



DIARIO DE SESIONES DE LAS CORTES GENERALES

COMISIONES MIXTAS

Año 1991

IV Legislatura

Núm. 19

DE LOS DERECHOS DE LA MUJER

PRESIDENTE: DOÑA NELLY FERNANDEZ ARIAS

Sesión núm. 9

celebrada el martes, 25 de junio de 1991,
en el Palacio del Senado

Página

ORDEN DEL DIA

Comparencias:

- Del señor Director General de Servicios del Ministerio del Interior, Don Carlos Conde Duque, para informar sobre las medidas desarrolladas para proteger a las mujeres víctimas de las agresiones (Número de expediente C. 212/000971 S. 713/000078) 496
- Del señor Director del Gabinete del Ministro para las Administraciones Públicas, don Juan Carlos Girbau García, para informar sobre las medidas de acción positiva desarrolladas para avanzar en la igualdad real de las mujeres en el ámbito de la Administración Pública (Número de expediente C. 212/000970 S. 713/000078) 500
- Del señor Director General de Infraestructuras y Cooperación del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, don Santiago Alonso González, para informar del «Programa de estudios sobre la situación de la mujer en la agricultura» (Número de expediente C. 212/000972 S. 713/000078) 509

Se abre la sesión a las once horas y cinco minutos.

— **COMPARECENCIA DEL SEÑOR DIRECTOR GENERAL DE SERVICIOS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR, DON CARLOS CONDE DUQUE, PARA INFORMAR SOBRE LAS MEDIDAS DESARROLLADAS PARA PROTEGER A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE LAS AGRESIONES (C. 212/000971) (S. 713/000078).**

La señora **PRESIDENTA**: Buenos días. Vamos a dar comienzo a la sesión, porque es la hora y, como todos sus señorías saben, tenemos otras dos comparecencias después de esta primera.

Hoy el orden del día consta de tres comparecencias. Primero va a comparecer don Carlos Conde Duque, Director General de Servicios del Ministerio del Interior. Esta comparecencia fue solicitada por el Grupo Parlamentario Socialista para informar sobre las medidas desarrolladas para proteger a las mujeres víctimas de agresiones.

Así es que, sin más, voy a dar la palabra al señor Conde Duque.

El señor **DIRECTOR GENERAL DE SERVICIOS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR** (Conde Duque): Muchas gracias, señora Presidenta.

Buenos días, señoras y señores Diputados y Senadores.

Me corresponde a mí venir a hacer esta presentación, en nombre del Ministerio del Interior, que quizá ustedes consideren relativamente atípica en cuanto que soy el Director General de Servicios del Departamento y, ciertamente, no forman parte de mis responsabilidades los temas que aquí vamos a presentar, pero quizá la propia naturaleza de la responsabilidad de los Cuerpos de Seguridad haya hecho que un relator externo haga la presentación en nombre de estas dos unidades orgánicas.

En este sentido, evidentemente me remito a información que me ha sido trasladada, y que tengo internalizada y suficientemente compulsada para poderla presentar aquí.

El Ministerio del Interior entendemos que desde el primer momento que se puso en funcionamiento el Plan de Acción para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres para el curso 1988-1990 ha estado implementando una serie de acciones encaminadas, en definitiva, a la protección de las mujeres, que sería el objeto de esta presentación, pero inexcusablemente tenemos que hacer un referente inicial a mecanismos de igualdad, sobre todo en lo que se refiere al acceso a los Cuerpos de Seguridad, y ello porque es el instrumento que nos va a permitir después analizar algunas de las políticas concretas en el terreno operativo.

En este sentido, hay que remontarse, inexorablemente, a las dos acciones que, tanto en la Guardia Civil como en la Policía, permitieron la incorporación, en igualdad de condiciones, de las mujeres a estos dos Cuerpos de Seguridad. Y esto es así en la Guardia Civil desde el Decreto 1/1988, de 22 de febrero, que incorporaba a las mujeres al Cuerpo de la Guardia Civil, y es así también desde 1985, en que, asimismo, las mujeres se incorporaban al Cuerpo Nacional de Policía, también en igualdad de condiciones, salvando momentos anteriores —en el caso de la Dirección

General de la Policía— en los que su incorporación era limitada a un «*numerus clausus*», lo que evidentemente hacía su posición desigual respecto de las otras. Sin hacer mayores referencias a este punto, que simplemente nos permite conocer que esa incorporación ha permitido estructurar unos servicios a los que nos referiremos después, quiero decir, por ejemplo, en cuanto que es lo más singular, que desde 1988 en el Cuerpo de la Guardia Civil se incorporaron 196 mujeres; en 1989, 181; y en 1991, 281, lo que está permitiendo tener unas funcionarias capaces de implementar las medidas que luego iremos señalando.

Evidentemente, estas funcionarias están repartidas, igual que los funcionarios, en servicios absolutamente convencionales, en Comandancias, en Comisarias, etcétera, sin ninguna otra distinción.

Además de ese acceso en condiciones de igualdad a los Cuerpos de Seguridad, el segundo apartado al que nos tendríamos que referir, en mérito a las funciones que justificarían esta intervención, son los elementos de formación dentro de las escuelas en las que reciben su formación profesional los funcionarios de los Cuerpos de Seguridad.

En este sentido, y en el orden que señalábamos, se ha puesto énfasis en una formación «*ad hoc*» —obviamente no total— en los extremos que permitan formar y concienciar a los funcionarios, y en este caso a las funcionarias también, en los temas que afectan a las situaciones de las mujeres maltratadas o a los supuestos de delitos en este orden. En este caso, tanto en los centros de formación de Avila, de la Policía, como en los centros de formación de la Guardia Civil se han estado implementando cursos específicos y disciplinas en los cursos generales, que atienden a este tipo de temas. Por ejemplo, en los casos de la Guardia Civil, en los planes de estudio se han venido tratando las problemáticas específicas que nos ocupan dentro de la asignatura de Derecho Penal, y al mismo tiempo se han implementado reuniones, dentro del marco de la Comisión Mixta del Ministerio del Interior y del Instituto de la Mujer, para establecer seminarios o grupos de trabajo «*ad hoc*», especialmente dirigidos a la concienciación y a la toma de contacto con la problemática específica de las mujeres maltratadas y de las peculiaridades que este tipo de delitos puede sugerir, en la medida en que, obviamente, los profesionales tienen que tener ese conocimiento para tratar estos problemas.

En ese sentido, a lo largo del año 1990, como último ejercicio, tuvieron lugar cinco cursillos de formación de las Fuerzas de Seguridad, que versaron sobre los delitos contra la mujer, y durante 1991 se han desarrollado seis cursillos sobre la misma temática, uno finalizado precisamente el pasado fin de semana en Sevilla, y quedando otro pendiente, en este momento, en la ciudad de Oviedo.

En estos cursillos —y leo lo que es estrictamente la documentación de los mismos—, que han tenido el ámbito de comunidad autónoma, han participado miembros de la Guardia Civil, preferentemente Comandantes de Puesto y componentes de equipos de Policía Judicial, en unión de Policías locales y funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía. Estos cursillos han estado constituidos por cuatro

ponencias: socioológica, jurídica, psicológica y práctica, figurando como ponentes miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Magistrados, Forenses y componentes de Instituciones ligadas de alguna manera con el tema que nos ocupa.

A cada cursillo ha seguido una encuesta-valoración realizada a los participantes en el mismo, en la que se pone de manifiesto el altísimo grado de aceptación de las enseñanzas adquiridas, así como los defectos existentes que, de una vez para otra, se han procurado ir eliminando.

En el ámbito estricto del Cuerpo Nacional de Policía cabe destacar, a nivel general, las actividades docentes que sobre esta problemática se incorporaron en los cursos de reciclaje y ascenso de Comisarios, en la propia Escuela de Formación, de Avila, y se destaca, asimismo, la experiencia piloto que se realizó en la citada escuela con quince alumnos, en colaboración con el Gabinete Psicológico de Mujeres Maltratadas. Siguiendo esta línea, se señalan las conferencias que sobre este mismo asunto se vienen impartiendo regularmente en el Centro de Formación de Avila a los alumnos de las Escalas Básica y Ejecutiva, a lo largo de los últimos años. Esta disciplina se halla programada, por otra parte, de forma permanente, en los planes de estudios de dicho Centro de Formación, en forma de conferencias a lo largo de todo el curso de su formación.

En cualquier caso, hay que poner de manifiesto que toda esta actividad incide en la colaboración existente entre el Ministerio de Asuntos Sociales, el Instituto de la Mujer y el Ministerio del Interior sobre formación de las Fuerzas de Seguridad en relación con los delitos contra la mujer. En este sentido, el 14 de septiembre de 1989 se creó una Comisión Mixta, del Ministerio del Interior y el Instituto de la Mujer, con el propósito de realizar un proyecto piloto descentralizado sobre un programa docente, con contenidos específicos sobre esta problemática para la formación de las Fuerzas de Seguridad. Esta experiencia piloto, realizada satisfactoriamente en un primer momento en la Comunidad Autónoma de Aragón, ha dado lugar posteriormente a la materialización de la misma, a nivel nacional, impartándose la programación didáctica aludida en diversas localidades españolas.

Por último, desde el punto de vista de la formación policial, hay que señalar cómo en la División de Formación de la Dirección General de la Policía se han impartido disciplinas y cursos concretos sobre problemática familiar, y otros sobre delitos contra las personas y libertad sexual, de manera que hemos visto cómo hay una primera etapa en la que hay un elemento casi básico, la incorporación de las mujeres a los Cuerpos de Policía y a la Guardia Civil, que en primero lugar, era fundamental para poder atender a las mujeres por funcionarias que en otro momento no existían. En segundo lugar, ha habido todo un proceso formativo y un proceso de concienciación, de cursos, de especialización de toma de contacto con el problema, no sólo policial, sino con magistrados, psicólogos, etcétera, que permita poner a los funcionarios en contacto con esta problemática, incluso con los propios colectivos de mujeres afectadas.

Finalmente, a partir de estos dos supuestos de incorpo-

ración de profesionales mujeres a estos Cuerpos y de la implementación de un programa de formación específico, cabría hablar de las medidas operativas propiamente dichas. En este sentido, hay que decir que, en cuanto a la prestación de servicios directos a las mujeres maltratadas, debemos de recordar que el informe emitido por la Comisión de Relaciones con el Defensor del Pueblo y de los Derechos Humanos, que se viene ocupando del seguimiento de todos los aspectos en relación con la mujer maltratada, el Ministerio del Interior, a través de la Dirección General de la Policía, ha sido el primer organismo oficial que, teniendo conciencia de este problema, ha desarrollado medidas tendentes a su tratamiento y resolución.

