 13 de febrero, desde 2015, que es cuando comienza realmente nuestra lucha por reivindicar una conciliación real entre la vida familiar, laboral y personal.

Antes de comenzar, quiero leer una pequeña reflexión que hacía esta mañana viniendo desde Málaga a Madrid, a la Comisión de Igualdad. Con mucha emoción, escribía lo siguiente: 23 de marzo, Día de la Conciliación desde 2018. Para mí siempre será el 13 de febrero el Día de la Conciliación, porque aquel día de 2015 decidimos alzar la voz en un momento en que no se hablaba de esto, en un momento donde miles de mujeres renunciábamos sin ni siquiera darnos cuenta, muchas veces empujadas por motivos profesionales y otras por motivos personales, pero siempre porque era —y sigue siendo— imposible ser madre y profesional en este país sin perder nuestro espacio y tiempo personales; renunciaciones que nos vendían como elecciones libres; renunciaciones invisibles a una sociedad que entiende que cuando eres madre ya no eres la misma profesional; renunciaciones llenas de culpa, de frustración por no haber conseguido ser esa *superwoman* que teníamos que ser; renunciaciones que te daban un respiro para parar, recolocarte y repensar el camino en el mejor de los casos; renunciaciones que te alejan para siempre de un mercado laboral presencialista, donde la mujer madre es el rival más débil, un problema para la empresa y un estorbo social. Ojalá llegue el día en que la maternidad no penalice, ojalá el día en que la maternidad se valore social y económicamente, ojalá el día en que las mujeres no tengamos que renunciar y podamos elegir.

Hoy cobra más sentido que nunca mi propia renuncia y todas las renunciaciones que me acompañan con nombre de mujer, porque hoy estoy en esta Comisión de Igualdad defendiendo nuestros derechos y haciendo entender en este Congreso que es posible, que hay caminos que trabajar y soluciones que apoyar, que la conciliación no es una utopía, que la conciliación es un derecho de todas y de todos para simplemente apostar por una sociedad sostenible y con futuro, porque no, no vamos a renunciar ni a ver crecer a nuestros hijos ni a nuestra carrera profesional. Con esto quiero dar paso a ese vídeo con el que comenzamos nuestra lucha social por la conciliación allá por 2015. **(Se reproduce un vídeo.—Aplausos).**

De mi renuncia, como reflejo de tantas otras, nace la asociación Yo No Renuncio, por la conciliación, después de que una noche de madrugada me desahogara en Twitter bajo @malasmadres para conectar con otras mujeres que se sentían como yo, que se sentían malas madres por no querer renunciar ni a una parcela ni a otra, porque ese poder de la elección de la que antes hablábamos muchas veces no es posible. ¿Hasta qué punto podemos elegir? Por supuesto, yo estoy aquí para defender esa posible elección, yo quiero luchar para que mis hijas el día de mañana no tengan que renunciar y puedan elegir. Pero nos queda mucho camino, y es un camino que tenemos que trabajar juntas y juntos. ¿Quiénes somos? Para poner en contexto esa renuncia, el reflejo de tantas renunciaciones y ese desahogo personal nace la asociación Yo no Renuncio, una entidad sin ánimo de lucro impulsada por el Club de Malasmadres para luchar por reivindicar la conciliación de la vida familiar con la laboral y la personal. Llevamos cinco años desde que comenzara nuestra lucha con ese vídeo y esa primera petición que hicimos en Change.org, que se hizo viral, con 300 000 firmas, que solicitaba incentivos fiscales para pymes que implanten jornadas continuas con flexibilidad horaria. Si antes hablaba mi compañera Rosa de la importancia de que las empresas sean realmente agentes del cambio social, ellas también tienen que comprometerse; pero no solo las grandes empresas, que tienen recursos humanos y económicos, sino también las pequeñas, que normalmente están desprovistas de ese apoyo gubernamental y esos incentivos que creíamos importantes para empezar esta lucha.

Llevamos cinco años, en los que hemos trabajado de la mano de expertos y expertas, organismos públicos, instituciones y asociaciones para poner voz y claridad en ese camino tan complicado que a veces se vuelve la conciliación, con cuatro objetivos principales y primeros. En primer lugar, queremos una sociedad en la que ser madre no esté penalizado social y laboralmente, porque a día de hoy es así, y lo iremos viendo con los datos que traigo. En segundo lugar, queremos una sociedad donde el cuidado de los hijos e hijas se entienda como una responsabilidad social, no únicamente de las mujeres. Creo que ha llegado el momento, de verdad, de comprometernos para que las mujeres no seamos las que llevamos esa mochila y esa constante responsabilidad única en el tema de la corresponsabilidad y la conciliación.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 45

Hace tiempo en un debate me decía una compañera que teníamos que dar ese paso hacia adelante acerca de que la conciliación no sea solo de las mujeres. Por supuesto, eso queremos, que también los hombres se sientan llamados, como antes compartía nuestro compañero. Pero, ciertamente, somos nosotras las que tenemos que liderar esta revolución, las que tenemos que liderar esta lucha, las que realmente tenemos que estar unidas, porque sin nosotras, que somos las primeras que sufrimos las consecuencias derivadas de la falta de corresponsabilidad y conciliación, no daremos pasos hacia adelante. Queremos que las empresas, como decía, apuesten por medidas de conciliación y corresponsabilidad que permitan compartir las responsabilidades del cuidado y tener tiempo para desarrollarnos como personas en otros ámbitos, no únicamente en el laboral. ¿Qué pasaría si no viviéramos atrapadas, como antes comentaba una compañera, en esa trampa de la conciliación, en esas medidas que nos atrapan, porque no nos dan otra opción que una reducción de jornada o una excedencia? No podemos quedarnos ahí; eso es una renuncia, nosotros lo catalogamos como una renuncia. Ni yo ni tantas mujeres tendríamos que haber renunciado si realmente hubiera una palabra clave desde las empresas, que es flexibilidad: horarios racionales, entender que la vida más allá de ese tiempo presencialista de calentar el asiento y de parecer que tu productividad depende de las horas que estás sentada en una silla, porque cuando llega la maternidad realmente somos ejemplo de cómo multiplicamos la productividad y somos rentables, como indican los datos. Entonces, intentemos que ese no sea un límite, que cuando llega la maternidad no nos pongan esa M de madre que nos aparta del mercado laboral y nos hace sentir, como decía al inicio, el rival más débil. En cuarto lugar, queremos que exista un pacto social y político que promueva un marco normativo que permita a las mujeres asumir la maternidad sin un coste personal y económico a cambio y que permita a los hombres cumplir con su derecho de cuidar. Esto es lo que hace que para mí sea realmente emocionante estar aquí con todas vosotras, porque, en un día tan importante como hoy, traer este objetivo último que es para nosotros un pacto de Estado por la conciliación obedece al que fue nuestro propósito desde el inicio.

Como os digo, somos una comunidad enorme, una comunidad emocional, donde a diario recibimos infinitos mensajes. Al venir compartía mis reflexiones de un día tan importante como hoy, y se llenaban las redes sociales de mensajes de mujeres que han tenido que renunciar, de mujeres que han renunciado abandonando su empleo, de otras que han renunciado a tener más hijos y de otras que directamente renuncian a ser madres, porque no hay medidas de conciliación en este país realmente efectivas; mujeres a las que han discriminado laboralmente al convertirse en madres. Esto es real, hay un *mobbing* maternal, y quien diga que no a lo mejor no está con los ojos suficientemente abiertos a la realidad social. Hay mujeres que se sienten solas en la crianza y educación de sus hijos e hijas —y ahora veremos datos al respecto— y mujeres que no tienen otra opción que contar los abuelos y abuelas para poder asegurar el cuidado de los y las menores. En España la conciliación son los abuelos y las abuelas, y eso lo estamos sufriendo en esta pandemia, ya que son un grupo de riesgo y nos hemos quedado desprovistas de este apoyo fundamental a la hora de conciliar.

Y a partir de esa escucha, ¿qué hacemos? A partir es escucha, no nos quedamos ahí. Nosotros trabajamos en hipótesis que nos dicen cómo está la realidad social, y a partir esas hipótesis seguimos con estudios, que tienen una respuesta creíble. Nuestro último estudio, *Las invisibles*, tuvo cien mil respuestas, que dan una radiografía real de la maternidad en España y demuestran lo que estamos diciendo y lo que muchas veces vemos como hipótesis. Y a partir de ahí, también hay que analizar y alzar la voz de todas esas mujeres a las que no se oye y que hoy están aquí conmigo, y luego analizar las necesidades que las empresas, los sindicatos y las instituciones deben tener para promover una sociedad más justa y sostenible, que es realmente de lo que habla la conciliación y la corresponsabilidad.

Hay tres objetivos principales, bajo un paraguas común, y, por un lado, hay que ser esa voz, ese altavoz de las mujeres que tienen dificultades para poder conciliar, hay que fomentar la concienciación social y el cambio de valores, visibilizando la falta de conciliación existente, sobre todo cuando llega la maternidad, a través de campañas de sensibilización, como las que ya hemos hecho, y tantos proyectos, tantos encuentros, que ahora no podemos continuar pero que siguen estando ahí, porque nos hemos acostumbrado a hacerlo de manera virtual, y hay que entrar en lo que se denomina educación. Tenemos que educar a la sociedad en qué es conciliación. Hoy, el Día de la Conciliación, hay que hablar de qué es, porque existen muchos mitos al respecto. A menudo desde los partidos políticos y las instituciones se ve como una madeja que se lía, aunque realmente no es tan difícil, y la consideran una utopía. Tenemos que enseñar que sí hay caminos en los que podemos trabajar. Por supuesto, hay que pasar a la acción. Es importante no quedarnos solo en el hecho de dar voz, analizar, educar y concienciar y visibilizar la

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 46

necesidad de un cambio social; también hay que pasar a la acción, tomar medidas y presentar propuestas que desde la calle, desde la voz de la sociedad civil que represento hoy aquí tenemos claro. Es curioso que en algunos debates y charlas en las que he participado parecía que faltaban ideas. Entonces pienso que les dejaría un rato mi móvil para que adquiriesen idea suficiente, porque basta con escuchar o leer, como en el último post, las verdades que expresan tantísimas mujeres que son madres, que lo tienen tan claro, aunque a veces parece que no llega.

Antes de llegar aquí también me preguntaron en Televisión Española cuál es el camino hacia la conciliación. Ojalá tuviéramos la fórmula mágica, es decir, hacemos tal cosa y de repente todas las mujeres de España pueden conciliar. Se trata de un camino y de hacer políticas transversales que impacten en todos los sectores. De nada nos vale tener permisos igualitarios e intransferibles si ello no va acompañado de otras medidas desde las empresas, si no va acompañado de redes formales sobre el cuidado. Tenemos que lograr una globalidad y políticas transversales, para que cuando llegue una medida o demos un paso más no dé la sensación de que resulta insuficiente. Evidentemente, siempre veo el lado positivo y creo que cada paso hace camino, pero tenemos que intentar trabajar en un plan nacional de conciliación que realmente la ponga en el centro y permita visualizar que todas unidas nos comprometemos en ese objetivo principal que comentaba.