En este sentido, el Ministerio del Interior, para dar satisfacción al objetivo ya señalado de facilitar la debida asistencia y protección policial de las mujeres que acuden a presentar denuncia a las Inspecciones de guardia, ha implantado un nuevo servicio, que, con la debida coordinación con el Instituto de la Mujer, parece estarse desarrollando satisfactoriamente, aunque, evidentemente, necesitará una mayor extensión, y se trata de atender las denuncias formuladas por mujeres, si así lo solicitan, por funcionarias del Cuerpo Nacional de Policía.

En esta misma línea cabe enmarcar la creación de un grupo especializado para la investigación de los delitos sexuales en algunas Brigadas provinciales de Policía Judicial formado por Inspectoras, que se han denominado grupos SAM o Grupos de Servicios de Atención a la Mujer. En aquellas poblaciones donde no se han montado todavía estos grupos SAM, se ha ordenado un dispositivo que permite que aquellas mujeres que lo soliciten puedan contar con el apoyo específico de funcionarias del Cuerpo Nacional de Policía, las cuales intervienen a requerimiento de las Brigadas desde otras dependencias, si en esas no existen.

Por último, otro procedimiento que permite allegar soluciones prontas y adecuadas a estas demandas es el que se instrumenta con determinadas instrucciones —que luego puedo comentar o dejarlo aquí—, instrucciones de la propia Dirección General de la Policía, en forma de circulares, a los responsables periféricos, en las que se les instruye sobre el adecuado comportamiento policial ante situaciones en las que aparecen implicadas mujeres como víctimas de diverso tipo. Por ejemplo, la circular número 32, de 15 de abril de 1988, en la que específicamente se señala que se deberá evitar que el funcionario policial pueda disuadir a las mujeres de que denuncien determinados hechos, o facilitar a las mujeres la intervención de funcionarias de los Servicios de Atención a la Mujer y desplazarlas cuando en la localidad afectada no existan, asegurar en todo caso, que las mujeres puedan ejercitar sus derechos y, entregar, siempre, justificantes de las denuncias presentadas en las Comisarias.

Junto a ello hay toda serie de circulares que incentivar y promueven el que las Comisarias actúen también como elementos de enlace con los grupos sociales más activos, en general, y, en particular, con los grupos o colectivos de mujeres interesadas en la defensa, tanto de sus derechos como en la protección de aquéllas que los ven con-

culcados. En este sentido hay una serie de circulares, a las que luego también podemos hacer referencia, dirigidas a todos los órganos periféricos de la Dirección General de la Policía, que han embridado muy certeramente la preocupación por estos temas. Cabría señalar, en esta exposición rápida que se nos ha pedido, que todo ello tiene su reflejo quizás más matizado en el Cuerpo de la Guardia Civil, dado que su estructura organizativa territorial es más rural y su estructura militar cumple más también una función de ocupación territorial del territorio, valga la redundancia, y en el hecho mismo de que las estadísticas nos muestran que las denuncias por este tipo de delitos se están produciendo fundamentalmente en zonas urbanas. Por tanto, ha sido la Policía, encargada de la actividad policial en las áreas urbanas, la que ha implementado con mayor prontitud y mayor extensión este tipo de medidas, pero la Guardia Civil está también procurando ese tipo de formación; han asistido a las mismas comisiones y a los mismos cursos y están en la misma longitud de onda respecto de estos problemas. Evidentemente, sería deseable que la Guardia Civil no tuviera que montar ese tipo de servicios, porque eso querría decir que el fenómeno no se ha extendido a las áreas rurales con la misma intensidad que en las áreas urbanas.

Todo lo que hemos dicho hoy, aún con brevedad y que parte de la incorporación de las mujeres a la Policía, la instrucción en estas materias tanto de aquéllas como de los hombres funcionarios, y la plasmación en circulares e instrucciones de las actitudes que los financieros tienen que tener en relación con estos temas, perfila a los Cuerpos de Seguridad como algo diferente en este punto, es decir, no sólo vienen a corregir el delito, una vez que se ha producido, sino que el propio clima social que se genera con la participación de los colectivos en el seno de las Comisarías, la comunicación permanente y, evidentemente, esa toma de conciencia, están permitiendo tener una actitud preventiva o, cuando menos, la sensación de que ese tipo de actuaciones no sean impunes, como en algún momento se podría haber pensado.

En cualquier caso, la sensación que existe no sólo es positiva por la impresión que puedan tener las direcciones de los Cuerpos de Seguridad, sino que cabe señalar, en mérito a esta afirmación, que los datos que existen, tanto en el Instituto de la Mujer como en el Ministerio de Asuntos Sociales, en relación con los delitos que hacen referencia al maltrato a las mujeres, devienen siempre de los datos que está aportando el Centro de Datos del Ministerio del Interior, y, en particular, de la Dirección de la Policía, lo que quiere decir que hay una actividad muy manifiesta en relación con estos temas que está permitiendo que las acciones concretas que desde Ministerios específicos se toman sobre estos asuntos tengan en cuenta, precisamente, los datos que se han podido recabar y se han podido elaborar en la Dirección de la Policía y en el Ministerio del Interior.

Esto, en principio, es todo lo que tendría que decir en esta exposición breve que no habían pedido.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señor Direc-

tor General de Servicios, por este informe que nos ha traído puntualmente.

Doy ahora la palabra a los señores Senadores que quieren intervenir. No están presentes los Senadores de los Grupos Mixto e Izquierda Unida. ¿Qué Senadores desean intervenir?

(Pausa.)

Tiene la palabra el señor Baón.

El señor **BAON RAMIREZ**: Gracias, señora Presidente. No es que reclame mi identidad representativa, pero es una Comisión Mixta, es decir, hay Senadores y Diputados.

Muchas gracias, señor Director General. Aunque quiero convenir con usted, quizá su comparecencia, por ser Director General de Servicios, se produce dentro de una tipicidad manifiesta. A lo mejor, es expresión de algunas manifestaciones del Ministerio del Interior.

Evidentemente, me ha satisfecho y entiendo que a los demás comisionados también, oír por una vez que el Ministerio ya es sensible a este tipo de delitos o de infracciones tipificadas en el Código Penal, manifestándose desde dos vertientes, con medidas formativas «ad hoc», lo cual es importante, y con medidas operativas, que es donde más voy a insistir.

Sin duda, damos por bien recibido el que haya más mujeres encargadas de estos asuntos, quienes, tal vez, por razón de una especial sensibilidad, tengan más facultades para tratar este tipo de agresiones que afectan al pudor. En ese sentido, está bien, pero éste no es el tema que más me mueve. Le agradezco lo que ha dicho, pero creo en lo que más deberíamos insistir es en hacer el arqueo de cómo está España ahora mismo, desde la perspectiva del Ministerio del Interior, respecto a este tema, y saber si las agresiones han aumentado o no.

Lo cierto es que en el Plan Trienal de 1988 a 1990 eso se enmarcaba como un objetivo del Ministerio de Asuntos Sociales, y, en concreto, en el Instituto de la Mujer el objetivo era el 1.5, y se refería, en general, a denuncias, no solamente entre conyuges, sino también respecto de los menores. Estos casos se sustanciaban normalmente en juicios de faltas, y por virtud de la reforma que se llevó a cabo del artículo 425 del Código Penal, cuando era una conducta reiterada se sancionaba con más gravedad, y constituía, por la habitualidad, un delito de mayor enjundia. Sin embargo, estamos en puertas de otra reforma del Código Penal, y entiendo que habrá que ver, entonces, en el proyecto, cómo se contempla.

Pero lo que realmente me preocupa no son los hechos aislados, porque es muy difícil penetrar en la intimidad de los hogares cuando se trata de malos tratos entre conyuges. Nadie puede entrar en dicha intimidad, ni la policía, ni los jueces. Esto más bien responde a una conducta motivada por la educación, y es en ello en lo que habría que insistir mucho más, y no tanto en las medidas policiales.

De todas maneras, siguiendo el hilo racional de esta exposición, las multas económicas son absurdas porque, si se trata de un matrimonio en régimen de gananciales, resulta que la víctima debe de pagar con un 50 por ciento

las agresiones de las que ha sido objeto. La privación de libertad tampoco es la solución, porque si al agresor se le interna en un centro de cumplimiento de penas deja de aportar los bienes económicos a la sociedad de gananciales para que puedan vivir sus miembros. Por tanto, la solución no está ahí, sino en la concienciación social, en la educación.

Me interesa, pues, que nos diga desde la atalaya del Ministerio del Interior cómo está este problema. Toda vez que en 1987 hubo 15.230 denuncias y en 1989 se elevó ya esta cifra en dos mil y pico, resultando 17.738, ¿ha seguido esa propensión? Y bien es cierto que digo que hay una cara oculta de la luna, en la que ni la Policía ni los Jueces pueden entrar, y si los afectados no lo denuncian, quiere decirse que la ola es progresiva y alarmante. Por eso, concreto la pregunta: con independencia de todas las circulares que haya para los centros periféricos sobre cómo debe ser el tratamiento a seguir, ¿cuál es ahora mismo la salud, en este aspecto concreto, de España, desde la perspectiva de su Ministerio?, rigiéndose, como ha dicho al comienzo, como portavoz o como representante solidario de su Departamento.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Diputado.

Tiene la palabra, por el Grupo Socialista, la Senadora doña Martirio Tesoro.

La señora **TESORO AMATE**: Gracias, señora Presidenta.

Señorías, al inicio de esta intervención me parece que es de obligado cumplimiento hacer referencia a tres cuestiones distintas entre sí, pero concatenadas. Por una parte, al hecho real de los delitos contra las mujeres y a los malos tratos, a los que nos estamos refiriendo de un modo especial; por otra, a su regulación legal, desde la más alta instancia del ordenamiento jurídico, como es la Constitución, y desde las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades, y, por otra parte, a las acciones positivas, a las políticas compensatorias, a los cursos de formación para atención a las mujeres que acuden a las Comisarías, al aumento del número de mujeres pertenecientes a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado ya las demás acciones positivas tendentes a atender ese hecho real, que son los malos tratos.

Parece que hay muchas clases de malos tratos, pero en este caso nos estamos refiriendo a aquéllos que se ocasionan en el ámbito doméstico, entre parejas, sobre todo entre los cónyuges, que tienen muchísimas desigualdades a la hora de su denuncia para probarse, pero que también las tienen porque existe la conciencia social de que éste no es un problema público, sino estrictamente privado, que muchísimas mujeres no se atreven a denunciar porque piensan que ni siquiera van a tener buena acogida en una Comisaría pues va a ser difícil probarlo, o porque incluso creen —y esto no lo digo como una exageración, sino que tengo el convencimiento de que así es— que dentro de las obligaciones conyugales se encuentra el aceptar de vez en cuando algún mal trato. Por eso, el que haya más

denuncias no significa que haya más malos tratos, sino que hay más mujeres que se atreven a denunciarlos.

Por otra parte, hay muchas causas que provocan los malos tratos, indicadas por los estudiosos del tema, como el paro, la drogadicción, las malas condiciones de habitabilidad, pero, sobre todo, las desigualdades social y psicológica, a las que todavía están sometidas las mujeres en grandes capas de la población, con respecto a sus maridos o parejas.

Es verdad que ha aumentado el número de denuncias, pero no todas han podido ser probadas, ya que algunas se refieren sólo a malos tratos de palabra o psicológicos, que, siendo muy importantes, son todavía mucho más difíciles de probar.

Es cierto que los datos que nos da el Ministerio de Asuntos Sociales, a través del Instituto de la Mujer, indican que de 13.000 denuncias anuales se pasó al siguiente año a 17.000, pero creo que también ha habido un cambio en la mentalidad, y una de las cuestiones importantes al referirnos al hecho real de los malos tratos es que haya un rechazo social, que haya más penalización por parte de la legislación, y que haya más facilidad para denunciar los malos tratos, y más personas que puedan atender a las mujeres que acuden a las Comisarías, pero también más conciencia social de rechazo por parte de la persona que los recibe y de su entorno sobre que es un hecho delictivo, y que se debe ayudar y apoyar a las mujeres que acuden a denunciarlos.

El representante del Ministerio del Interior nos ha explicado las medidas adoptadas, que son, ni más ni menos, las que recogía el Plan de Igualdad de Oportunidades, como la mayor formación para las personas que atienden en las Comisarías, o el mayor número de mujeres que reciben a las que allí pueden acudir, porque se entiende que van a comprender mejor su problema, pero creemos que eso no es suficiente. Si es un hecho social, pensamos que debe estar tipificado como un delito, que se deben aumentar las penas, como hemos visto en estos últimos años, y que cuando se den malos tratos la habitualidad debe ser tipificada como otro delito distinto, pero también es importante la conciencia ciudadana de rechazo social a esas prácticas.

Entendemos que esas medidas, esos cursos de formación impartidos a mujeres, y también a hombres, son importantes, pero insuficientes, porque en cada lugar donde se cometa un posible mal trato tiene que haber una persona que atienda en las Comisarías, para que no sea una práctica —como ha ocurrido en algunas ocasiones— el que se disuada a la víctima de la denuncia de esos malos tratos por las causas que ya hemos señalado, como el miedo a denunciarlos porque se puede seguir recibéndolos, el escepticismo ante el hecho de que no van a ser probados porque en el ámbito doméstico es muy difícil la consideración de privacidad de ese delito, y también —por qué no decirlo— porque la asunción por parte de muchas mujeres de que no es una cuestión pública, sino meramente privada, les impide denunciarlos.

Creemos, insisto, que se han adoptado muchas medidas de acción positiva, como la formación a los policías que

van a atender a esas mujeres, y la presencia de éstas en las Comisarías para atender este problema, pero entendemos que sería una gran medida efectuar una campaña de concienciación para todas las Policías que puedan atender a mujeres maltratadas o violadas y el cambio de mentalidad sobre que ésta no es una cuestión privada, sino la comisión de un delito ante lo que todos debemos estar en contra.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Tesoro.

¿Algún Diputado o Senador quiere intervenir sobre este punto? (Pausa.)

En ese caso, tiene la palabra el señor Director General de Servicios del Ministerio del Interior.

El señor **DIRECTOR GENERAL DE SERVICIOS DEL MINISTERIO DEL INTERIOR** (Conde Duque): Muchas gracias, señora Presidenta.

En relación con lo que decía el Senador Baón tengo los últimos datos —que son los mismos que su señoría ha reflejado— y las series del año 1990, que permiten entender que hay un crecimiento, pero creo que la segunda intervención ha puesto de manifiesto dónde se encuentra el problema.

Hay más denuncias, lo que no quiere decir que este hecho social se esté incrementando, sino que lo que está aumentado —es lo que creo y lo que estimados en el Ministerio— es la actitud positiva de las mujeres al denunciar algo que antes no se atrevían a hacer.

¿Y por qué se atreven a denunciarlo ahora? Probablemente, y es una estimación personal, pero forma parte de la cultura que se está manejando en el Ministerio, porque las mejores condiciones en las Comisarías y el mayor entendimiento por parte de los funcionarios o funcionarias de estos temas han hecho mucho más fácil el que las mujeres se atrevan a denunciar estos hechos.

¿Está creciendo el supuesto? No sería yo quien me atreviera a hacer ese análisis sociológico; habrá otros estamentos que podrán hacerlo con mucha más solvencia. Lo que parece evidente es que antes las mujeres no denunciaban esos hechos, o cuando iban a hacerlo eran disuadidas, y, por tanto, los datos no figuraban estadísticamente. Ahora si figuran, por lo que se estimula y denuncia, y no sólo ésta, sino acciones positivas que de alguna forma eviten que estos hechos se vuelvan a producir. No sé si es sólo la Policía o la Policía y la Guardia Civil las que crean la sensación de rechazo social. Yo creo que, desgraciadamente, ésta es una política horizontal muy extensa, que compete a muchos Departamentos, y en la que, desgraciada o afortunadamente, el Ministerio del Interior tiene encomendada una parte reducida, aunque desde mi punto de vista, capital. Y es un desastre que la apelación a la defensa de los derechos que han sido violados en un momento dado no tenga acogida en el primer escalón de recepción, que puede ser una Comisaría, en la que se mire con desconfianza, se trate de disuadir y, poco más o menos, como decía su señoría, constituya un derecho conyugal pegar de vez en cuando.

Naturalmente, hay 120.000 funcionarios en los Cuerpos de Seguridad, y no es fácil hacer un programa de implementación en este sentido, pero creo que se está llevando a cabo no sólo porque lo está haciendo el Ministerio del Interior, sino porque culturalmente este país está entrando en ese tipo de pautas, de una manera u otra, por las acciones de las instituciones públicas y porque la propia sociedad está reflejando ese tipo de planteamientos.

Creo que por lo que afecta al Ministerio del Interior no se puede decir más que esto, o sea, se están elaborando programas de formación y dando instrucciones para que los funcionarios se comporten de una determinada manera. En cuanto a si están aumentando los datos, insisto: creo, personalmente, que está aumentando lo que era una realidad oculta, y que en este momento está siendo una realidad administrativa y estadística.

Tampoco entraría en un debate con su señoría, porque, como he dicho, no tengo los datos sociológicos de esa realidad, pero parece ser que lo que antes no eran denuncias, ahora lo son; eso se constata con cierta facilidad. En cualquier caso, estaría dispuesto a entender otra cosa, si su señoría así lo dice.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Quiero dar las gracias al señor Director General y pedirle que, si es posible, nos envíe todos los datos y documentación que posea, y nosotros ya nos encargaremos de mandarlos a todos los grupos aquí representados.

Vamos a hacer una pausa hasta recibir al señor Director del Gabinete del Ministro para las Administraciones Públicas.

Muchas gracias de nuevo, señor Director General. (Pausa.)

— **COMPARECENCIA DEL SEÑOR DIRECTOR DEL GABINETE DEL MINISTRO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, DON JUAN CARLOS GIRBAN GARCIA, PARA AVANZAR EN LA IGUALDAD REAL DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACION PÚBLICA (C. 212/000970. 713/000078)**

La señora **PRESIDENTA**: Vamos a continuar con el segundo punto del orden del día, que es la comparecencia del Director del Gabinete del Ministro para las Administraciones Públicas, para informar sobre las medidas de acción positiva desarrolladas para avanzar en la igualdad real de las mujeres en el ámbito de la Administración Pública, comparecencia que también ha sido solicitada por el Grupo Socialista.

Doy la bienvenida al señor Director del Gabinete del Ministro para las Administraciones Públicas, y cuando quiera puede empezar a emitir su informe. Gracias.

El Señor **DIRECTOR DEL GABINETE DEL MINISTRO PARA LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS** (Girbau García): Gracias, señora Presidenta. Señorías, al objeto de dar cuenta de las actividades realizadas por el Ministerio pa-

ra las Administraciones Públicas, respecto a las medidas de acción positiva desarrolladas para avanzar en la igualdad real de las mujeres en el ámbito de la Administración Pública, debo manifestar, en primer lugar, que la metodología que pretendo seguir es dar cuenta, en principio, de aquellas actividades comprendidas en el periodo 1988-1990 con ciertos datos del año 1991, y desarrollar, en un segundo punto, aquellas medidas o previsiones que por parte del Ministerio pretendemos implantar en lo que queda del año 1991 y probablemente en el transcurso del año 1992.

Referido al primer periodo, 1988-1990, las medidas desarrolladas por nuestro Ministerio para avanzar en la igualdad real de las mujeres en el ámbito de la Administración Pública se han inscrito en lo previsto en el primer plan para la igualdad de oportunidades. En especial debo mencionar el grado de cumplimiento del objetivo 3.4 relativo a la promoción de una presencia igualitaria de las mujeres en los distintos cuerpos y niveles de la Administración Pública y especialmente en los puestos de mayor responsabilidad. El grado de ejecución de las actuaciones correspondientes a dicho objetivo ha sido alto, de forma que, en principio, no dudó en calificar como satisfactorio el cumplimiento de tal objetivo. Este objetivo desarrollaba una serie de puntos que a continuación voy a tratar de explicar brevemente.

En relación con la actuación 3.4.1, consistente en identificar y eliminar la discriminación en el acceso y la promoción en la Administración Pública, se constituyó en febrero de 1989 una Comisión Mixta Ministerio para las Administraciones Públicas-Ministerio de Asuntos Sociales cuya finalidad era la de adoptar las medidas que en cada caso fueran más adecuadas para lograr el objetivo de igualdad de oportunidades en el acceso y promoción de la mujer en la función pública, así como realizar un seguimiento de la implantación de tales medidas y tratar de evaluar su eficacia. La Comisión ha venido efectuando sus trabajos con regularidad, y en ese sentido se puede precisar que, siguiendo las recomendaciones del plan por parte del Ministerio para las Administraciones Públicas y en colaboración con los informes y directrices de la citada Comisión, se efectúa un estudio sobre la mujer en la Administración del Estado que incluye un balance de su presencia en los distintos grupos de titulación en cuerpos y su trayectoria profesional y carrera administrativa. Este estudio tenía como objetivo, además de posibilitar un conocimiento detallado de estos extremos cuantitativos, permitir identificar aquellos indicadores de evolución por los cuales partiendo de esos datos y de los proporcionados por el registro central de personal se pudiese seguir el acceso y la promoción profesional de las mujeres en la función pública.

Como conclusiones más relevantes cabe señalar que, en general, o se detectan situaciones discriminatorias en el acceso a la función pública; se observa una tendencia en los últimos años al crecimiento tanto del número de mujeres que acceden al grupo a), como al desempeño por éstas de puestos de mayor responsabilidad, es decir puestos directivos o predirectivos, y que la presencia de mujeres en el grupo a) cuantitativamente, desde junio de 1989 a marzo de 1991, ha experimentado un aumento de dos pun-

tos porcentuales, situándose actualmente en el 23,47 por ciento.