Antes de pasar a las recomendaciones o maneras que nosotras creemos que es fundamental tener en cuenta en un día como hoy y respecto de las que me hace especial ilusión que podáis recoger la visión que tenemos después de estos cinco años, me gustaría daros los datos principales que nosotras hemos ido trabajando durante este tiempo a lo largo de cuatro o cinco estudios —ya he perdido la cuenta, pero seguro que mi compañera Carolina, sentada al fondo de la sala, lo tiene más claro—. Evidentemente, este año ha sido muy importante, teníamos algunos problemas y estábamos buscando soluciones, pero de repente hemos tenido que cambiar, porque había una emergencia sanitaria, económica y social. Así pues, comenzaré con el último en el que estábamos antes de la pandemia. En febrero de 2020 lanzamos el estudio *Las invisibles*, con un objetivo claro, que era poner sobre la mesa y medir el grado de invisibilidad de las mujeres madres en el ámbito social, en el ámbito laboral y en el ámbito familiar, y claramente vimos que sigue penalizándose a la mujer madre en el mercado laboral. El 75% de las mujeres afirma que su trayectoria laboral se ha visto afectada al convertirse en madre, y una de cada tres ha sufrido algún tipo de discriminación laboral derivada de su maternidad: que la cambien de funciones, le releguen de puesto o le inviten a irse es una realidad a día de hoy. Y cuando alguien pone en duda esto en debates —que me pasa—, respondo: Atiende el teléfono amarillo de la conciliación, que es el primer servicio legal gratuito así. Nosotras lo hemos lanzado con nuestros propios recursos, con nuestro tiempo y colaboradores, y en dos años hemos atendido a 6500 mujeres que al otro lado te están hablando de las situaciones que viven, del miedo que tienen a decir en sus empresas que están embarazadas. Por eso también insto a la CEOE a entender que tenemos que desarrollar iniciativas, tenemos que tomar medidas para que esa elección sea posible algún día, cuando realmente todos estemos en el mismo camino.

Antes de ese estudio, *Las invisibles*, que lanzamos en febrero de 2020, cuando no podíamos imaginar que un mes después pasaría lo que pasó, en 2017, lanzamos otro estudio, *Somos equipo*, que venía a medir la corresponsabilidad en España y a decirnos que se encuentra lejos de ser una realidad en nuestro país. En 2015 habíamos realizado otro estudio, *Concilia13F*, con el que dimos comienzo al activismo social y político y en el que claramente se reflejaba que el 80% de las mujeres madres no podían conciliar, que solo disponemos de cincuenta y cuatro minutos de tiempo libre al día y que nos estamos dando cuenta de que por el camino de la conciliación nos estamos dejando la salud mental. Por eso, cuando me preguntaba la periodista de La 1 si es posible conciliar, le respondía que es posible hacerlo a costa de una serie de renuncias: a nuestro tiempo libre, a nuestro espacio personal y seguramente también a nuestra salud mental, como hemos visto en el último estudio que lanzamos la semana pasada, *La hora de cuidarse*. Después de un año de pandemia, de sobrevivir como hemos podido, de costear con nuestro sueldo la falta de medidas de conciliación cogiendo días de vacaciones, permisos sin sueldo, excedencias, reducciones de jornada, nos encontramos con que cinco de cada diez mujeres han sufrido ansiedad y estrés derivados de la pandemia y que cuidarse se pone en un escalón tan lejano cuando llega la maternidad y se invisibiliza tanto que creemos que es importante ponerlo sobre la mesa.

El estudio *Somos equipo* venía a señalar lo que da nombre a esta asociación, la renuncia de las mujeres a su empleo. Seis de cada diez mujeres hemos renunciado —y lo digo en primera persona porque soy una de ellas— a nuestra trayectoria profesional al convertirnos en madre, reduciendo la jornada, cogiendo excedencias o abandonando el mercado laboral. Sin embargo, pese a los estigmas y estereotipos

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 47

que hay en la sociedad, ya os digo yo, que luché dos años por intentar conciliar y no tener que renunciar, que tanto yo como cualquier mujer que se siente identificada y representada por mí somos mujeres que queremos trabajar, que nos han educado en una igualdad aparente, en ser lo que queramos ser, en llegar adonde queramos llegar, en tener una independencia económica, pero de repente llega la M de madre y se convierte en el gran techo de cristal, o en ese techo de cemento que es tan imposible de superar, y este dato crece y crece, e imaginemos cuánto está aumentando en tiempos de pandemia.

La renuncia de las mujeres madres a tener más hijos es una de las cuestiones que analizamos en el estudio *Las Invisibles*. Hay una realidad social como si fuera un mito, y a nosotras desde la asociación Yo No Renuncio nos gusta romper con los mitos, desmitificar lo que se sobreentiende o se da por cierto acerca de la realidad de las mujeres, lo que también —me hace mucha gracia— a menudo fomentamos nosotras mismas, aunque ellos también, los medios de comunicación, la sociedad y toda la cultura que venimos arrastrando de ese modelo tradicional de maternidad con el que no nos sentimos identificadas la mayoría de las malas madres. Existe la creencia de que ahora las mujeres somos más egoístas porque no queremos tener tantos hijos como antes o decidimos no ser madres o decimos parar nuestra carrera profesional, pero no es así, y lo dice el estudio *Las Invisibles*, contrastado por más de cien mil mujeres españolas, ya que el 68% hubiera tenido más hijos si contara con medidas de conciliación que no penalizaran su salario y el 50% de las madres de dos niños o niñas hubiera querido tener más hijos pero los motivos económicos y no poder dedicarles tiempo les empuja a renunciar. Esta es la realidad, de modo que estos datos nos tienen que preocupar mucho cuando la tasa de fecundidad cae, cae y cae y cada equis tiempo volvemos a tener esa noticia, como hace unas semanas, indicando que debido a la pandemia las cifras siguen cayendo. Evidentemente caen, y, si no lo frenamos, no tendremos futuro, no tendremos una sociedad sostenible. No hay reemplazo poblacional. Pero ¡qué os voy a contar que no sepáis!

A mucha gente no le gusta hablar de conciliación, parece que es un término denostado, y prefieren hablar de corresponsabilidad. No, no quitemos importancia a la conciliación, que es muy importante, trabajemos para que sea posible, aunque sepamos que sin corresponsabilidad no hay conciliación, que no solo debe ser en el hogar, sino también a nivel social, con apoyo a los cuidados. Al inicio decía que siete de cada diez mujeres se sienten solas ante la crianza y la educación de sus hijos e hijas. Las razones principales para sentirse solas tienen que ver con el hecho de que socialmente no se entiende la crianza y la educación como un trabajo compartido por toda la sociedad y hay falta de apoyo. Estoy hay que bajarlo a tierra, a la realidad que vivimos cada día las mujeres madres. Hoy me ha mandado un mensaje una mujer madre que, en ese momento de pesadilla que esperamos todas las madres con estas cuarentenas preventivas, no sabe con quién dejar a su hijo, y su jefe —en este caso era un hombre— le responde que tendrá que plantearse que su abuela o una cuidadora lo cuide. Se trataba de un puesto de trabajo en el que se puede teletrabajar, que no es necesariamente presencial, porque, si no, ya estaríamos hablando de otra cosa, y es una anécdota de ahora mismo, de un mensaje que me llegaba hace un rato. Hay que bajar a tierra estas situaciones. Nos sigue pasando que cuando hay un hijo o una hija enferma no hay nada a que agarrarse, y en tiempos de pandemia se ha puesto más claramente de manifiesto.

En *Las Invisibles* nos gustaba analizar este aspecto. Los permisos igualitarios intransferibles son básicos y muy importantes para que desde el primer momento el hombre se corresponsabilice en el cuidado. Pero ¿qué pasa luego? El primer año es muy importante, pero luego también seguimos criando y educando, y ahí el hombre desaparece totalmente. Solo el 8% de los hombres interrumpe su jornada laboral para poder cuidar cuando su hijo o hija enferma. Son datos de *Las invisibles*, según cien mil encuestas contestadas antes de la pandemia, que hay que considerar. Como venimos diciendo, esa conciliación y esa corresponsabilidad no llegarán nunca si el hombre no se implica realmente en ellas, si en los hogares no rompemos con la dinámica de esos roles tradicionales que se destapan cuando llegan a la maternidad y la paternidad. Es independiente de quién aporte más ingresos al hogar —esto es muy importante y lo analizamos en el estudio *Somos Equipo*—, no depende de quién lleve más dinero, la corresponsabilidad no existe ni siquiera en las situaciones en que la mujer es la que más aporta económicamente: el 45% de las mujeres son las responsables principales de las tareas domésticas y de cuidado, frente al 9% de sus parejas, aunque aporten los mismos ingresos al hogar.

Las mujeres hemos salido al mercado laboral con los mismos derechos y oportunidades o creyendo en ello, pero el hombre no ha entrado de igual modo en el hogar, y hasta que eso no se produzca no podemos avanzar, porque se genera una desvinculación entre lo que tú quieres, lo que tú vives y lo que la sociedad te está planteando. Eso es así y nos llega a diario. Nosotras organizamos charlas, talleres de corresponsabilidad en asociaciones y empresas, y muchas, no solo pequeñas sino grandes también,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 48

tienen una barrera dentro de ellas mismas, es decir, quieren aumentar el número de mujeres directivas pero no lo consiguen, cuando se ofrece ese puesto la mujer lo rechaza. ¿Por qué decimos que no las mujeres? ¿Por qué no queremos crecer profesionalmente? ¿Nos falta autoestima? ¿Realmente no creemos en nuestro talento? ¿O es que la sociedad y los hombres no están acompañando de igual modo en la corresponsabilidad? Necesitamos más hombres referentes, más hombres unicornios, como los llaman ahora en los medios de comunicación, que paren incluso sus carreras o sean quienes cogen las reducciones de jornada y las excedencias. En esto, como sabéis, el 95% tiene rostro de mujer, y hasta que no rompamos esa inercia será difícil avanzar.

Por supuesto, de repente llega la pandemia, que pone de manifiesto que la conciliación está lejos de ser una realidad, que los dos pilares en los que nos apoyábamos las mujeres madres, los abuelos y las abuelas, los colegios y las escuelas infantiles, quedan fuera de juego. No podemos olvidar que hemos superado cuatro meses sin colegio y hemos tenido una reincorporación positiva a los colegios por todo el apoyo y el gran trabajo que hacen los profesores, las profesoras y todo el sistema educativo; no podemos olvidar la situación que hemos vivido porque a día de hoy sigue sucediendo. El otro día se lo decía a la ministra de Sanidad, seguimos viviendo esas cuarentenas preventivas, el confinamiento de diez días de nuestros hijos sin ninguna ayuda ni soporte a nivel de conciliación. Eso no puede ser, no se puede permitir. Y la respuesta no puede ser que la conciliación es una utopía; tenemos que trabajar para que realmente existan estructuras de apoyo, para que cuando una madre reciba esa llamada no sienta que la renuncia también está con ella al otro lado de la propia llamada.

Hace una semana presentamos la campaña «Yo no renuncio», al mismo tiempo que lanzábamos y presentábamos la plataforma *yonorenuncio.com*, que para nosotras es muy importante porque es una manera de dar un paso en la asociación y de que el activismo social también pueda venir de todas esas madres que se están haciendo socias. Poníamos los datos sobre la mesa y observábamos que una de cada cuatro mujeres ha renunciado a todo o a parte de su trabajo para poder cuidar en tiempos de pandemia, en este último año. Eso ha pasado, y esa renuncia viene dada porque la única manera de poder conciliar y cuidar a tus hijos ha sido cogiendo días de vacaciones, permisos sin sueldo o una excedencia; una excedencia o reducción de jornada —miremos el país en el que vivimos— que no se pueden permitir la mayoría de las familias. Por eso, cuando estamos planteando estos datos, ¿de qué estamos hablando realmente? ¿Qué soluciones nos quedan para poder sacar adelante nuestro trabajo y no tener que renunciar? De verdad, veamos, escuchemos la realidad que hay ahí fuera, porque está siendo muy dura; y no es de ahora, cuando se ha acrecentado, viene siendo así desde hace muchos años.

De manera general y porque no tenemos mucho tiempo, me gustaría que este fuera el inicio de poder trabajar de vuestra mano en el objetivo final de lograr unas mínimas medidas transversales que puedan ayudar, que hoy me vaya con la ilusión de poder contar a todas esas mujeres que nos están esperando cómo ha ido hoy, que la conciliación es posible. Y es posible si trabajamos en propuestas que tengan en cuenta tres ejes transversales. El primero es la sensibilización de la ciudadanía y las organizaciones; es fundamental saber de qué estamos hablando, y la mayoría está muy perdida. El segundo es la gestión del tiempo; las organizaciones tenemos que entender que necesitamos otros usos del tiempo, que no podemos sentirnos así. Recuerdo perfectamente cuando por primera vez, después de haber renunciado a mi carrera profesional, me siento a dibujar la rueda de la vida —os animo a hacerlo— y me doy cuenta de que no hay más que el tiempo, el trabajo y el cuidado de los hijos y las hijas; tenemos que luchar para que eso cambie. El tercero es la protección del cuidado, que me parece fundamental. Antes dije que ojalá llegue el día en que podamos decir que ahora sí, que ahora se valora social y económicamente la maternidad y los cuidados, pero en tres ámbitos de actuación, que conocéis y que no son otros que los que hemos estado considerando hoy: lo laboral, lo familiar y lo social.

Para nosotras es fundamental repensar las medidas de conciliación que se ponen en marcha en las organizaciones con perspectiva de género, abandonando la neutralidad que actualmente las caracteriza. Como decíamos, estamos atrapadas en medias de conciliación que no tienen esa perspectiva de género. Hasta que no entendamos que necesitamos medidas temporales correctoras que realmente sean discriminatorias positivamente para las mujeres —y somos la mitad de la población—, no vamos a avanzar; medidas no solo referentes a la reducción de jornada o excedencias, sino también a la regulación del teletrabajo. Necesitamos que esta tenga perspectiva de género, porque, si no, puede ocurrir que las mujeres madres todavía nos veamos más invisibilizadas en el hogar, ante una normativa que para mí todavía es insuficiente. Y hay que entender estas medidas como una política de bienestar para todas y

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 49

todos, no únicamente para aquellas personas que tienen responsabilidades de cuidado. No se trata de que las madres estemos por encima de otros, sino de que estemos al mismo nivel, al igual, y que entendamos que la conciliación y el cuidado de los hijos y las hijas beneficia a toda la sociedad.

Como decía, hay que mejorar la gestión de los usos del tiempo, compactando las jornadas y facilitando la flexibilidad y el trabajo por objetivos. ¿Qué pasaría si eso fuera realidad? Sucedería que las madres no nos quedaríamos a un lado, no tendríamos que renunciar. Hay que apostar por los planes ambiciosos que pongan los cuidados en el centro de las empresas y permitan desarrollar la vida personal y familiar. Es necesario plantear planes de reincorporación laboral tras la maternidad y la paternidad que protejan a las mujeres. No os imagináis la de veces que me piden esto las madres, aquellas que han tenido que renunciar, a las que les resulta imposible volver a la rueda laboral, a las que han tenido que parar su carrera y luego no encuentran esa protección que deberían recibir en las empresas. Por ejemplo, sería bueno premiar a aquellas empresas que apuesten por políticas de conciliación y planes de igualdad con incentivos fiscales, a aquellas pymes que implanten jornadas continuas con flexibilidad horaria, una propuesta que se aprobó en la Asamblea de Madrid y que en Valencia también estuvo en presupuestos pero que creo que también debe implantarse a nivel nacional. Soy de la opinión de que tenemos que poner sobre la mesa los ejemplos positivos, y en tiempos de pandemia muchas pequeñas empresas han demostrado que es posible y han activado medidas de conciliación que están funcionando. Pero también resulta fundamental controlar y revisar públicamente su cumplimiento, para que no se produzcan abusos. De nada nos sirve poner en marcha estas medidas y planes de igualdad para empresas con cincuenta empleados si luego no se revisa, porque realmente hay abusos, eso sucede en el día a día y se sabe. Nosotras trabajamos de la mano con la Fundación Más Familia, con certificado EFR, empresa familiarmente responsable, que pasa por auditorías y se pregunta a los empleados, sin quedarse en recibir solo un sello.

Respecto al ámbito familiar, hay que sensibilizar y concienciar a la sociedad de la igualdad en derechos, obligaciones y oportunidades. Resulta fundamental que esto figure en la educación en los colegios desde ya; toda la parte de igualdad, conciliación, corresponsabilidad y feminismo. Debe concebirse el cuidado como una responsabilidad social, para que la familia, concretamente la mujer, comparta el trabajo con otros agentes sociales. Hay que valorar social y económicamente el trabajo del cuidado. No podemos vivir en una sociedad que solo ve productivo aquello que realmente lo es en una empresa. Debemos educar en valores de corresponsabilidad en las escuelas y hacer equipo educativo con las familias. Hay que trabajar en medidas que promuevan la implicación del hombre en la corresponsabilidad, desde la base del cuidado de los hijos y las hijas hasta las tareas domésticas y familiares. Y en este punto, sabemos lo importante que son los permisos y su intransferibilidad, pero sigue siendo insuficiente. Hemos de ser más ambiciosas y pensar que podemos dar un paso más allá, trabajar en el cambio de roles tradicionales de género, ayudar a las mujeres a delegar y a compartir la carga mental, una de las barreras que al final llevan a la renuncia —eso es así y se veía en nuestro estudio *Somos equipo*—, todas las tareas invisibles con las que cargamos. No se trata solo de ir a la compra, sino también de hacer la lista de la compra, de estar en todo el proceso y en todas las funciones. No se trata solo de esa ayuda entre comillas que hacen a veces, sino de responsabilizarse de verdad. Y queremos hombres comprometidos por responsabilidad, no por obligación. Queremos que se dé ese paso, que se entienda que necesitamos leyes, que necesitamos legislar pero también que ellos den un paso al frente.

En lo social, me siento muy orgullosa de estar hoy aquí. Es una de esas medidas, la primera que pongo, sobre escucha activa por parte de las instituciones y del Gobierno de las organizaciones que trabajamos por y para la conciliación. Hemos conseguido un gran paso en esa escucha activa pudiendo estar hoy aquí.

Hay que poner en marcha estructuras de cuidados que corresponsabilicen la sociedad del trabajo reproductivo, plantear medidas de gestión del tiempo para descentralizar el tiempo de trabajo productivo y auditar la brecha salarial —hemos estado hablando de ello— y las discriminaciones que se producen en el mercado de trabajo. Es increíble que siga pasando, que sigamos compartiendo estos temas y me sigan diciendo que eso no existe, que dónde, pese a que tenemos los datos. Se debe trabajar por un plan de familias desde las instituciones para que pueda poner en marcha redes de apoyo formales que faciliten la conciliación —ya hablábamos de ello—, para que puedan poner en marcha esos servicios. En esto tenemos igualmente que ser más ambiciosas, tenemos que buscar un presupuesto que realmente permita ayudar no solo a las familias más vulnerables —las familias monoparentales y las familias que han vivido situaciones de violencia de género tienen que ser las primeras—, sino también al resto de familias. Con

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 50

esto quiero decir que, a día de hoy, yo fui una de las que renuncié y no habría entrado en ese porcentaje de familias más vulnerables. Tenemos que buscar cambios que realmente impacten y que cambien el modelo social.

Asimismo, hay que impulsar campañas de sensibilización de las instituciones para que la corresponsabilidad esté en el debate social y político, y lo digo de verdad, porque es que no hay conocimiento. Por ejemplo, nosotras somos una comunidad emocional 3.0 que estamos en lo digital, que partimos de una base, de una muestra que realmente se supone que está en estos temas, pero cuando sales a la calle, incluso ahí encontramos muchas barreras y poco entendimiento hacia ciertos conceptos que manejamos. Eso lo vimos en nuestro lanzamiento de la encuesta Somos Equipo, porque nos escribían diciendo que solo hacer la encuesta, solo contestar qué tareas visibles y qué tareas invisibles se estaban haciendo en el hogar cuando había una pareja heterosexual, quién lo estaba haciendo, les había hecho concienciarse y les había hecho dar un cambio. Eso tenemos que trabajarlo desde las instituciones.

También hay que trabajar en un plan de medidas resultado de una mesa de diálogo —lo habéis hablado— impulsada por el Gobierno, que ponga los mínimos de un pacto de Estado por la conciliación. Creo que ha llegado el momento de tener esa mesa de conciliación, esperamos que sea pronto y que podamos sentarnos a trabajar en medidas que impacten en lo laboral y que se están haciendo desde otros países europeos. Tenemos que estudiarlo: bolsas de horas corresponsables, planes de reincorporación laboral, incentivos para las pymes, jornadas reducidas hasta los dieciséis años, etcétera. Hay muchísimas medidas en las que podemos trabajar y que podrían estar dentro de ese marco global.

Por último, quiero decir que tenemos ese teléfono amarillo de la conciliación, que sé que muchas conocéis y que incluso estuvisteis en la presentación del segundo año, con él hemos llegado a esas 6500 mujeres a las que ya hemos ayudado de una manera u otra. Seguimos dando pasos. Por ejemplo, algo que siempre nos preguntan es qué es lo que más consultan. Antes de la pandemia preguntaban por la adaptación de la jornada, que en muchos casos se deniega desde las empresas, por la reducción de la jornada por cuidado de hijos, por el permiso de lactancia, por la excedencia por cuidado de hijos e hijas. Ahora hemos entrado en otro momento y al 37% de las madres trabajadoras que durante la pandemia han solicitado el teletrabajo por cuidado de hijos e hijas se les ha denegado. Esa es una de las consultas que más veces ha llegado. Ha sido muy duro este año poder ayudarlas de alguna manera, porque no podíamos ayudarlas ya que no se podían acoger a nada. Cuando nos llamaban y nos pedían qué podíamos hacer y el equipo de abogadas contestaba, había pocos recursos y pocas soluciones que dar.

El Club de Malasmadres ya lo conocéis y sabéis cómo nace porque ya os lo he contado un poco. Nace con ese objetivo de desmitificar la maternidad, de romper el mito de la madre perfecta y sentir que no estamos solas en estos temas que tienen que ser referentes no solo para la mujer sino para toda la sociedad, como son igualdad y conciliación.

Termino con el último lema «No queremos ser invisibles». No vamos a renunciar a nuestra carrera profesional ni a ver crecer a nuestros hijos e hijas. Espero de verdad que tengamos de la mano a todos los partidos en ese consenso que para nosotras es tan importante, porque tenemos que estar unidas y unidos en este cambio social de modelo social de maternidad y de lucha por la conciliación y la corresponsabilidad.

Muchas gracias. **(Aplausos).**

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias por su exposición, señora Baena.

Ahora es el turno de intervención de los y las portavoces de los distintos grupos parlamentarios. En primer lugar, por el Grupo Parlamentario de Ciudadanos, señora Giménez.