Respecto a los puestos directivos, un 12 por ciento de los puestos de dirección general están desempeñados actualmente por mujeres. En el nivel de subdirección o puestos asimilados, es decir niveles 30, este porcentaje se eleva en 1,26, alcanzando el 13,26 por ciento sobre el total. Esta tendencia a una mayor presencia en puestos directivos se acentúa a medida que disminuye la edad, de forma que de las 196 mujeres que el primero de enero de este año ocupaban puestos de nivel 30,99 tienen entre 30 y 41 años, mientras que tan sólo once tienen 54 años o más. En el caso de las directoras, el porcentaje mayor se sitúa en el tramo de edad de 42 a 53 años, aunque en el inmediatamente inferior, el tramo de edad que va de 30 a 41 años, según los tramos en que se dividió para el estudio, se da una gran concentración de mujeres en estos puestos.

Esta mayor presencia femenina, especialmente en el grupo a), no se distribuye en forma homogénea, si tenemos en cuenta los distintos cuerpos y escalas que integran el grupo a), y se aprecia una menor presencia en todos aquellos cuerpos que pueden calificarse como técnicos. Lógicamente ésta es una cuestión que se deduce y cuya explicación puede encontrarse en un hecho social que es la poca presencia normal de las mujeres en facultades o escuelas técnicas superiores, lo cual impide que en el momento de acceso a estos cuerpos técnicos muy especializados haya el número suficiente de mujeres.

Todo ello tiene, a nuestro juicio y como dato relevante, la consideración de la evolución del porcentaje global de aprobados en las pruebas de acceso al Cuerpo Superior de Administradores Civiles. Creemos, y lo consideramos así, que es en este Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado donde el aumento de la presencia de la mujer es espectacular, si se toma como punto de referencia cuál era la situación de 1985 y se compara con la de 1990. En 1985 aproximadamente un 30 por ciento de los funcionarios del Cuerpo Superiores de Administradores Civiles eran mujeres; en 1990 este porcentaje se eleva a la cifra de 54,30.

Respecto al segundo apartado dentro del objetivo 3.4, el denominado 3.4.2. que pretendía superar la discriminación en el acceso al empleo eliminando la especificación de sexo y estado civil, se viene materializando en las ofertas de empleo público, en las que reiteradamente y en todos los decretos de convocatoria se viene haciendo mención específica tanto a las directivas comunitarias como a estos principios tendentes a evitar todo tipo de discriminación, y, por supuesto, en cuanto a la calificación o cualificación de los empleos públicos, que figuran en ellos, en ningún caso hay una referencia que permita identificar ese puesto de trabajo como propio de uno u otro sexo.

En ese sentido creo que se han cumplido suficientemente la actuación 3.4.2. y puedo comentar, en cuanto a la información que se proporciona desde el Centro de información administrativo; que nos estamos ajustando taxativamente a las instrucciones que contiene el manual de estilo del lenguaje administrativo, que sus señorías co-

nocen, y en concreto de una separata que se elaboró conjuntamente por el Ministerio de Administraciones Públicas y el Ministerio de Asuntos Sociales, que pretendía cumplir la actuación 3.4.3 de ese objetivo, que se titula «El uso no sexista del lenguaje administrativo», que también espero que sus señorías conozcan.

En lo que respecta a la atención a las mujeres con cargas familiares para su acceso a la función pública, se decidió a la vista de una serie de criterios, en principio de los constitucionales que rigen el acceso a la función pública, que tal acceso sólo puede hacerse en razón de los principios de igualdad, mérito y capacidad, y en ese sentido no cabe ningún tipo de discriminación positiva, porque entraríamos en un terreno bastante complicado a juicio del Ministerio. En la comisión a la que antes hice referencia mixta de nuestro Ministerio con el Ministerio de Asuntos Sociales se decidió que éste estableciese un programa o una serie de líneas de actividad, de ayudas para los colectivos de mujeres, tanto para las que pretenden acceder a la función pública como para otro tipo de colectivos, para que mediante el apoyo económico y la asistencia técnica que se estimase procedente pudiesen acceder en mejores condiciones, o por lo menos en igualdad, a los empleos, tanto en el sector público como en el privado. Para ello el Ministerio de Asuntos Sociales destina y parte del 0,5 por ciento de la recaudación de IRPF a esta actividad.

En esta cuestión también, respecto a facilitar a las mujeres que tienen cargas familiares el acceso o el desempeño del trabajo, se plantea un problema con la atención y el cuidado de los hijos, fundamentalmente en la etapa de cero a tres años que normalmente recae en las mujeres, y se vio la necesidad de establecer algún tipo de medida que facilitase tanto el desarrollo de su trabajo como su vida privada. En este sentido se elaboró un estudio, en el que se trata de identificar a los ministerios que ofrecen o ayudas económicas o una serie de servicios, como guarderías infantiles o similares, y generalizar la situación. En 1990, y de cara al presupuesto de 1990, se plantea el resultado del estudio y por parte de los ministerios se estimó que podría ser más oportuno incluir una deducción con carácter general en el reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas que no seguir planteando una serie de medidas parciales, que en algunos casos sólo afectaban a la función pública y que en ningún caso generalizaba este tipo de ayudas, que no es un problema que se dé exclusivamente en la función pública, sino que se da con carácter general para todas las mujeres. Esto es lo que se ha hecho, lo que no obsta para que en el ámbito de la función pública continúen los servicios de guarderías infantiles preexistentes, puesto que es un planteamiento que ya existía en algunos ministerios, y aunque todos entendemos que no cubre suficientemente el servicio, se estima que no se puede ampliar porque en ese caso estaríamos planteando una situación generalizada en todos los niveles económicos del país, lo que podría crear algún tipo de problema. En este sentido, se mantienen situaciones preexistentes como tales y se aplica la deducción a la que he hecho referencia.

Otras actuaciones del Ministerio de Administraciones

Públicas tienen una cierta conexión con el Plan de Igualdad, y trataré de enumerarlas brevemente. Se han adoptado medidas para impedir situaciones de acoso sexual en el trabajo o para ampliar a dieciséis semanas el permiso de maternidad. Estimamos que estas medidas, que estaban previstas en la Ley 3/1989 con el fin de favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo y de dotar de estabilidad al empleo femenino, se están desarrollando con gran eficacia. Entre las previsiones contenidas en la Ley 3/1989 merece, a mi juicio, una especial atención, o al menos un comentario, el hecho de establecer la posibilidad de que los hombres disfruten del último mes de permiso y todo ello en razón de una consideración: que al mismo tiempo que se cumplía va acuerdo para llegar a esta ampliación por parte sindical y de las otras partes negociadoras de la función pública, se partía del pensamiento de que una igualdad de trato en ese ámbito haría —al menos esa es la intención— que se asumiese por parte de los varones —permítaseme la expresión— la necesidad de afrontar una serie de responsabilidades en el ámbito de ese cuidado, etapa inicial en la que normalmente y por cultura hemos dejado a las mujeres que se ocupen de ello, y que de alguna forma sirva de incentivo para que los hábitos culturales de los varones empiecen a cambiar y se hagan más responsables de las paternidades.

Con todo ello y brevemente, tampoco creo que es cuestión de pormenorizar los datos de encuesta u otro tipo de acciones puntuales y concretas realizadas, me gustaría pasar a la segunda parte, es decir, a aquellas actuaciones y proyectos del Ministerio de Administraciones Públicas que o bien se han realizado parcialmente, o bien tenemos proyectos de hacer en el transcurso de este año y de 1992. Quisiera, en primer lugar, referirme al seminario sobre la mujer en la función pública superior, que se celebró el pasado mes de noviembre en Alcalá de Henares, pretendiendo, en principio, desarrollar una actuación que tuviese relación con el acceso y la promoción profesional de la mujer en la función pública. En este seminario se plantearon los factores que las propias directivas y predirectivas de la función pública consideran críticos en la promoción de la mujer funcionaria hasta los puestos de mayor responsabilidad. En el seminario se vio, además de la presión social que se deriva del rol tradicional de la mujer, una insuficiencia de formación y una dificultad considerable en los horarios de trabajo, especialmente en los de los puestos directivos, por su especial dedicación y por su amplitud en el transcurso del día. Igualmente se constató que las mujeres directivas, que existen y que están ejerciendo su función en la actualidad, desempeñan a menudo puestos de gran complejidad. Estos puestos conllevan una alta carga de trabajo y, como regla general, la promoción interna de las mujeres se caracteriza por la necesidad de demostrar de forma permanente su actitud y su capacidad de trabajo, haciéndose la mención de que en la inmensa mayoría de los varones estas cualidades o cualificaciones se dan por supuestas, con lo cual la tarea del varón en este campo es bastante más simple que la que tiene la mujer en la Administración pública. Todo ello en el transcurso del seminario llevó a plantear la necesidad

de contemplar un plan de formación de directivos y directivas —si sigo las instrucciones del manual tendría que decir solamente directivos— y la posibilidad de establecer una cuota para el acceso a los cursos de formación que desarrolla el Instituto de Administración Pública, que se enmarcan en el proceso de modernización de la Administración pública que está desarrollando el Ministerio.

Esta posibilidad, una vez analizada y vista tanto en el Ministerio como en el Instituto de la Administración Pública, pareció en principio inviable basándonos, fundamentalmente, en una interpretación de los artículos 14, 23 y 103 de la Constitución. Se veía más conveniente establecer otras vías que hiciesen posible consolidar una formación que permitiese superar aquellas críticas que se habían anotado en el Seminario de Alcalá por parte de las predirectivas y directivas de los distintos ministerios.

Debo decir que el plan de formación no incluye cursos dirigidos exclusivamente a niveles directivos en los que, ciertamente, la presencia de las mujeres es todavía minoritaria —estamos evaluando y estimando que aproximadamente un 13,26 por ciento de las mujeres, que son las que están en puestos directivos, son las que pueden concurrir, en principio, a este tipo de cursos—, pero se está intentado, y creo que, de alguna manera, se está consiguiendo que se amplie este tipo de formación a aquellos puestos de funcionario que nosotros calificamos como predirectivos y en los que la presencia de la mujer, según nuestros datos, alcanza un 14 por ciento para niveles 28 y 29, y un 23 por ciento para niveles 26 y 27. Entendemos que el abrir los cursos de formación de directivos a estos campos va a ser un instrumento bastante adecuado y que va a posibilitar el acceso de funcionarias a estos escalones directivos.

El principal objetivo que pretenden estos cursos es formar a este colectivo para el desempeño a corto o a medio plazo de puestos de dirección, y se está efectuando un seguimiento, tanto de la participación de mujeres en estos cursos, como de los resultados que, a corto plazo, podemos evaluar que ha alcanzado este tipo de medida.