La señora **GIMÉNEZ GIMÉNEZ**: Gracias, presidenta.

Gracias, Laura, por estar aquí y elevarnos la voz de tantas mujeres con las que trabajáis. También quiero agradecer la labor que hacéis porque, gracias a vosotras, hay un teléfono al que acudir, hay redes que tenéis organizadas a las que pueden acudir muchísimas mujeres, que sin vuestra ayuda habrían caído en muchísimas más renunciadas de las que se encuentran en la situación actual.

Por parte del Grupo Parlamentario Ciudadanos ya adelantamos, como siempre hemos hecho, que podéis contar y contaremos siempre con esa voluntad de acuerdo para que avancemos en materia de conciliación y de corresponsabilidad. Creo que todos los grupos parlamentarios debemos estar en esta misma línea. Has hablado de muchísimas cuestiones. Me gustaría conocer —ya has dicho algo— cuál es tu valoración y si consideras que ha sido suficiente o insuficiente el Plan MeCuida. Desde nuestro punto de vista, en el momento de pandemia el Plan MeCuida ha sido muy insuficiente para esas mujeres que,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 51

como bien has puesto el ejemplo, se tienen que quedar con el niño en casa. Quisiera conocer de forma más específica tu valoración o si tienes que hacer alguna aportación.

Por otro lado, también en relación con la corresponsabilidad, nosotros hemos presentado una iniciativa donde ya hablamos de ampliar la duración de los permisos por nacimiento, adopción o guarda permanente hasta las veinticuatro semanas iguales e intransferibles. Queremos que este permiso se vaya aumentando de una manera progresiva hasta que en unos años lo tengamos instaurado. Nos gustaría conocer tu aportación a este respecto e incluso considerando la importancia de conceder semanas adicionales a las familias monoparentales, aquellas en las que tienen algún menor en situación de discapacidad, o aquellas familias que tienen niños que por problemas de parto prematuro o cualquier otra condición de nacimiento se tienen que quedar con ingreso hospitalario. Hasta ahora creemos que es insuficiente la regulación tal y como está. Se debe potenciar la importancia de establecer la bonificación a las empresas de la cuota a la Seguridad Social durante el periodo de la suspensión del contrato de trabajo. Creemos que es importante que pensemos —es una oportunidad tenerte aquí— en pilares o medidas específicas, porque el ámbito de la conciliación y la corresponsabilidad es muy amplio. Me ha gusta que hayas hablado de sensibilización, de gestión del tiempo y de protección del cuidado, tres pilares esenciales y que compartimos. Quiero manifestar que los compartimos.

Has comentado la regulación del teletrabajo actual y también es una de las perspectivas que, desde el punto de vista del género, me genera cierto vértigo. Me da la sensación de que puede ser un retroceso en lugar de un avance, según como lo estemos haciendo, y me gustaría que nos explicaras si tienes claro hacia dónde debería ir esa mejora en lo que es la propia regulación del teletrabajo. Dentro de los servicios, nosotros proponemos a nivel práctico —quería saber si tú tienes alguna propuesta más— que se amplíen los horarios para poder llevar al niño por la mañana de una manera más tempranera, o dejarlo para más tarde, es decir, que haya más servicios de atención que sean también gratuitos para que las familias puedan dejar a los niños. A lo mejor podríamos ir ahondando en otro tipo de servicios y nos podría servir el conocimiento que tú tienes y las propuestas que incluso te hayan llegado a realizar determinadas familias.

Invito al resto de grupos, aprovechando que hoy estás aquí y que estamos en el Día de la Conciliación, a que nos pongamos a trabajar en un plan nacional de la conciliación y la corresponsabilidad, y a que contemos con las voces de la sociedad civil porque son totalmente necesarias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señoría.

Es el turno ahora para el Grupo Parlamentario Republicano. Señora Valluguera.

La señora **VALLUGERA BALAÑÀ**: Gracias, presidenta.

¡Hola! Me llamo Pilar y soy una mala madre, una mala hija y, en general, una mala mujer, es decir, en general soy mala. Eso lo digo porque, dejadme hacer una previa, me tendré que ir e igual no puedo escuchar la réplica porque en la gestión del tiempo somos un desastre y en general también. Quiero decir varias cosas. La primera, he introducido lo de mala hija deliberadamente y lo he hecho porque veo que vuestra asociación responde a un tema muy generacional. Sois gente joven y os habéis encontrado con el drama cuando habéis entrado en el mercado laboral y demás. Pero sí quiero decir que muchas organizaciones feministas y políticas hace mucho que estamos trabajando en este tema y lo recuerdo bien porque desde la Concejalía de Mujeres y Derechos Civiles en Barcelona, 2003-2007, ya se empezó con un plan de estos.

Fue entonces cuando me di cuenta —yo os lo apunto y luego ya lo veréis— de que la conciliación en realidad es una trampa; es una trampa porque nace de la convicción de que las personas somos compartimentos estancos. Durante un momentito trabajamos y somos mujeres trabajadoras, luego vamos a casa y somos mujeres madres y después somos mujeres esposas, por decir algo, o compañeras de vida de alguien. Eso no es así. Es decir, tan madre eres cuando estás trabajando como cuando estás de ocio o lo que sea. Por tanto, esa obligación que tenemos de desgajarnos en compartimentos que no se tocan es falsa. Si estás en el trabajo y tu hijo tiene un accidente o se pone enfermo, no vas a decir que no coges el teléfono aunque te llamen de la guardería o del hospital. Sigues siendo igual de madre y si eso no está valorado, lo que realmente debemos hacer es un cambio de paradigma. Nos hemos organizado simplemente para el lucro, para la empresa y para la riqueza y eso es una falsedad. Debemos organizarnos para el cuidado de la vida, porque ahora, generacionalmente, vosotras os encontráis con ese problema de ser madre, pero es que de aquí a diez, quince o veinte años con lo que os vais a encontrar es con el problema de las personas mayores o —Dios no lo quiera— con el de los discapacitados o la diversidad

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 52

funcional por un accidente o por lo que sea. No solo estamos cuidando a nuestros hijos, sino en general a todas aquellas personas dependientes de nosotros por edad, por condición física o por lo que sea. Lo estamos dejando fuera del análisis de qué es lo importante en el contrato social y lo importante en el contrato social es hacer posible la vida. Por tanto, el trabajo reproductivo, ese que no tiene una monetarización, ese que no tiene una valoración económica, es el que debemos conseguir valorizar. Si algunos de nuestros dirigentes pusieran como primer logro en su vida haber sido padres, haber sido hijos o haber conseguido lo que sea, las cosas cambiarían mucho, porque lo que no tiene es valor social. ¿Y por qué? Porque el ámbito de lo público y el ámbito del privado siempre han tenido una censura en medio que no permite la comunicación. Ámbito de lo público: poder, reconocimiento y dinero para los hombres. Ámbito de lo privado: la mujer en casa con sus criaturas, con los niños, con los abuelos, con quien sea. Debemos romper eso. Lo público es privado y lo privado es público y ahí está también esa red de cuidados pública que debe sostener la capacidad de reproducir la vida de todos nosotros.

En cuanto a la reconciliación, parece que tenemos que reconciliarnos con nosotras mismas, cuando en realidad no estamos partidas, nos hacen sentir partidas. Y aquí va el segundo tema o el tercero: la culpabilidad continua, que desemboca en una degradación de la salud mental que desemboca en una degradación de la salud física. Sería muy interesante hacer esta interpretación holística de la salud de las mujeres, en este caso en concreto, para ver los índices de degradación que vamos sufriendo con los años.

Nuestro partido impulsó —aquí hay varios partidos que también lo hicieron— la posibilidad de tener un permiso para la cuarentena de hijos, ese contacto del contacto, que ahora no está previsto, pero no hubo manera posible. Lo planteamos como un equivalente a la incapacidad laboral transitoria y lo planteamos de mil maneras. A ver si vosotras conseguís, aunque ya será terminando la pandemia, por suerte, que eso se articule.

Finalmente, yo creo que si no nos damos cuenta —igual me equivoco— de que lo mejor que podemos hacer como sociedad es reproducirnos, es decir, garantizar que después de nosotros sigue esta organización social, no vale la pena que hagamos nada. Ese es el cambio de paradigma que os comentaba que es imprescindible: sacar la reproducción del ámbito de lo privado, hacerlo entender como una contribución social mucho mayor que el aumento del PIB y, si no lo entienden, saber qué representa en términos de aumento del PIB para poder valorizarlo. Es una cosa que he pedido muchas veces —a ver si a vosotros os hacen más caso—, que se transforme en términos de incremento de PIB todo lo que se produce dentro de las cuatro paredes de las casas, todo lo que se produce que tiene que ver con que la vida continúe: las lavadoras, la compra, los cuidados, la atención, cambiar pañales... **(La señora presidenta de la Asociación Yo No Renuncio y del Club de Malasmadres, Baena Fernández: Se asustarían)**. Pero es necesario hacerlo porque lo otro es falso. De modo que bien por la iniciativa, compro todas las iniciativas que habéis planteado.

Lo único con lo que tengo algún problema es con el tema de conciliación, eso no lo acabo de ver. **(La señora presidenta de la Asociación Yo No Renuncio y del Club de Malasmadres, Baena Fernández: Estamos más conectadas de lo que usted cree)**. Estamos completamente conectadas. Mucha fuerza para lo que os va a venir dentro de nada, que serán los padres dependientes, que se juntan con los hijos dependientes. La vida es lo que es y debemos reproducirla.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es ahora el turno para el Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común. Señora Fernández.

La señora **FERNÁNDEZ CASTAÑÓN**: Gracias, presidenta.

Bienvenida, señora Baena. Creo que es evidente el nivel de identificación que absolutamente todas las diputadas que estamos en esta Comisión podemos sentir. Con algunas diputadas de otros grupos parlamentarios lo hablaba antes de comenzar su comparecencia, y ya hemos visto cómo durante su intervención todas hemos asentido y nos hemos visto reflejadas en muchas cosas. El *spot* de *Las Invisibles*, que tuve la oportunidad de ver cuando se presentó en la sede de Malasmadres, creo que nos puede emocionar porque nos atraviesa vivencialmente a muchas de las que estamos aquí. Mi hijo tiene una madre desaparecida, aunque creo que él lo lleva mejor que yo. Además, también me parece importante lo que estaba comentando la portavoz de Esquerra hace un momento respecto a que estamos hablando del cuidado y afecta a más franjas de edad, ya que afecta a todas las personas que tienen la

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 53

necesidad de ser cuidadas, y esto ha de garantizarse y por las mismas, sobre quiénes recae no solo la expectativa, sino la responsabilidad también y la vivencia propia de que esto debería ser así.

Para mí fue muy importante que en febrero de 2018 Malasmadres estuviera en una jornada que hicimos para hablar de brecha salarial, porque, de hecho, entendíamos que si estábamos abordando cuáles eran las desigualdades en el ámbito del trabajo, que fundamentalmente se estaban ubicando en el ámbito retributivo, teníamos que poner sobre la mesa también las realidades que estaban totalmente relacionadas con esa desigualdad retributiva, y que tenían que ver con la conciliación o con lo que en realidad entendemos que tendría que ser la corresponsabilidad, es decir, qué papel cumplen las instituciones y cumple el Estado en hacer eso posible.

También me impactó mucho en su momento —y se lo he mencionado en la exposición— el informe del teléfono amarillo de la conciliación, cuáles son las realidades y las vivencias de muchísimas mujeres en nuestro país a la hora de ver cómo esa imposibilidad es una contradicción continua, que se manifiesta en renuncia y en culpa, y cómo poder transformar eso en una respuesta de políticas públicas.

Por lo tanto, antes de hacer otros apuntes, quiero agradecer la labor de incidencia política que venís realizando desde vuestro nacimiento en Malasmadres poniendo el foco, efectivamente, en que la conciliación es la gran asignatura pendiente de este país, porque la conciliación a día de hoy es un mito. Como bien ha expresado en esta comparecencia la ponente, y como ya he dicho en otras ocasiones, la conciliación son las abuelas o es el colegio y, más allá de eso, no tenemos nada. El coronavirus ha venido a dejarlo patente. Por lo tanto, también quería trasladarle aquí, para que se lo pueda trasladar a esas muchas ‘malas madres’ que están pendientes en el día de hoy de la respuesta —encima hoy es su efeméride—, que el Gobierno ha tomado nota. En concreto, el Ministerio de Igualdad peleó —voy a hacer énfasis en este verbo— por una partida presupuestaria para poner en marcha el Plan Corresponsables. Ese plan pretende ser una política de igualdad entre mujeres y hombres que garantice —y voy a decir esto también con mucha nitidez— a medio plazo el derecho al cuidado, empezando por las criaturas, por nuestras hijas, hijos e ‘hijos’ hasta catorce años, por la conciliación de familias que tienen ‘hijos’, hijos e hijas en esta edad y, además, sin depender del ámbito laboral. Es importante que entendamos que el derecho a los cuidados no tiene que ver con los derechos laborales. Igual que otros muchos derechos, no se tienen que dar por el ámbito del trabajo, sino que son derechos *per se* que tiene que tener cada persona, cada ciudadano y cada ciudadana; en este caso, especialmente cada ciudadana, que son quienes se ven con esa responsabilidad social y estructural sobre los hombros. La aspiración que tiene el Plan Corresponsables, que se plantea como una política semilla, es que se convierta en un servicio público más, que entendamos que esto tiene que ser tan importante como tener centros de salud, escuelas o cualquier otro servicio público que ahora mismo se está ofertando y que lo comprendamos en esa construcción. Y la sociedad es uno de los ejes fundamentales en esa actuación y las instituciones también tienen mucha capacidad para fijar los cambios que socialmente ya se van propiciando a través de las leyes y a través de los presupuestos. Que esa capacidad que tienen las instituciones garantice que la sociedad acaba entendiendo y que el Estado comprende que se tiene que corresponsabilizar de los cuidados.

El Plan Corresponsables ha arrancado este año, y entendemos que lo haya hecho con menos recursos de los que nos gustaría, pero también entendemos, y lo ponemos sobre la mesa con toda claridad, que esto tiene que ir a más y que las comunidades autónomas se tienen que involucrar, de tal manera que pueda ir creciendo. Pero sobre todo, lo que quería trasladar en este momento, además de formular una pregunta un poco secundaria, pero también por curiosidad y suscitada a través de la idea de la rueda del tiempo, entendida la explicación en un sentido más amplio, es en qué medida un proceso de racionalización de horarios, algo de lo que se viene hablando desde hace mucho tiempo —y no estoy hablando únicamente de los husos horarios en sí, sino de nuestra relación con los horarios—, puede contribuir a esos cambios, que son sociales y culturales, no únicamente institucionales, aunque las instituciones están para impulsarlos también. Quisiera que hiciera una reflexión al respecto o saber cuál es su visión personal, que también me interesa. Y quisiera dejar claro que, para nosotras, la labor de incidencia política que viene haciendo Malasmadres desde hace mucho tiempo, labor que seguimos, ha contribuido mucho a transformar algo que vivíamos hace no tantos años —yo, como autónoma; yo he estado más tiempo siendo autónoma del que llevo aquí, en las instituciones— como algo que pertenecía casi al ámbito del tabú y que no se podía expresar, a que se haya politizado como se ha hecho; es decir, que se haya comprendido que esto no es un problema individual sino que es un problema colectivo y, por lo tanto, la respuesta tiene que ser colectiva y garante de derechos, y para eso tenemos que estar en las instituciones. Así que muchas gracias por ir marcándonos un camino, porque sin duda nos hace falta.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 54

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.
Es el turno del Grupo Parlamentario VOX. Señora De Meer.

La señora **DE MEER MÉNDEZ**: Muchas gracias, señora presidenta.
Gracias, señora Baena, por su tiempo y por venir desde Málaga.

Varias reflexiones. En primer lugar, creo que muchos aquí coincidimos en una cosa, que la maternidad no está valorada en esta sociedad, en ninguno de los ámbitos de esta sociedad. Yo creo que esta es una de las claves: analizar y, sobre todo, valorar la maternidad, y valorarla en todos los ámbitos porque es uno de los pilares de nuestra sociedad. Aquí hay una paradoja, y ese es el problema de esta frase —yo he escuchado todo atentamente—: elegir es renunciar. Ese es el problema. Usted misma ha dicho que ha renunciado, como creo que todas o muchas de nosotras aquí. Yo desde luego he renunciado a muchas cosas, aunque ahora esté aquí. Yo he tenido un momento de mi vida en el que he renunciado, por una situación difícil, como todas aquí: por un niño con muchos problemas. Y es eso, elegir es renunciar, y yo no me arrepiento de haber elegido ni me siento frustrada. Esa renuncia tenía un motivo y yo creo que precisamente hay que ir por la senda de valorar todo eso que se dice tanto aquí que es invisible, pero que es básico, que es importante, que es la clave de esta sociedad. Buscamos una sociedad en la que ser madre no esté penalizado social y laboralmente, porque esa es una de las claves, que está penalizado social y laboralmente. Efectivamente, hay muchas medidas que no se están llevando a cabo en el ámbito laboral—la brecha maternal es un hecho— y también es verdad que ser madre está denigrado socialmente en muchísimas ocasiones. Insisto en que hay que volver a valorar esto.

Y también me quiero detener en que hay muchísimas mujeres que eligen; como decimos, elegir es renunciar, y hay muchas que eligen renunciar y que eligen cuidar a sus hijos, pero yo me quiero detener en las que a mí me parecen más vulnerables de todas: las que no pueden elegir, esas a las que les gustaría estar con sus hijos y, por motivos económicos, no pueden elegir, o las que están solas y tienen que sacar unos hijos adelante y no pueden elegir porque lo necesitan para vivir. Parte de valorar la maternidad está también en subvencionar, en pagar, en hacer políticas reales para que esas familias puedan llegar a fin de mes y esas mujeres puedan elegir si quieren estar con sus hijos; fundamentalmente las que no pueden elegir.

Otra de las claves es que yo creo que hay una sociedad en la que se ha generado todo un clima y se nos está diciendo constantemente —y se ve además mucho en esta Comisión, independientemente de las diferencias que podamos tener todas— que querer dedicar a tus hijos unos años de tu vida es no estar realizada; o sea, precisamente las que escogen renunciar no solo no se valoran, sino que parte de esa frustración viene porque no está socialmente aceptado. Aquí, en esta Comisión, oímos discursos como el discurso del talento desperdiciado. ¡Qué rabia me da este discurso del talento desperdiciado! Y constantemente se frustra a tantas mujeres de este país con este relato. El feminismo nos frustra cuando le dice a una mujer que cuidar a sus hijos, que escoger cuidar a sus hijos o querer tener más hijos es talento desperdiciado, es ser una mujer oprimida, es estar en el rol del heteropatriarcado. Y, como su estudio ha indicado, el 68 % de las mujeres españolas hubieran tenido más hijos. Es decir, ese clima social existe y creo que es además uno de los problemas, porque particularmente creo que a todos de alguna manera sí que nos ha tocado esa parte personal, esa parte íntima. Yo, por ejemplo, tengo una madre que es brillante en todo, que ha sido matrícula de honor en todo, y es una madre que renunció, y renunció para cuidarme a mí y para cuidar a mis hermanos, y para mí eso está muy lejos de ser talento desperdiciado, eso está muy lejos de ser una mujer oprimida y está muy lejos de ese clima social que se ha creado y de ese mito del heteropatriarcado, porque es una mujer para la que yo solo tengo gratitud y admiración, y no es menos que ninguna otra que no lo haya hecho. Insisto, creo que todos podemos llegar a un punto y es que hay que valorar esta maternidad y hay que pagarla. Me da me da muchísima rabia escuchar muchas veces que si eres mujer y decides quedarte en casa y cuidar a tus hijos, si eres madre y decides quedarte en tu casa, no trabajas, y eso es un mito. Claro, claro que trabajan las madres, las que deciden cuidar a sus hijos y quedarse en su casa, que son tantísimas en este país, claro que trabajan, lo que pasa es que no cobran, eso es lo que sucede. Por tanto, sí es verdad que hay que valorar la maternidad y hay que hacer una cartera de medidas, entre otras razones, para facilitar la reincorporación al mundo laboral, que es uno de los puntos, yo creo, más complicados para todas esas madres que sí renuncian. Hay que remunerar esa renuncia.

Y yo creo que tampoco podemos pasar por la idea de que padre y madre son lo mismo porque es mentira, porque para un niño pequeño, sobre todo para un bebé, no es lo mismo una madre que un padre;

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 55

no es lo mismo. Y me gustaría también desde aquí mostrar mi agradecimiento a todas esas madres a las que la sociedad denigra por haber elegido cuidar a sus hijos y decirles que son unas valientes.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señoría.

Es el turno ahora del Grupo Parlamentario Popular, señora Prohens.

La señora **PROHENS RIGO**: Gracias, señora presidenta.

Creo que hay que agradecer a la Comisión de Igualdad el darnos la oportunidad de celebrar este Día de la Conciliación de la mejor forma posible, que es escuchando a la señora Baena hablando de lo que realmente ocupa y preocupa a las mujeres que están ahí fuera, que es la conciliación y la corresponsabilidad.

Hoy, ya se ha dicho, es el Día de la Conciliación, y quiero recordar que fue instaurado por una propuesta del Partido Popular en este Congreso, por la diputada Carmen Quintanilla ya hace años y con el amplio consenso de todas las fuerzas políticas. Y es que esta es una Comisión de amplios consensos, y yo creo que hay temas que pasan por las diferencias políticas que legítimamente podamos tener unas y otras para llegar a amplios consensos. Fuimos o fue —yo no estaba en aquel momento— esta Comisión la que alcanzó el Pacto de Estado contra la Violencia de Género y yo creo que tiene que ser también esta Comisión la que alcance grandes pactos en materia de conciliación, que es sin duda el debate que nos debería ocupar y preocupar. Desde luego, mi grupo parlamentario ha presentado varias iniciativas y seguirá siendo nuestro *leitmotiv* dentro de esta Comisión y de otras tantas Comisiones el tema de la conciliación y alejarnos de otros debates.

Gracias, señora Baena, por venir, pero sobre todo gracias por ser y gracias por Malasmadres. Yo creo —lo han dicho ya las compañeras que me han precedido en el uso de la palabra— que ustedes han puesto voz, han roto tabús y nos han hecho la vida mucho más fácil a muchas que somos malas madres y malas hijas, como decía también la portavoz de Esquerra Republicana; este silencio y este sentimiento de culpabilidad que tanto daño hace cuando lo vives en solitario y que cuando lo compartes y ves que no eres la única a la que se le ha olvidado el bocata del niño o que no eres la mejor en el disfraz del cole, ves que esta comunidad de más de un millón de mujeres que usted ha dicho ha hecho grandes cosas; quizá no es todavía consciente de lo que están haciendo usted y todo su equipo por las mujeres españolas.