Sí me interesa en cualquier caso apuntar que en este momento se está estudiando el poder abrir una línea a lo largo de 1992 en este proceso de formación que estimamos que es absolutamente novedosa en el país, y que puede ser interesante. Estamos evaluando la posibilidad de celebrar unos seminarios dirigidos fundamentalmente a funcionarias —directivas y predirectivas— sobre métodos de auto-presentación y actuaciones positivas frente a la resistencia al cambio cultural de las organizaciones. Desde este concepto complejo lo que de alguna forma se pretende conseguir es el hecho de que las propias funcionarias en algunos casos adopten actitudes ante la posibilidad de acceder a puestos directivos o predirectivos en los que influyen más posiciones personales o de otra índole, lo cual hace que prefieran mantener niveles inferiores que consideran suficientes y no se decidan a dar el paso de promocionarse dentro de su carrera profesional e intentar escalar aquellos cargos directivos o predirectivos que evalúan en cuanto a ese cumplimiento de horario de jornada al que han hecho referencia, ya que esto podría perjudicar su vida per-

sonal, familiar o social. Esta sería un elemento. El otro es tratar de proveer —y permítaseme la expresión— a las mujeres de una serie de mecanismos que se conocen, y que en Europa y en otros sitios se están llevando a la práctica, para que traten de superar, cuando se presenten a estas oportunidades de promoción, bien en la vida profesional privada o en la pública, la cultura imperante en aquellos que tienen que adoptar la responsabilidad que, como hemos visto, suelen ser los varones. Incluso en igualdad de condiciones, a veces, decidimos seleccionar al hombre antes que a la mujer por una razón de cultura. Parece que ésta es la única explicación coherente que podemos encontrar sobre las actitudes que adoptamos. Se trata —y en ello estamos— de abrir una línea en el Instituto de Administración Pública que permita a las mujeres funcionarias conocer una serie de técnicas, incentivar su interés por la carrera profesional en algunos casos y, con ese incentivo personal y esas técnicas, pueden competir o incluso modificar actitudes culturales que siguen predominando en la Administración Pública.

Respecto a lo que podríamos considerar la promoción profesional de las empleadas públicas —el acceso a los puestos directivos— debo decir que, en estos momentos, no la consideramos al margen del proyecto de modernización de la Administración pública que nuestro Ministerio pretende impulsar y desarrollar en lo que queda de legislatura.

En cuanto a todos aquellos factores críticos identificados por el colectivo de directivas y predirectivas en el Seminario de Alcalá, nosotros, como Ministerio de Administraciones Públicas, pensábamos y seguimos pensando que es preciso solucionarlos, y que uno de los factores fundamentales es la formación; pero la formación entendida no de una forma aislada, sino considerando esa formación y esa generación de actitudes dentro de un proyecto conjunto y global del Ministerio y en el que nosotros entendemos que es absolutamente imprescindible la presencia de las mujeres dentro de él como un elemento más del conjunto de actividades y de actuaciones de la modernización de la Administración pública. Si me lo permiten ustedes, me gustaría insistir en esta idea. Para nosotros, la incorporación de la mujer a los puestos de responsabilidad y a la promoción profesional no puede concebirse únicamente como consecuencia de un derecho a la igualdad, y sola y exclusivamente con relación a este derecho y como un resultado de un papel de promoción de apoyo, de ayuda por parte de los poderes públicos por un lado, y de la propia lucha —entre comillas— de las mujeres para conseguirlo. Lo que nos parece importante es que se entienda que este proceso que pretendamos llevar a cabo es una medida más, y una medida muy importante de racionalización en la política de recursos humanos, que es uno de los factores que tiene este proyecto de modernización de la Administración pública. Si se pretende aislar estaremos ante una situación parecida a la que se viene produciendo desde hace algunos meses, años, y quizás tiempo en general y en abstracto, y que no va tener un encaje coherente y racional dentro de un proyecto global que lo que pretende es la transformación de los hábitos e incluso de

los parámetros que sirven para poder medir la eficacia y la eficiencia de la Administración pública. Este proyecto de modernización, como ustedes saben, porque yo creo que tanto el Ministro de Administraciones Públicas como el Secretario de Estado de la Función Pública lo han venido diciendo así reiteradamente en los últimos tiempos, es una estrategia de cambio que nosotros entendemos que es dinámico, que es permanente y que lo que pretende en esencia, y sin que sea sola y exclusivamente ese objetivo, es que la Administración pública al servicio de los ciudadanos sea eficaz, sea segura y que su relación coste/beneficio social sea asumible económicamente. No es posible establecer una Administración eficiente y eficaz sin que la relación entre el coste de esa Administración y el beneficio social que debe prestar al conjunto de los ciudadanos sea inasumible económicamente o alcance unos costos que llevarían a una paralización de otros proyectos que tienen mayor incidencia en la sociedad. En este sentido, y dentro de ese proyecto, las tres áreas sobre las que pivota son, fundamentalmente, la organización de la Administración pública; los aspectos funcionales y procedimentales, que son los que pueden ofrecer eficacia y seguridad a los ciudadanos; la tercera pata sobre la que lo queremos asentar, y que de alguna forma viene al caso de lo que aquí estaba explicando: la política de recursos humanos. Y sin lugar a dudas, una parte importante de esta política de recursos humanos, cuando la presencia de la mujer en la Administración pública ha alcanzado los porcentajes a los que me he referido con anterioridad, es que exista una mayor profesionalización, que exista una mayor motivación, que es genérica, para todos los empleados públicos pero que, en el caso concreto de las mujeres, y tal como manifestaba con anterioridad, creemos que, al menos en algunos casos, es necesario incentivar.

Si somos capaces como Ministerio de ver que esta incorporación constituye un elemento clave de la modernización —y creo que sí seremos capaces— y si lo aplicamos con eficacia estaremos aprovechando de una forma óptima los recursos humanos de que dispone la Administración. En este caso me estoy refiriendo a su conjunto; mejoraremos su rendimiento y sin ninguna duda estaremos contribuyendo a lograr una Administración más eficaz.

En este sentido me gustaría apuntar que a través de un estudio realizado por la fundación internacional World Economic Forum en la Escuela Europea de Administración uno de los parámetros que se han identificado como factor que determina el nivel de competitividad en el funcionamiento de una Administración o de una empresa es el porcentaje de mujeres profesionales en el trabajo. Nos parece que es un criterio acertado porque ni la empresa privada ni la Administración Pública pueden permitirse el lujo, a nuestro juicio, de infrautilizar la capacidad, la formación profesional que, lógicamente, por el proceso que venimos viviendo es cada vez mayor en las mujeres.

En este sentido somos conscientes, ya hice referencia anteriormente, de que uno de los aspectos culturales a eliminar de la cultura tradicional de las administraciones públicas es el rechazo, o esa prevención injustificada hacia el desempeño por mujeres de puestos de responsabilidad.

Entendemos que esto se conseguirá incorporando en el marco de esa política de recursos humanos como criterios de acceso y de promoción profesional otros valores más acordes con la eficacia que buscamos, tales como la profesionalización y, por tanto, la valoración de los méritos y del trabajo realizado por cada uno de los funcionarios públicos. Ello debe ser uno de los factores determinantes de la carrera administrativa de los hombres y de las mujeres que trabajan en las administraciones públicas.

Finalmente, lo único que quisiera señalar, y con ello termino, señora Presidente y señorías, mi intervención, es que el Ministerio de Administraciones Públicas está a la espera de las directrices que pueda contener el segundo plan de igualdad que actualmente se encuentra en elaboración.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias señor Girbau García, Director del Gabinete del Ministerio de Administraciones Públicas.

¿Alguna de sus señorías quiere intervenir? (pausa)

Por el Grupo Popular tiene la palabra el señor Lobo Asenjo.

El señor **LOBO ASENJO**: Gracias señora Presidenta.

Señor Director en primer lugar, como no podía ser menos, le doy la bienvenida en nombre de mi grupo y le agradezco su presencia en esta Comisión para informarnos de sus cometidos y de sus trabajos.

El área de sus competencias, la Función Pública, considerada de una forma estricta es, quizás, el lugar donde las medidas de acción positiva que hay que tomar tendentes a aminorar las diferencias por razones de hecho son menores.

Por ello y en base a datos facilitados por el Ministerio de Asuntos Sociales voy a limitar mi intervención a formularle a usted cuatro preguntas, preguntas que, soy consciente de ello, en unos casos puedan tener una respuesta exacta y concreta y en otros, son meras opiniones o quizás la base de temas de estudio y debate posterior. Sin embargo, creo que tienen una cierta relación con el primero de los objetivos que ustedes se fijaron y que no es otro que el de la presencia igualitaria y el desempeño de puestos de responsabilidad por parte de la mujer en la Función Pública.

Mi primera pregunta sería, de acuerdo con estas premisas que acabo de exponer, la siguiente: ¿Cuáles son las razones que a su juicio existen para que solamente un 47 por ciento de los profesores ayudantes, o de los profesores de formación en facultades, y un 46 por ciento en escuelas universitarias sean mujeres, mientras que solamente el siete por ciento de los catedráticos de universidad lo son? Es decir hay unas 300 mujeres sobre un total de 4.000 catedráticos.

Esto origina que la mujer, a pesar de contar con un alto porcentaje de profesorado globalmente considerado, todavía tiene un escaso acceso a los puestos de gobierno en los órganos directivos de la universidad como son los rectorados, los vicerectorados, las jefaturas de departamento, etcétera.

La segunda pregunta que quería hacerle a usted es la siguiente: ¿por qué cree que se mantiene un porcentaje tan bajo de presencia femenina en el profesorado en áreas que

tradicionalmente han sido consideradas como masculinas? La mujer ocupa únicamente el 17 por ciento el profesorado de ciencias, el siete por ciento en ciencias económicas y el 18 por ciento en ciencias de la salud. Esta es una de las preguntas que yo incluiría dentro de las opinables.

Mi tercera pregunta es la siguiente: ¿a qué atribuye usted que la presencia del funcionariado femenino sea tan escasa en algunas áreas de la Administración? Me refiero, por ejemplo, a las áreas de transporte, turismo y comunicaciones donde solamente el 9,5 por ciento de los funcionarios son mujeres; en Justicia solamente reúnen esta condición el 18,4 por ciento de los funcionarios, en Defensa el 21 por ciento y en Agricultura el 25 por ciento.

Una cuarta pregunta aludiría a las razones que, a su juicio, hacen que en la carrera administrativa las mujeres permanezcan en puestos medios mientras que en los puestos de responsabilidad el número de mujeres todavía es escaso, no apreciándose una relación proporcional entre el número de mujeres que trabajan en los distintos ministerios y el desempeño de puestos de responsabilidad. El porcentaje, por ejemplo, de mujeres subdirectoras generales es solamente del 12,6 por ciento.

Estos cuatro temas son más que suficientes, de acuerdo con lo que nos acaba de exponer, para que podamos tener alguna aclaración o algún debate de su correctísima exposición.

Muchas gracias señor Director.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias señor Lobo Asenjo.

Por el Grupo Socialista tiene la palabra la Diputada Pleguezuelos Aguilar.

La señora **PLEGUEZUELOS AGUILAR**: En primer lugar quiero agradecer al señor Girbau su comparecencia en esta Comisión.

Los datos que se han ido aportando en esta y en otras comparecencias anteriores que le han precedido de otros Ministerios le dan al Grupo Socialista la satisfacción de ver que las actuaciones puntuales y globales que se están llevando a cabo por parte del Gobierno socialista y en este caso concreto por el Ministerio de Administraciones Públicas responden a una política integral dirigida a las mujeres; política que está siguiendo de forma decidida y eficaz este Gobierno y que lleva a que en la sociedad española no sólo se hable de derechos reconocidos a las mujeres, sino que se trabaje de forma individual y colectiva desde las administraciones públicas y desde la propia sociedad por esos derechos.

Por lo que respecta a alguna de las actuaciones que en esta comparecencia se han puesto de manifiesto, concretamente sobre la promoción de la presencia igualitaria de las mujeres en los distintos cuerpos y niveles de la Administración Pública, especialmente en los puestos de mayor responsabilidad, queremos congratularnos por haber aumentado el porcentaje en dos puntos en el grupo A, aunque la distribución no haya sido homogénea en todos los cuerpos y escalas; pese a ello, hay que señalar el hecho objetivo de que ese porcentaje de aprobados en las pruebas de acceso el Cuerpo Superior de Administradores civiles

muestran la evolución social de la igualdad y desde luego la gran capacidad de las mujeres cuando hay una auténtica igualdad de oportunidades, como es en las oposiciones en general.

En lo que se refiere al acceso al empleo, es importante señalar también que la información que proporciona el Centro de Información Administrativa para la oferta de empleo público, al no señalar profesiones u ocupaciones típicamente masculinas o femeninas, permite ir creando y acelerando un cambio de actitudes que potencialmente nos proporcionarán una sociedad mucho más igualitaria.

Quiero señalar también la atención específica, en este caso puesta en práctica por el Ministerio de Asuntos Sociales, para que mujeres con cargas familiares accedan a la función pública. Ese apoyo económico y esa asistencia técnica les facilitarán su acceso al empleo.

También me gustaría destacar, en cuanto a las actuaciones del Ministerio para las Administraciones Públicas respecto al papel de la mujer y su promoción profesional en el ámbito de esas administraciones, que es obvio que tanto el seminario sobre la mujer en la función pública superior que se ha comentado, como el plan de formación de directivos y directivas, o esa novedad importante apuntada sobre la experiencia piloto en materia de formación para el año 1992, todas estas medidas, no sólo posibilitan el acceso y la promoción de las mujeres, sino que, además, facilitan un cambio de actitudes, y de nuevo coincido con el compareciente en que permiten racionalizar los recursos humanos contando con ese porcentaje tan importante de la población que suponen las mujeres. Ese factor de modernización es también una de las metas de la administración pública.

Me gustaría también apuntar que la posibilidad de establecer cuotas para el acceso a los cursos desarrollados por el INAP no creemos que sea en realidad algo tan difícil, porque si bien el artículo 14, que trata de la igualdad, aparentemente puede aparentar una discriminación, también es verdad que el artículo 9 en su apartado 2 habla de las medidas de acción positiva que facilitarían la puesta en práctica de esas cuotas. No obstante, nuestra valoración es positiva ya que estos cursos dirigidos a los niveles directivos también abordan los llamados niveles predirectivos, lo que facilita un escalonamiento y, por tanto, el acceso progresivo de funcionarias. Consecuentemente, los puestos de responsabilidad se irán cubriendo porcentualmente por mujeres.

Por último, en lo que respecta al futuro, quiero indicar que el desarrollo y las directrices del segundo plan de igualdad no sólo podrán contar con el apoyo de los hombres y mujeres del Grupo Socialista en la ejecución de las políticas dirigidas a esa igualdad, sino que esperamos contar en próximas ocasiones con todos ustedes y con el resto de los grupos parlamentarios.

Quiero agradecerle al señor Director que se encuentre hoy aquí con nosotros para dar cuenta de todas esas actuaciones y quisiera emplazarle a seguir trabajando en esta política de igualdad.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Pleguezuelos. ¿Desea intervenir alguna de sus señorías? (Pausa.)

Tiene la palabra la señora Almeida Castro, por el Grupo Parlamentario de Izquierda Unida.

La señora **ALMEIDA CASTRO**: Como siempre, pido disculpas por mi osadía al ser tardía en escuchar y en este caso también tardía en hablar; siendo esta descortesía y le pido disculpas por mi tardanza.

Nosotros llevamos también mucho tiempo trabajando para llegar a saber cuál es la situación de la mujer en la Administración pública.

Los datos publicados en cifras respecto de la mujer ofrecen una visión optimista en general en cuanto a la incorporación de las mujeres, pero siempre digo que esa es la base de la pirámide y que lo más difícil es escalar esa pirámide. La base la tenemos casi copada mayoritariamente; incluso copamos las administraciones en función de las tareas propias de nuestro sexo: estamos con los niños en educación, materia que tenemos casi completamente copada, en cultura también; parece que esos son los puestos en las administraciones públicas más fáciles para la mujer aunque hay otros casi intocables para nosotras porque todavía están en manos de hombres.

Quiero decir que hay algo en lo que se puede hacer más, por ejemplo, en comportamientos desde la Administración —y veo que el señor Director lo ha destacado en su intervención—; también desde la Administración se provocan situaciones distintas. Si también hay una voluntad de promoción de mujeres, los resultados son distintos. En el Ministerio de Asuntos Sociales, quizá porque está regido por una mujer concienciada —no digo que ese sea el comportamiento de todas las mujeres, digo que es el de las mujeres concienciadas— el número de directivas, cargos de representación, e incluso cargos de designación que son de responsabilidad es mucho más numeroso que en otros Ministerios, por lo cual creo que los comportamientos limitan o promocionan la situación de la mujer. Todavía hay comportamientos que no sé ni cómo se pueden discutir ni a nivel político. No somos tan optimistas como la portavoz del Grupo Socialista; también hay que educar a nuestros gloriosos representantes políticos para que tengan otros comportamientos. Creo que de los comportamientos nace una promoción y las mujeres no están promocionadas.

El compañero del Grupo Popular lo ha dicho claramente en su exposición: ocupamos la educación por abajo, pero no por arriba. Por ejemplo, las catedráticas de universidad todavía somos casos clínicos porque hay muy pocas. Creo que todo eso requiere otra política, pero no hay que tener miedo al artículo 14; mientras que este artículo es una desigualdad del pasado, el artículo 9 se refiere a promocionar y a remover los obstáculos que hoy impiden esa promoción. Para el futuro, de la combinación del artículo 14 con el artículo 9 para paliar lo del pasado, se obtendría una visión distinta de la Administración. Creo que las mujeres más discriminadas son las más antiguas en la Administración, que son las que deberían estar más promocionadas; son mujeres que en muchos casos han te-

nido que pasar por diferentes cosas: el matrimonio obligó a algunas de ellas a abandonar su puesto de trabajo; después, a causa de leyes que fueron cambiando han entrado y han perdido promoción o escala y un montón de derechos. Hoy en día, mujeres con muchos años de actividad en la Administración no tienen la misma promoción que las demás. Creo que hay una enorme diferencia en los comportamientos en lo que se refiere a cargos directivos, incluso a cargos de escala en la carrera; estos no afectan a un montón de mujeres quizá por esa limitación de pasado. Pero la forma de solucionarlo es precisamente reconociendo, no que ahora hay una discriminación, sino que la ha habido, y al haberla habido en la formación y a veces en el acceso —incluso hemos tenido vedado hasta mucho más tarde el acceso a determinadas funciones— eso está limitando a un montón de mujeres que creo son básicas en ese incentivo que se busca. Para la juventud es más fácil conseguirlo si hoy se tiene una vigilancia y se impiden los desastres de ayer, pero para las mujeres de ayer creo que tendría que haber una política más eficaz, que debía ser objeto de reflexión en el Partido del Gobierno; aparte de las directrices que marque el segundo plan de igualdad, tiene que haber un compromiso personal y político de todos para conseguir un cambio de comportamiento, de tal forma que en todos los Ministerios, haya o no una mujer a la cabeza, no se note de una forma tan descarada la falta de promoción de muchas mujeres en cargos de responsabilidad.

En la base estamos, pero escalar la pirámide es a lo que se tiene que prestar la Administración para intentar llevar a cabo esas medidas de promoción. Esperamos contar con el concurso y con la ayuda de todos y de todas, pero, desde luego, cuenten con la nuestra para intentar conseguirlo.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Almeida.

Oídas todas las intervenciones de los distintos portavoces, señoras y señores Senadores y Diputadas y Diputados, doy la palabra al señor compareciente.

El señor **DIRECTOR DEL GABINETE DEL MINISTRO PARA LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS (Girbau García)**: Gracias, señora Presidenta.

Voy a intentar seguir sistemáticamente el orden de las intervenciones respondiendo, en primer lugar, a las cuatro preguntas que me ha formulado el señor Lobo Asenjo. Le agradezco que haya valorado positivamente o, al menos, como correcta mi intervención. Le agradezco igualmente la bienvenida que me ha dispensado.

Voy a intentar ya responderle a sus cuatro preguntas dejando bien claro que, como su señoría decía, las dos primeras se basan en mi opinión personal una doble razón: en primer lugar, por que creo que sus preguntas podría responderlas mejor un representante del Ministerio de Educación y no uno del Ministerio para las Administraciones Públicas y, en segundo lugar, porque en mi exposición, y aunque no lo haya advertido, en lo que se refiere a datos porcentuales, siempre se está excluyendo el mun-

do educativo, el de los funcionarios docentes. Mi opinión personal se basa en que yo pertenezco a esta profesión; soy profesor de universidad, por lo que tengo mi propia opinión al respecto.

Usted me preguntaba las razones que existen para que haya un 47 por ciento de profesoras en la universidad y para que solamente haya un 7 por ciento de catedráticas. Creo que la explicación, en principio, es histórica sin más. El proceso en la universidad en cuanto a presencia de la mujer, aparte de encontrarse ésta en una serie de carreras muy determinadas y no en otras, se produce en un período que da como resultado los porcentajes actuales, lo que no es obstáculo para que existan también problemas de acceso de cultura como los que existen en la Administración pública o en la empresa privada. En ese sentido, yo creo que todos somos herederos de nuestros modos y usos culturales, y quizá podríamos decir que, desgraciadamente —no sé si es así exactamente— vivimos en una sociedad que durante muchos años ha tenido un modo cultural en el que imperaba el carácter masculino de la presencia en el mundo del trabajo, en el mundo laboral, y la mujer quedaba relegada a una serie de funciones. Esa razón histórica yo creo que cuenta, y cuenta incluso en un mundo como el universitario, y cuenta desde el punto de vista de quienes componen los tribunales o de quienes tienen que tomar una decisión en un momento determinado. Buscar razones al margen de lo que pueden ser usos y hábitos culturales de todos me parece que sería buscar un fenómeno absolutamente atípico.