Yo creo que el vídeo que nos ha enseñado nos ha tocado la fibra, lo decía Sofía, que ahora se ha ido. Mi hijo también tiene una madre desaparecida de lunes a jueves, pero yo creo que, gracias al trabajo de muchas entidades y de muchas asociaciones como la suya, sí, tiene una madre desaparecida, pero no nos sentimos tan culpables y sabemos que esto es lo que hemos elegido. Yo digo que todavía hay muchas renunciadas y que no queremos renunciar, y que nuestro propósito tiene que ser que las generaciones que vienen detrás tengan que renunciar menos de lo que hemos renunciado o de lo que renunciaremos muchas de nosotras, porque las mujeres elegimos ser madres, pero no elegimos renunciar a nuestra carrera profesional, y no solo a nuestra carrera profesional, sino a ser parejas, a ser amigas, a ser hermanas, a ser hijas, a tener nuestros momentos de ocio y de lo que hacíamos antes de elegir convertirnos en madres.

También le quiero dar las gracias por ser la voz de las madres y de las familias de una manera plural y diversa y por tratar temas que son complicados. Ustedes hablan muchas veces de la discapacidad, de la enfermedad, de la pérdida, de las rupturas, de segundas oportunidades y de estos temas que, insisto, creo que ayudan mucho a millones de mujeres en este país y en esta comunidad que han elaborado. ¡Qué importante —lo destacaba usted en su presentación— es el humor y reírnos también de nosotras mismas! ¡Qué importante es desmitificar la maternidad y todo lo que conllevaba esta maternidad perfecta, porque elegimos ser madres, pero no somos perfectas ni queremos serlo!

Han creado ustedes, por si fuera poco todo lo anterior, un lenguaje propio, y es que ya todas aquí hablamos de ser malas madres, de los buenos abuelos, de los buenos padres, y esperamos que pronto, después de la pandemia, podamos salir a 'malamadrear' otra vez, que llevamos ya muchos meses sin hacerlo. Precisamente esta pandemia —entro ya en materia— ha puesto en evidencia las carencias de nuestro sistema y que la conciliación —lo hemos repetido— eran los abuelos y ahora han dejado de ser una opción por temas evidentes sanitarios. Pero es que ha puesto en evidencia que el teletrabajo que muchas poníamos muchas veces como lo ideal —el día que esté el teletrabajo instaurado— tampoco ha sido lo ideal. De hecho, los datos demuestran que durante el confinamiento total y absoluto, cuando los dos miembros de la pareja estaban en casa teletrabajando, quienes tuvieron que asumir las renunciadas

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 56

fueron las mujeres, y ahí están los estudios, renuncias incluso en la hora en que podían conectarse a Internet, en que podían hacer uso del ordenador, porque lo compartían con los hijos, que también estaban estudiando desde casa, y también quienes cargaron con la responsabilidad de la carga del trabajo de la casa. En una situación que era ideal, que estábamos todos en casa, aun así la conciliación o la corresponsabilidad se fue cargando sobre las espaldas de las mujeres. Yo creo que las circunstancias tampoco fueron de teletrabajo, fue trabajo a distancia y de aquella manera, y me gustaría preguntarle, como han hecho otras compañeras, hacia dónde cree que deberíamos avanzar los partidos políticos, las instituciones, hacia un teletrabajo que no sea también una trampa —usted hablaba de las trampas de la conciliación—, un teletrabajo que al final no se convierta en hacer dos categorías otra vez, que las mujeres sean las que más opten por trabajar desde casa y los hombres por el trabajo presencial, con lo cual yo creo que se acabaría otra vez premiando a los hombres que, por sus circunstancias, optarían por el trabajo presencial. A ver cómo podemos hacer para que esta vez lo hagamos bien, lo hagamos con tiempo y no se convierta en otra trampa de la conciliación.

Están todos los datos y no me voy a extender —porque ya lo hemos dicho—, pero me gustaría preguntarle por el Plan MeCuida, sobre cuáles cree que son las carencias principales que tenemos que mejorar con un carácter constructivo y para que llegue a todos, en especial a las autónomas, los autónomos y las pequeñas empresas, que a veces son los grandes olvidados cuando hablamos de planes de igualdad o de conciliación. No tienen los mismos recursos, y vivimos en un país mayoritariamente de autónomos y pymes. Por tanto, quisiéramos saber qué medidas podíamos tomar para que ellas se sientan parte de esto porque, si no son parte de esto, con la estructura económica que tiene nuestro país tampoco veremos el cambio real si solo las grandes empresas que tienen medios lo implementan.

El Partido Popular ha presentado varias propuestas y me gustaría conocer su opinión sobre el tema de la racionalización de horarios, que también se ha comentado. Cuando llegue el verano —yo soy de Mallorca, de una comunidad turística a la que esperamos que pronto vuelva el turismo—, veremos cómo la mayoría de padres y madres están trabajando porque es su temporada alta, y veremos que se produce este gran vacío en la conciliación porque los coles han cerrado y muchas familias tienen que destinar una cantidad económica importante para tener los hijos ocupados durante estos meses. También me gustaría que nos indicara cómo podríamos mejorar este vacío.

Precisamente la semana pasada yo participaba en un evento sobre la mujer en el que se hablaba ya, aparte del *gender pay gap*, del *age gap*, y yo creo que hay que tenerlo muy en cuenta. Lo decía en su presentación y me ha gustado verlo, porque nosotros presentamos una iniciativa de segunda oportunidad y creo que tenemos que trabajar en este sentido, con estas mujeres que, en un momento dado, han tenido o han decidido renunciar a su carrera profesional y dejar por unos años el mercado laboral. Vivimos en un mercado laboral cada vez más cambiante y cada vez —gracias a las nuevas tecnologías y a los nuevos métodos de trabajo— más exigente en muchas cuestiones, y si no las ayudamos a reincorporarse, probablemente se queden ya descolgadas y tengamos que añadir lo que se llamaba este *age gap* a nivel europeo la semana pasada.

También ha hecho usted referencia a las familias monoparentales. Nosotros consideramos que las familias monoparentales con dos hijos deberían equipararse a las familias numerosas y que deberíamos mejorar los permisos de maternidad y paternidad, ya que ahora, que son personales, intransferibles y que se han ido incrementando en el tiempo, habría que lograr que el hijo de una familia monoparental, en la mayoría de casos, no tenga por qué renunciar a la mitad de su tiempo, cosa que no ocurriría si estuviera en otro tipo de familia.

También queremos incrementar hasta los 26 años la edad de los hijos para que puedan considerarse familias numerosas en caso de que no tenga ingresos o tenga ingresos mínimos.

La señora **PRESIDENTA**: Señoría, tiene que terminar.

La señora **PROHENS RIGO**: Acabo haciéndole un pequeño llamamiento, y es si podría hablarnos de la mujer en el ámbito rural. Para el Partido Popular es una línea de trabajo que nos gusta identificar, porque a veces son también las grandes olvidadas, y a todas las brechas existentes para las mujeres también tenemos que añadir esta.

Muchas gracias, presidenta.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es el turno del Grupo Parlamentario Socialista, señora Canales.

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 57

La señora **CANALES DUQUE**: Muchas gracias, presidenta.

En primer lugar, deseo dar la bienvenida a Laura a esta Comisión de Igualdad del Congreso en un día como hoy, en que celebramos el Día Nacional de la Conciliación. Me gustaría mostrarte mi agradecimiento y el de mi grupo parlamentario tanto por la impagable labor de visibilización que hacéis —hoy hemos visto el trabajo que realizáis mostrando por un lado todas esos roles y esas discriminaciones a las que somos sometidas las mujeres por el hecho de convertirnos en madres, las invisibles, como muy bien las llamáis desde vuestra plataforma—, como, por otro lado, haciendo incidencia en la necesidad de compartir un nuevo modelo social de la maternidad rompiendo con todos esos estereotipos de los que habláis —y sobre todo engaños— que recaen sobre lo que debe ser la maternidad. Además, lo hacéis en un tono muy reivindicativo, lo cual se agradece, expresando y vindicando la necesidad y la urgencia de ese cambio de modelo social y político y poniendo en la agenda gubernamental medidas eficaces que resuelvan el problema al que nos enfrentamos con la maternidad.

Hoy, como decía, es el Día Nacional de la Conciliación, y me gustaría señalar algunos datos porque nunca está de más recordarlos y yo creo que hoy también es un día para ello. El 53% de las mujeres afirma que ser madre le ha impedido una mayor proyección profesional; también, casi el 70% de las madres manifiesta una sobrecarga de roles profesionales y familiares, o el 60% que constata además tener poco apoyo de sus parejas, ¡qué importante es la corresponsabilidad!, como venimos hablando a largo de esta Comisión. Por otro lado, también la mayoría de las mujeres reconoce abiertamente que ha tenido menos hijos y menos hijas de los hubieran deseado, o que hemos dedicado —y hablo en primera persona— menos tiempo a nuestros hijos del que nos hubiera gustado, o que han tenido que renunciar directamente a tenerlos. Eso es algo que es evidente, los datos lo avalan y creo que es importante recordarlo en un día como este.

Me gustaría hacer una pequeña reflexión sobre los cuidados. Creo que vivimos en un reparto de las tareas de cuidados desequilibrado totalmente; hemos estado hablando durante toda la mañana de que además suele ser este trabajo de cuidados un trabajo precario, no remunerado en la mayoría de las ocasiones, alejado de la corresponsabilidad tan deseada y que nos llevaría probablemente a una sociedad más justa y más equilibrada, y sabedoras, como somos además, de que esa inmensa carga se traduce a la larga en problemas de salud tan graves como son la depresión, la ansiedad o el estrés. También es cierto que a lo largo de mucho tiempo estos asuntos no han entrado ni de lejos en la agenda política debido —y aquí sí me gustaría contrariar a mis compañeras de VOX— a que el patriarcado impregna, permea y empapa todos los poros de nuestra sociedad, también a nivel institucional. Es así. Los avances en esta materia no han sido como a la mayoría de nosotras nos hubiera gustado; las medidas para que haya una verdadera transformación social han sido mínimas o prácticamente inexistentes, todas lo sabemos. Sin embargo, quiero poner un punto de positividad en el día de hoy y, con los datos en la mano, podemos asegurar que nuestro Gobierno, el Gobierno de Pedro Sánchez, al contrario que ocurrió en anteriores legislaturas, está comprometido en cambiar este modelo social, empezando por las políticas transversales que estamos llevando a cabo en todos los ministerios y poniendo encima de la mesa medidas importantes al alcance de estas iniciativas. Favorecer la conciliación, favorecer el fomento de la corresponsabilidad, son medidas que apenas llegados al Gobierno, con el primer Gobierno de Pedro Sánchez, se pusieron en marcha con el Real Decreto-ley 6/2019, que también ha explicado mi compañero Mariano Sánchez y que no voy a entrar a describir porque creo que él ha hecho una descripción muy prolija de este real decreto. Una de las medidas más importantes que tuvo ese real decreto es el aumento del permiso de paternidad hasta las 16 semanas, convirtiéndolo en intransferible e igualitario. Pero, fijaos, poca demanda por parte de los hombres hubo en hacer este permiso igualitario e intransferible; nos hubiera gustado que hubiera salido también de esa parte masculina de la sociedad demandar una medida tan importante y que transforma tanto la sociedad como esta.