Respecto de que las mujeres estén o no estén en los puestos de gobierno, yo conozco a muchas que han sido rectoras de universidad y alguna compañera Diputada del Congreso ha sido rectora de mi Universidad en el País Vasco. Jefes de departamento conozco muchas, catedráticas también, directoras de centros escolares hay cantidad. Yo creo que hacer una generalización sin tratar de encontrar el «quantum» es correr un riesgo, porque a lo mejor la situación no está tan mal como creemos. Quizá no en los niveles superiores, en lo que puedo coincidir en parte, y coincido; de hecho, creo que lo he manifestado así al hilo de la intervención de la señora Almeida. Yo creo que en cuanto a la presencia de la mujer en puestos de responsabilidad, quizá ya se ha subido un poco más de la base de la pirámide y estamos en el tercer o cuarto piso de la base de la pirámide. En la cúspide probablemente haya pocos, pero algo más arriba de la base de la pirámide ya estamos. En ese sentido, yo creo que se responde con carácter general y en cualquier medio de trabajo a esa situación.

La Universidad, por la experiencia que tengo, no es un mundo aparte. Creo que no existe ninguna regla, que yo sepa al menos, en los estatutos de las universidades que conozco que impida el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, tanto a facultades como a escuelas o a los órganos de dirección de la Universidad. Quizá lo que sucede es que en el momento que se conforman los equipos rectorales o de dirección de una facultad o escuela, las mujeres —quizá, no lo sé— a veces no quieren participar o hay dificultades en el momento que se conforma la lista. Pero sigo insistiendo en que al menos yo conozco un gran

número de directoras de centros escolares de EGB en el País Vasco, donde por un período tuve la responsabilidad de la viceconsejería de Administración Educativa, y le puedo asegurar que había un gran número de directoras de centros escolares y de jefes de departamento y de directoras de centros de enseñanza media y de catedráticas en este tipo de enseñanza. Sí reconozco, porque es cierto, que la Universidad es un mundo en el que prima el varón, y fundamentalmente también en algún tipo de escuelas técnicas superiores de la enseñanza.

Por la misma regla de tres, y si usted me permite extrapolar la explicación, yo pienso que el porcentaje tan bajo en las áreas a las que usted hacía referencia, ciencias, economía u otras, se debe a una razón similar: no han sido carreras o formaciones que hayan resultado atractivas para la mujer. No sé las razones exactas. Hay buenas profesionales en estos terrenos, pero no hay una inmensa mayoría. En el momento en que se toma la decisión de empezar una carrera, un gran número de mujeres, sobre todo en la etapa anterior, optaban por las carreras tradicionales: la de Filosofía y Letras, que hice yo, en la que los que estábamos en minoría éramos los hombres, la de Derecho, u otras similares. En cuanto a razones, pues será el mundo cultural que hemos vivido o lo que está ocurriendo. Lo cierto es que yo creo que en estos momentos, y por la experiencia que yo he tenido también, entre las nuevas gentes que se incorporan a escuelas técnicas y a escuelas superiores está incrementándose notable y considerablemente la presencia de mujeres o de jóvenes. Eso llevará probablemente a que en unos años esa correlación pueda variar. Espero que sea así, pero me da la impresión de que se ha venido aplicando en nuestra cultura lo de la cantidad, y de la cantidad va, surgiendo al final, mediante un proceso de selección, la excelencia en algunos casos y la capacidad de dirección en otros.

¿A qué atribuyo la presencia escasa de la mujer en los ministerios? Puede parecer reiterativo, pero yo creo que lo que ha venido produciéndose en la función pública durante un período muy largo de tiempo —y recogiendo también de alguna forma la intervención de la señora Almeida— es que las mujeres que accedían a la función pública lo hacían en puestos que se pueden denominar de auxiliares de administración general o similares y con una formación de tipo medio o elemental. En este sentido, las posibilidades de promoción dentro de la función pública en el transcurso del tiempo llegan a unos límites por la propia reglamentación y estructura de nuestra función pública. ¿Qué es lo que ha ocurrido? Pues que cuando la mujer empieza a acceder al mundo universitario y las tituladas empiezan a concurrir a las oposiciones y a las pruebas para el acceso a la función pública, el incremento notable que se produce en la presencia de la mujer en la función pública podríamos decir que va del nivel 20 al 30, es decir, aquel que corresponde a titulados medios, titulados superiores, con todos los encajes que eso tiene, puesto que son intercambiables algunos de estos niveles. Lo cierto es que esa situación, que la incorporación de la mujer a la función pública con títulos medios o títulos superiores se produce en un período de tiempo corto, ha impedido que

la promoción y el acceso a puestos de mayor responsabilidad y de mayor nivel tenga la misma proporción que en estos momentos podríamos considerar que tiene la base de esa pirámide. Yo creo que esa es una de las razones.

En cuanto a los ejemplos que usted ha puesto, en Justicia me sorprende, la verdad, aunque quizá se deba al mundo especial de la justicia en los tribunales, a lo que conforma el espectro del Ministerio, y en ese sentido también el acceso de la mujer a la judicatura o a fiscalías se ha producido con un retraso considerable respecto al del varón.

En cuanto al Ministerio de Defensa, no sé si será muy fácil que algún día veamos algún general mujer o alguna generala. No lo sé, pero me parece que la estructura del Ministerio está condicionando la presencia de la mujer.

En el Ministerio de Transportes quizá se deba a la absoluta especialización de los cuerpos superiores técnicos. Estamos hablando de ingenieros de caminos, de telecomunicaciones, etcétera, y si ha habido un déficit reconocido de presencia de la mujer en las escuelas técnicas superiores, eso es, sin duda trasladable a todos los ámbitos sociales de los que podamos hablar y lógicamente, es la única razón que en principio puede justificar que la presencia de la mujer en ministerios de este porte sea la que es.

Su cuarta pregunta era sobre las razones para que las mujeres estén en puestos medios y por qué no hay una relación proporcional. Creo que lo he dicho también, y me reitero en lo que pienso honesta y sinceramente. También ha dicho en el transcurso de mi comparecencia que yo sí pienso que estén influyendo de alguna forma los hábitos culturales de los hombres que ostentamos en estos momentos determinados puestos de responsabilidad en cualquier sitio de la vida. Puede ser una cosa atávica, pero me parece que todos pecamos y tropezamos con la misma piedra alguna vez. Y es que no somos, a pesar de nuestros esfuerzos y de nuestras buenas voluntades, lo suficientemente objetivos y justos a veces como para que en un medio de igualdad nos decidamos por la mujer, porque siempre tenemos el miedo de que en el momento en que necesitemos que realmente la dedicación sea como la que nosotros consideramos —y es que en algunos casos lo nuestro ya no es trabajar, es vicio—, las mujeres pueden ser más inteligentes en ese sentido y tengan menos vicio por el trabajo. No estoy seguro que sea así, pero permítame la humorada sin más.

Señora Almeida ¿qué quiere que le diga? Que sí, que coincidimos en bastantes cosas y que es verdad que la base de la pirámide está ocupada por mujeres, ciertamente. En estos momentos, y como decía en la comparecencia, si un cincuenta y tantos por ciento de mujeres están incorporándose al Cuerpo Superior de Administradores Civiles, evidentemente no la tienen copada todavía del todo, pero ya se anadará.

¿Qué es lo que puede producir eso en el tiempo? Que si dentro de las expectativas razonables que tenemos de impulsar y llevar adelante nuestro proceso de modernización de las administraciones públicas, si entre todos y con la ayuda de sus señorías somos capaces de que la Administración Pública de este país adquiera esos usos nuevos

de eficacia y eficiencia que todos pretendemos, y si esto nos lleva a considerar realmente que ahí debemos hacer abstracción absoluta de la condición de sexo de cada uno de los funcionarios y únicamente medirles por la eficacia en su función, por la responsabilidad en su trabajo y por los resultados del mismo, espero que en un futuro no lejano la presencia de mujeres en niveles directivos de la administración se haga notar bastante más de lo que en estos momentos existe.

Quiero decirle, y así lo he expuesto anteriormente, que yo no estoy muy de acuerdo —y permítame la expresión— con que en la función pública se establezcan cuotas. Me parece que no es una política adecuada, me parece que puede ser bueno en un momento determinado pretender romper una inercia social y un inercia cultural a través de la cuota, y creo que ese fenómeno se ha producido ya.

Yo creo que la iniciativa de algunos partidos políticos al introducir esa, tan denostada a veces, cuota en sus listas —cuyo criterio podemos no compartir— fue un elemento que de alguna forma creó un choque en cuanto a hábitos culturales de los hombres. Este hecho para lo que sí puede servirnos es para iniciar un despegue, y ese despegue inicial en la administración pública era complicado —a pesar de lo que la señora Pleguezuelos nos ha dicho y de la interpretación del artículo 14 y del 9 —tanto en el acceso a la función pública como en el acceso a ciertas actividades o actuaciones concretas que pueden realizar los ministerios.

En este sentido, yo insistía primero en que por nuestra parte nuestra voluntad firme en este proceso de modernización es medir o tratar de que los funcionarios y empleados públicos en su carrera profesional no tengan ningún tipo de limitación respecto a sus propias posibilidades y a su propia dedicación, eficiencia y responsabilidad, y que eso no tiene que ser cortocircuitado por ningún otro elemento. Lo que sí habrá que hacer en el caso de las mujeres, si realmente seguimos en estos hábitos culturales de cuidado de hijos y de otras circunstancias que suelen concurrir, es buscar aquellas medidas positivas que permitan que se superen esa serie de obligaciones atávicas que parece que las mujeres están obligadas a cumplir, para que al menos respecto al trabajo o a la posibilidad de ejercerlo estén en las mismas condiciones que los hombres.

Yo pienso que este es un problema que tenemos todos incluyéndonos a nosotros también, porque parece que no colaboramos demasiado en casa —no así en el mundo del trabajo—.

Desde ese planteamiento, lo que nuestro Ministerio pretende impulsar en el futuro es, en principio, ese tipo de acciones que quizá no se traduzcan en actividades concretas, pero sí que pueden suponer un cambio de hábitos y de modos culturales; y, por otra parte, y a ello me refería en mi intervención, modificar también algún hábito cultural de las mujeres en el sentido de que —y esto se está produciendo y lo estamos viviendo— cuando llega el momento en que pretendes promocionar a alguna mujer para que ocupe un cargo directivo, su mundo personal, familiar y social parece que le obliga a no aceptar esa promoción porque prefiere estar en la otra parte. Yo creo que

puede ser una actividad interesante la que anunciaba respecto a un proceso en el que se intente mentalizar a las funcionarias de forma tal que pierdan también alguno de los hábitos culturales que se les han venido inculcando y que sean lo suficientemente competitivas en su mundo como para que, si se ofrecen las facilidades o si se ponen los medios que puedan permitirlo, estemos hablando dentro de algunos años —no sé cuántos, la verdad— de otras cosas, Probablemente no sea yo quien las diga, pero supongo que alguien las tendrá que decir.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Girbau García. Yo creo que ha sido usted bastante extenso y nos ha explicado con detalle todo lo que realmente se puede hacer desde las administraciones públicas en favor de la igualdad de las mujeres.