Ya durante la pandemia, el Gobierno ha seguido trabajando poniendo en marcha medidas como el plan MeCuida, que tiene sus carencias, claro que sí, porque estamos iniciando medidas, estamos iniciando un camino. Este plan se inició con el objetivo principal de que cualquier persona que esté trabajando pueda hacer frente a situaciones de cuidado por motivos de COVID modificando o reduciendo esa jornada, pero lo importante de este plan —consideramos desde mi grupo parlamentario— es que garantiza además un reparto de las responsabilidades evitando esa perpetuación de roles de la que venimos hablando. Seguimos trabajando con iniciativas, leyes; seguimos trabajando en una ley de teletrabajo con perspectiva de género, que consideramos muy importante. También trabajamos en la gratuidad y universalidad de los niveles educativos de 0 a 3 años, como impulsa la Lomloe. Y, como última gran medida —como señalé

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 58

anteriormente una compañera—, el Plan Corresponsables. Yo creo que es un plan muy importante, muy ambicioso, con el que las comunidades autónomas van a crear una bolsa pública de cuidadores profesionales para atender a los menores de catorce años. El Gobierno ha puesto 190 millones de euros para las comunidades autónomas; concretamente a la mía —de la que yo provengo— van a llegar 16 millones de euros, y se va a empezar, además, a aplicar de forma urgente.

Como decía, desde mi grupo parlamentario somos muy conscientes de la importancia de establecer un sistema nacional de cuidados y, además, sabemos que los poderes públicos tenemos una enorme responsabilidad y debemos ser garantes de este derecho. Estamos convencidas —y espero que así sea— de que con este Gobierno se va a producir una catarsis en este asunto y por ello lucharemos. Por eso, quiero trasladarte a ti, Laura, y al Club de Malasmadres y a la Asociación Yo no renuncio, que trabajaremos desde mi grupo parlamentario con todas y cada una de las propuestas que nos has hecho llegar en el día de hoy; no os quepa duda de que va a ser así, porque desde el grupo parlamentario también queremos sumarnos —como te decía al principio— a esa franquicia de Malasmadres aquí en el Congreso de los Diputados que hemos creado hoy, a la Asociación Yo no renuncio y a esas madres desaparecidas, que somos la mayoría de las que estamos en el día de hoy aquí.

Muchas gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señoría.

Es el turno de la señora Baena para contestar a las consideraciones que se hayan aportado.

La señora **BAENA FERNÁNDEZ** (presidenta de la Asociación Yo No Renuncio y del Club de Malasmadres): Muchas gracias.

Me ha encantado escucharos a todas. He aprendido y he reflexionado mientras hablabais, y voy a contestar, intentando ser lo más rápida posible porque sé que vamos con el tiempo justo, a cosas que habéis planteado y que muchas veces coinciden.

Varias de vosotras habéis hablado del Plan MeCuida. Nosotros le hicimos llegar nuestra reflexión y nuestro análisis a la ministra Trabajo, Yolanda Díaz; estuvimos reunidas con ella y le hicimos ver que nos parecía insuficiente e ineficiente, que sí es verdad que había una reducción de jornada, que incluso la podías coger y era efectiva en unas cuarenta y ocho horas, que ha sido fundamental para muchas familias, pero el que haya funcionado y haya sido un plan que ha apoyado a muchas familias no quiere decir que haya sido suficiente porque, al final, esa reducción de jornada o esa excedencia que podías coger, que era una reducción hasta el 100 % del total, llevaba implícito una pérdida del 100 % del salario, cosa que muchas familias no se podían permitir. Y esa es una de las cosas que más nos ha llegado, que más consultas hemos tenido y que más difícil se hacía, porque nos preguntaban constantemente, ¿a qué me pueda agarrar?, ¿qué puedo hacer? Yo creo que la gran pregunta, cuando llegó la pandemia, de todos los padres y de todas las madres es ¿qué hago ahora, yo que tengo que trabajar, y yo que también? Además del trabajo reproductivo que ya hacemos en casa y que habéis coincidido muchas en que debe tener un valor económico y social, cosa que me encanta —me encanta que estemos unidas en eso porque es básico y es el eje transversal en el que tenemos que trabajar y ver cómo hacer para que realmente se llegue a legislar y llegar a medidas realmente efectivas— esa ha sido la gran duda y el gran problema que hemos tenido en un momento de crisis económica y social tan grande, en el que han tenido que renunciar tantísimas mujeres. Nosotras, en ese momento en el que vimos que el Plan MeCuida no era suficiente, e hicimos ese manifiesto ‘Esto nos conciliar’, que— como sabéis— tuvo más de trescientas mil firmas, que llevamos en persona al ministro Escrivá, a la ministra Díaz y a la ministra de Igualdad, estuvimos viendo con ellos una cosa básica de la que también se ha hablado aquí, que eran esas bajas laborales para padres y madres por cuarentenas preventivas. ¿Qué pasa cuando tu hijo o tu hija ha entrado en contacto estrecho con un positivo y tiene que estar mínimo, ahora diez días, que antes eran quince?

Y no solo eso, porque eso se lo trasladaba a la ministra de Sanidad, pero no nos quedamos ahí. El otro día en el programa en directo no pude tener tiempo para explicarle que no solo es el momento de cuarentena preventiva, sino también el momento en el que hay síntomas compatibles con el COVID-19. Ya en su momento, al ministro Salvador Illa le hice ver también que se nos está pidiendo mucha responsabilidad a las familias para que cumplamos con las normas derivadas de una crisis económica y social que nadie ha querido.

Creo que hemos cumplido estas normas en su mayoría de manera muy positiva todas las familias y que tenemos esa cuota de responsabilidad, pero nos encontramos con situaciones en las que de repente un constipado es una razón suficiente para quedarte en casa cuidando de tu hijo o tu hija, cosa que

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 59

quieres, pero no tienes con quien dejar a tu hijo o a tu hija, lo cual al final está derivando en la realidad social que hay ahí fuera, y es que esos niños y esas niñas se están quedando con los abuelos y con las abuelas, grupo de riesgo al que tenemos que cuidar y, como decía una de las compañeras, tenemos que tener a esos mayores como nuestra mayor reliquia ahora; esas son las realidades que han pasado. Entonces, cuando se dice y se dan datos de que un 0,4% de las clases han sido confinadas, no es real. A día de hoy en muchas comunidades no se confinan las clases; solo mandan a casa al niño y a los cuatro que se sientan alrededor. Eso no computa dentro de los datos que se están dando y no computan tampoco todos los síntomas compatibles con el COVID-19, con lo cual, cuando de repente la respuesta es esa te genera mucha frustración. Pero, bueno, sacamos el manifiesto 'Esto no es conciliar' con esas bajas laborales que, como decía, ojalá lo fueran, porque no son de actualidad ahora, por la pandemia; seguirán siendo de actualidad cuando un hijo o una hija enferme, cuando tenga necesidades especiales y cuando tengamos que estar a su lado. Esos permisos tienen que estar regulados de alguna manera, por eso también pedíamos teletrabajo por imperativo legal. No porque creamos que el teletrabajo es la gran solución a la conciliación, como ahora veremos también, sino porque creemos que es una herramienta que bien regulada puede ser la solución en ese día, en ese momento concreto, para que tú te puedas ausentar, seguir siendo productiva y cumplir con tus objetivos laborales.

Evidentemente, todas sabemos lo que es teletrabajar, todos sabemos la locura que ha sido, que teletrabajar con niños y niñas no es teletrabajar. Eso no es trabajar y ninguna de nosotras para nuestra salud mental queremos eso, porque es muy difícil. Yo tengo tres niñas, una de nueve, otra de cinco y otra de un año. Ya sabemos seguramente con cual se puede teletrabajar y con cual, no. **(Risas)**. Hay cosas bonitas que han pasado en esta pandemia, y es que nos ha ayudado a visibilizar la maternidad, nos ha ayudado que en una *call* apareciera por un lado tu hija a decirte justo en el momento de la *call* que tenía hambre. Mi hija mediana a las 12 siempre tenía hambre, estuviera yo donde estuviera; entonces, ella aparecía y te lo decía. Eso me parece positivo, porque nos habíamos acostumbrado a una sociedad en la que la maternidad y en la que los niños y las niñas no están visibles y parece que no existen, ni en los servicios públicos ni en los servicios privados. Yo recuerdo que al principio del Club de Malasmadres fui a recoger un premio con mi hija mediana, en ese momento recién nacida, a la que yo daba el pecho, y llame más la atención yo en esa gala, que era totalmente neutra —quiero decir que allí no había fiesta desmadrada, era una entrega de premios—, con una niña en brazos dándole el pecho, que otras personas. Eso no puede ser, y tampoco soy de la opinión de que yo pueda trabajar concentrada y bien con mi hija en brazos, porque no. Creo que hay que diferenciar y dividir, pero sí que tenemos que dar ese paso de la visibilidad.

En ese sentido —lo habéis hablado y ha estado encima de la mesa—, a mí me parecía que el teletrabajo por imperativo legal tenía que haber estado en el Plan MeCuida, más allá del estado de alarma, porque lo que ocurrió es que terminado el estado alarma y el confinamiento estricto, de repente el teléfono amarillo de la conciliación no paraba de sonar, mujeres que necesitaban y que justificaban claramente que necesitaban el teletrabajo que habían hecho durante setenta días de manera productiva y positiva para poder cuidar de sus hijos y de sus hijas, o por lo menos estar en casa y evitar, como ha ocurrido, que los abuelos y las abuelas estuvieran en la puerta de los colegios en plenas olas y que también estuvieran niños y niñas solos y solas en casa, porque eso ha sido una realidad. Por tanto, creemos que si el Plan MeCuida hubiera tenido en cuenta simplemente esa escucha activa, pues hubiera sido una ayuda para muchísimas más familias.

Luego, entrando en el teletrabajo, que ya lo apunto en el Plan MeCuida, en junio se abrió la escucha activa por parte del Ministerio de Trabajo y no queríamos ser menos, queríamos llevar nuestras reivindicaciones y nuestro plan de teletrabajo ideal que tenía que tener en cuenta cinco claves fundamentales para nosotras. Lo trabajamos con nuestra compañera Emi de Sousa, que es abogada y que siempre pone esa parte importante legal en cada una de las propuestas que hacemos; trabajamos con David Blay, también experto en teletrabajo, y todos coincidíamos dentro del equipo de trabajo, junto con Maite Egoscozabal, que es socióloga y que no puede estar hoy aquí por normas del COVID —he venido solo con mi compañera Carolina, de comunicación—, en la importancia de la perspectiva de género que comentabas y que es fundamental incluir desde ya en esa regulación del teletrabajo porque, si no, lo que va a ocurrir es que va a invisibilizar a las mujeres, vamos a ser las únicas que nos acojamos a ese teletrabajo, como han comentado las compañeras, y vamos a dar pasos atrás. Porque hay que poner desde ya esa perspectiva de género, obligar a las empresas a que sepamos cuál es el porcentaje de hombres y de mujeres que se acogen a esas medidas del teletrabajo, y por supuesto que no sea al cien

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 60

por cien. Creemos en un teletrabajo semipresencial porque, si no, no estaremos en la mesa de decisión, no estaremos en los momentos en los que realmente la voz de la mujer tiene que estar (**la señora presidenta: En la promoción**), en la promoción, en esos ascensos que sabemos que si no estamos no conseguimos. Si ya es difícil conseguir esto en el día a día, más difícil lo será. Con lo cual en eso hay que tener muchísimo cuidado y tener en cuenta también esa corresponsabilidad que decíais, que al final no había habido tampoco en el teletrabajo. Aun cuando la pareja estuviera también teletrabajando, se veía en los datos, las mujeres éramos capaces de teletrabajar sin interrupciones una hora y los hombres tres horas. Nos han llegado muchísimos casos de mujeres que además ayudaban a sus parejas hombres a poder teletrabajar. Esto es una locura que hay que organizar de alguna manera para que no se nos invisibilice más, como creo que hemos estado de acuerdo todas.

En cuanto a la flexibilidad, no se puede entender el teletrabajo sin dos cosas claves: la flexibilidad y dejarlo a carácter voluntario del acuerdo al que llegue el empresario y el empleado. Es que no se va a dar, es que solo un 5% de trabajadores antes de la pandemia teletrabajaban. ¿De verdad vamos a pensar que la pandemia ha metido a todas las empresas el chip de: ahora sí te voy a dejar teletrabajar? No, no, venimos de una cultura en la que la falta de confianza, el no medir la productividad por objetivos hace pensar. Hemos estado en la presentación del Libro Blanco del Teletrabajo todos los años y siempre la barrera que tienen los empresarios es la falta de confianza y que los mandos intermedios entiendan que esas políticas de igualdad y esas políticas de conciliación que se ponen desde arriba lleguen a los equipos de trabajo, eso no ocurre, y necesitamos forzarlo. Hay que forzar los cambios. Yo quiero estar como todas vosotras por mi talento y porque realmente merezco estar ahí, porque somos la mitad de la población, por justicia social, pero es que hasta que eso no lo forcemos no va a ocurrir. Y lo estamos viendo, es que las generaciones venideras lo ven, nosotras nos creímos la igualdad, de repente llegamos y no la teníamos. Y eso conecta con lo que decías también de nuestras madres, mi madre también renunció, mi madre tuvo que renunciar, pero mi madre, que ahora tiene sesenta y cinco años, cuando yo empecé a dar voz a esta situación —entonces ella tenía sesenta— reflexionó y dijo: Lo que más me duele —es que la recuerdo llorando en una conversación— es que yo en ese momento ni siquiera fuera consciente de que había otra salida, ni siquiera fuera consciente de que me podía plantear una conciliación y otras alternativas. Yo quiero esas alternativas para todas esas mujeres que no pueden elegir (**aplausos**), porque es una realidad. A día de hoy ojalá todas pudieran elegir. Yo elegí renunciar, entre comillas, pero yo no hubiera renunciado cuando me senté con esa empresa que me dijo: esto no es una empresa para mamis y bebés, después de dejarme la piel durante cinco años y de creer firmemente en mi profesión, si me hubiera dado la flexibilidad que pedía, que era muy poca, porque me encanta mi trabajo, porque no concibo la vida solo estando veinticuatro horas con mis hijas por mucho que las quiera, pero renuncié, renuncié porque yo quería ser una madre presente, porque era una elección, y luego vino otra y luego otra, y en cada momento de mis maternidades ha sido distinto. Y esa es la realidad social que hay ahí fuera, tan plural y tan diversa. Tenemos que dar las herramientas, tenemos que legislar para que cada una pueda elegir, pero a día de hoy hay muchas mujeres que renuncian. Y a esas mujeres que eligen criar —que ¿cuántas son?— yo se lo he preguntado, nosotras sí les hemos hecho la pregunta, y la mayoría de ellas no hubieran renunciado a su carrera profesional si hubieran tenido medidas de conciliación. De verdad, es la realidad y está en los datos, está ahí fuera. ¿Que hay un pequeño porcentaje que decide parar su carrera para criar? Las aplaudimos, las valoramos y les damos esas ayudas económicas y sociales, porque es fundamental, porque es el futuro de la sociedad. Pero cuántas otras están quedándose en casa sin quererlo. Y tengo ejemplos a diario porque hay una cosa clara, que económicamente no se lo pueden permitir. Es que yo conozco a muchísimas mujeres que ni siquiera se pueden permitir ir a una entrevista de trabajo porque no tienen con quien dejar al hijo o a la hija. Y la universalización de las escuelas infantiles de cero a tres años tiene que tener en cuenta eso, tiene que tener en cuenta no priorizar solo a las mujeres que tienen trabajo, porque hay otras que no tienen trabajo que no pueden acceder a esas ayudas. El objetivo es elegir y estamos muy lejos de eso. De verdad, la calle está llena de renuncias de mujeres que, a día de hoy, se sienten frustradas y culpables.

Y me parece muy bonito que muchas hayáis puesto el acento en la culpa; la culpa es el eje fundacional del Club de Malasmadres. Yo me sentía culpable, pero me sentía culpable porque me tuve que querer como la mala madre que era, porque creía que iba ser esa madre perfecta, de sonrisa perpetua, tarta de frambuesa en la mano (**risas**) e iba a decir: me da igual mi trabajo, porque ahora soy madre. Yo tenía el instinto maternal desde los siete años, quería tener siete, pero cayó, cuando me di cuenta de que realmente es mucho más complicado. Las Malasmadres hemos elegido ser madres, pero sin perder la

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 61

otra faceta y la otra parte que conecta también con lo que decía y con la salud mental, que nos estamos dejando por el camino. Esta semana presentábamos los datos de La Hora de Cuidarse y nueve de cada diez mujeres nos sentimos culpables por cuidarnos, por tener un tiempo para nosotras.

Yo de verdad que me voy contenta, me voy realizada, feliz, orgullosa, con el vello de punta —y no me emociono, porque yo me emociono siempre— porque creo realmente que hay más unidad en este tema de lo que nos diferencia. Pero tenemos que poner la clave en esas políticas transversales y en entender que esto no es solo cosa de nosotras sino que realmente tenemos que tirar de ellos para que hagan pareja corresponsable, porque si no no vamos a poder avanzar.

Yo oigo aquí un timbre que está sonando que está diciendo Laura, cállate. **(Risas)**. Voy a mirar solo si tengo apuntado algo importante, un segundo. Valorado socialmente lo habéis dicho todas, me parece superimportante; que el ámbito privado entre en el ámbito público es fundamental. Me ha gustado mucho también la importancia de valorar económicamente y transformar en incremento del PIB todo lo que hacemos en casa. ¿Qué pasaría si pusiéramos en datos eso? Nos sorprendería demasiado a todas.

En cuanto al Plan Corresponsable, del que ha hablado Sofía, para mí es una semilla, es un paso más. Yo creo que hay que aplaudir todas las políticas y hay que decir que van sumando pasos, pero tenemos que ser más ambiciosas, porque el otro día con el alto comisionado me senté con la directora de la Federación de Familias Monomarentales —vamos a llamarlas monomarentales, aunque sé que es muy polémico, pero es que el 80% de las familias están lideradas por mujeres— y la pobreza infantil está en la mayoría de esas familias y ahí se veía. Ella me decía, claro, Laura, pero es que esa ayuda del ingreso mínimo vital que nos dan a las familias monomarentales se queda en un 1%, solo impacta en un 1% de las familias monoparentales. Yo quiero ver los datos de a qué porcentaje de familias va a impactar ese Plan Corresponsable, porque dividido por comunidades autónomas, yendo a las familias más vulnerables, qué pasa. Evidentemente, hay que empezar por ahí, siempre las políticas sociales tienen que ir a los más vulnerables, eso está clarísimo. Yo creo que todas lo hemos dicho, pero ¿y el resto? El resto no tenemos a qué acudir. Entonces, intentemos de verdad ser un poco más ambiciosas. Sé que es una semilla; yo de verdad lo veo como algo positivo, pero tenemos que seguir trabajando para que vaya más allá.

También habéis hablado muchas de la racionalización de los horarios, que me parece muy importante y yo creo que ahí tenemos que tener cuidado. Es peligroso decir que salir a las seis de la tarde es suficiente, porque salir a las seis de la tarde sigue siendo tarde para muchas madres y para muchas familias, y lo sabemos todas las que somos madres y llegamos tarde a esa hora a recoger a los hijos y a las hijas del colegio. Yo creo que hay que darle la vuelta, es decir, los horarios laborales se tienen que adaptar a los horarios escolares, es fundamental, y eso solo se puede con políticas de corresponsabilidad desde las empresas que implanten la flexibilidad y entendiendo el trabajo por objetivos, porque no somos menos profesionales por levantarnos a las cinco de la silla. Yo tuve que ver las miradas y los juicios por trabajar de ocho y media a cinco y media, comiéndome un sándwich delante del ordenador y siguiendo trabajando, porque también creo que es fundamental entender que cuando tu trabajo te importa, cuando tú realmente eres una madre profesional, tú organizas tu tiempo. Creo que ahí tenemos que dar un paso más allá y decir que el trabajo impacta en tu vida y la vida impacta en tu trabajo. Si damos ese paso a ser responsables en el hogar en la empresa y en la empresa en el hogar entenderemos que le podremos decir a ese empresario o empresaria que piensa que vamos a ser menos por ser madres que realmente no, que realmente ya nos organizaremos nosotras para cumplir con esos objetivos —siempre que sean racionales— dentro de nuestra nueva manera de vivir y de vida, donde están los hijos y las hijas. Eso me parece que es fundamental.

Como ya veo que la presidenta me está poniendo ojos de que termine, voy a acabar. Ojalá el día de mañana mis hijas puedan elegir y no tengan que renunciar como renunció su madre. Cuando muchas veces nos sentimos esas madres desaparecidas sí que creo que nos tenemos que quitar esa culpa, tenemos que hacer ver a nuestros hijos y a nuestras hijas —por eso la educación en corresponsabilidad es tan importante— que yo hoy estoy aquí y ellas están con su padre dos días y no pasa nada porque realmente es posible y ellos también tienen que estar dentro, ahí, y yo no me tengo que sentir culpable.

Muchas gracias, de verdad. Para lo que necesitéis aquí estamos, para trabajar y dar más pasos en el camino. Gracias. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, Laura. Ha sido fantástico, la verdad es que lo hemos disfrutado todas y todos; y puedo decir todas en este momento porque somos todas mujeres. **(Risas)**. Creo que puedo afirmar que la mayoría de nosotras, de los grupos, empatizamos absolutamente contigo,

DIARIO DE SESIONES DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES

Núm. 334

23 de marzo de 2021

Pág. 62

que todas las que estamos aquí —o la mayoría— formamos ya parte de ese Club de Malasmadres. Por último, me gustaría decirte que renunciaste y la renuncia es dolorosa porque ojalá hubieras tenido la oportunidad, como muchísimas mujeres, de poder elegir —creo que ahí está el quid de la cuestión—, pero gracias a esa renuncia estás haciendo un trabajo fantástico y necesario y que merece el reconocimiento de todos los grupos parlamentarios. Esperamos poder devolvarte, con nuestro trabajo legislativo, todo ese esfuerzo que estáis haciendo. Así que, muchísimas gracias.

La señora **PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN YO NO RENUNCIO Y DEL CLUB DE MALASMADRES** (Baena Fernández): Gracias. Un placer, de verdad. **(Aplausos)**.

La señora **PRESIDENTA**: Se levanta la sesión.

Eran las tres y diez minutos de la tarde.

cve: DSCD-14-CO-334