¿Quiere intervenir alguien para hacer alguna pregunta muy puntual?

Tiene la palabra la señora Almeida.

La señora **ALMEIDA CASTRO**: Quiero intervenir para puntualizar el comentario que ha hecho el señor Girbau al referirse a que los hombres tienen vicio por el trabajo y que las mujeres parece que tenemos otra cosa. No es que las mujeres tengamos otra cosa, sino que las mujeres no negamos nunca ningún mundo, y yo creo que uno de los grandes problemas que tiene la promoción no es que las mujeres queramos estar en otro sitio, sino que hoy los valores del estar son valores muy masculinos y tenemos que estar continuamente quitando esos valores. Yo creo que el vicio del trabajo lo tenemos, pero es que, además, tenemos el vicio de la doble jornada, el vicio atávico al que se ha referido, el vicio de la amistad, el vicio de lo cotidiano, el vicio de lo privado, y son muchos vicios. Yo me considero una viciosa de todo, del trabajo y de todo lo demás.

Por tanto, creo que el problema es que hoy hay valores muy masculinos para la competencia, para el estar, y hay que ir quitándolos, porque no es que la mujer no quiera, sino que hay que cambiar los usos de esa política de responsabilidad que son muy masculinos —lo que no quiere decir que sean más responsables—, si bien ya se han producido avances en la administración, como por ejemplo cuando hace poco se han dado nuevas normas sobre el lenguaje y sobre las publicaciones.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Almeida Castro.

Tiene la palabra, señor Lobo.

El señor **LOBO ASENJO**: Gracias, Presidenta.

Sólo quiero hacer una puntualización, y es que cuando citaba el porcentaje en el Ministerio de Defensa me refería, naturalmente, a funcionarios que ejercen la función pública en el Ministerio y no a las Fuerzas Armadas.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señor Lobo.

¿Quiere hacer alguna puntualización, señor Director del

Gabinete del Ministro de Administraciones Públicas? (**Denegaciones.**) Muchas gracias por su comparecencia.

Vamos a pasar al punto tercero. (**Pausa.**)

— **COMPARECENCIA DEL SEÑOR DIRECTOR GENERAL DE INFRAESTRUCTURAS Y COOPERACION DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION, DON SANTIAGO ALONSO GONZALEZ, PARA INFORMAR DEL «PROGRAMA DE ESTUDIOS SOBRE LA SITUACION DE LA MUJER EN LA AGRICULTURA».**

La señora **PRESIDENTA**: Vamos a continuar con el tercer y último punto del orden del día, que es la comparecencia del señor Alonso González, Director General de Infraestructuras y Cooperación del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, para informar del «Programa de estudios sobre la situación de la mujer en la agricultura». La comparecencia ha sido solicitada también por el Grupo Socialista.

Le doy la bienvenida, en nombre de toda la Comisión. Tiene la palabra.

El señor **DIRECTOR GENERAL DE INFRAESTRUCTURAS Y COOPERACION DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION** (Alonso González): Muchas gracias, señora Presidenta.

Señoras y señores Diputados y Senadores, agradezco la oportunidad de exponer —a petición del Grupo Socialista— la aplicación por parte del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, del Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres, en concreto las mujeres en la agricultura.

En este Plan, iniciativa del Consejo rector del Instituto de la Mujer, se establecieron una serie de objetivos y medidas a realizar en el período 1988-90, encomendándose a mi Ministerio colaborar en la mejora del conocimiento de la situación social de las mujeres en las áreas rurales, especialmente en relación con el trabajo.

El Ministerio de Agricultura, de acuerdo con este mandato, decidió abordar la elaboración de un estudio que se podría calificar de ambicioso. El estudio se definió siguiendo los siguientes campos: Primer punto, análisis de los estudios e investigaciones sobre la situación de la mujer en el sector agrario; segundo punto, la mujer agraria en las estadísticas oficiales; tercer punto, el tratamiento jurídico de la mujer agraria; cuarto punto, el estudio comparativo de la situación de la mujer agraria en el ámbito de la Comunidad Económica Europea; y, quinto punto, la mujer en la agricultura, aspectos generales y aspectos concretos, centrándose principalmente en el perfil profesional de la mujer en la agricultura, el perfil educativo y formativo de la mujer, la mujer del sector agrario en el asociacionismo agrario y profesional, la mujer del sector agrario en la comunidad rural y otras formas asociativas, la mujer asalariada en el ámbito rural y la mujer en la explotación agraria.

Dada la diversidad de nuestro país en cuanto a situacio-

nes condiciones de vida, tipos de explotaciones, variación de los poblamientos rurales, se decidió dividir el territorio nacional en 16 áreas que se denominaron paisajes agrarios, dentro de los que se englobaban comarcas agrarias y municipios donde concurrían circunstancias similares bajo los aspectos que se iban a considerar dentro del estudio. Creemos que son 16 paisajes agrarios que tienen una cierta homogeneidad: litoral atlántico, montaña húmeda, pirineo y prepirineo, valle del Ebro, meseta del Duero, etcétera.

El trabajo se ha realizado tanto en gabinete como en campo, actuándose en este segundo caso con entrevistas, para definir, posteriormente, una serie de encuestas y una investigación cuantitativa, para la cual se tomó una muestra de 6.203 mujeres pertenecientes a explotaciones agrarias, 400 mujeres relacionadas con el trabajo agrario como asalariadas en explotaciones agrarias, 400 mujeres asalariadas en agroindustria y 205 varones de explotaciones familiares agrarias para utilizarlos como contraste dentro de las encuestas que se realizaban.

Como se puede ver, el estudio es completo y exhaustivo, y pone a nuestra disposición el primer gran trabajo que se realiza en nuestro país sobre la mujer en el ámbito rural, permitiéndonos conocer la situación real y facilitando la adopción de medidas para seguir avanzando en el sentido establecido en el Plan para la Igualdad de la Mujer, no sólo por parte del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, sino por parte de otros sectores de la Administración o de las distintas administraciones involucrados en la problemática de la mujer rural.

Voy a tratar de explicar brevemente en qué consisten estos diversos puntos que constituyen el trabajo, así como los aspectos más destacados, a mi parecer.

En cuanto al primer campo estudiado, recopilación y análisis de los estudios e investigaciones sobre la actuación de la mujer en el sector agrario, se ha actuado sobre la producción documental de los últimos 20 años con el doble objetivo de evaluar el estado de conocimiento sobre la mujer agraria en el marco de la Europa comunitaria y de crear un fondo bibliográfico capaz de facilitar la labor de futuros investigadores.

El resultado final de esta investigación es un catálogo bibliográfico que comprende 1.099 títulos, de los cuales 103 reflejan las principales líneas teóricas, metodológicas y temáticas de la investigación europea sobre la mujer agraria. Sin duda, este catálogo es ampliable y mejorable, pero creemos que al haberse hecho sobre soporte magnético permitirá en su momento una actualización fácil y sencilla. No quiero extenderme más sobre este punto porque sé que en la anterior reunión se ha repartido el libro publicado recientemente.

En el segundo punto, la mujer agraria en las estadísticas oficiales, se hace un análisis de diversas fuentes estadísticas relacionadas con la mujer en la agricultura, habiendo utilizado para ello diversas fuentes, como el Censo Agrario, la encuesta sobre estructura de las explotaciones, el Directorio de Explotaciones Agrarias, la encuesta de ganancias salariales de obreros agrícolas, estadísticas de empleo, encuesta de población activa, estadísticas de

educación, Registros de la Seguridad Social, padrones, etcétera.

Puedo indicarles —para centrar el tema—, que, según la encuesta de población activa agraria, en el año 1990 el total de ocupados agrarios mujeres era de 457.000, de las cuales 208.000 tenían la calificación de empresarios o trabajadores en cooperativas agrarias, 177.000 constituían el grupo denominado ayuda familiar, 67.000 eran asalariadas. De las 457.000, 179.000 corresponden a Galicia, 32.000 a Asturias, 43.000 a Castilla y León y 47.000 a Andalucía. Son las cifras más destacadas, siguiendo después la Comunidad valenciana, hasta descender a las menores cifras que corresponden a La Rioja con 3.890.

Dentro de esos grupos, de los 208.000 que tenían la calificación de empresarios, 100.000 corresponden a Galicia, casi el 50 por ciento, cayendo las cifras en el resto de las regiones a 25.000 en la Comunidad valenciana, 16.000 en Castilla y León y 15.000 en Asturias.

En el estudio se ve que hay regiones donde la implicación de la mujer en la agricultura es mayor, correspondiendo normalmente a la zona noroeste de la península y a algunas otras regiones donde determinadas orientaciones productivas o sistemas de explotación hacen que la mujer intervenga en un elevado porcentaje, pero principalmente el número mayor está en la cornisa cantábrica.

Sobre la base de todas estas estadísticas, el estudio propone definir situaciones y elaborar unos nuevos indicadores para una mejor base informativa.

El tercer punto, análisis jurídico de la situación de la mujer en la agricultura, estudia el concepto jurídico de la mujer agricultora, de la explotación agraria, de la titularidad o cotitularidad agraria de la mujer, analizando la situación jurídica de la mujer agricultora en España desde la perspectiva del Derecho interno español, del Derecho comunitario europeo y del Derecho internacional, dedicando mayor atención al Derecho interno español, tanto al privado como al público.

El debate que actualmente está tomando cuerpo en el seno del Parlamento Europeo sobre el reconocimiento del estatuto profesional de las agricultoras en el seno de las explotaciones familiares europeas reclamaba un reconocimiento comparado del empleo y de las modalidades de integración socio-laboral de las mujeres en las diferentes agriculturas, lo que se abordó en el punto cuarto del estudio comparativo en los distintos países de la Comunidad Económica Europea.

De este estudio se sacan una serie de resultados muchas veces desconcertantes puesto que no se pueden extraer categorías localizables estadísticamente que pueden explicar estos fuertes contrastes.

En el orden de magnitudes estadísticas, en 1986, según el sondeo de fuerzas del trabajo, las mujeres agrarias en la Comunidad Económica constituyen un colectivo de 3.548.000, que representa el 32,2 por ciento del total de ocupados en la agricultura. Entre seis países, Italia, Alemania —cuando hablo de ella, me estoy refiriendo exclusivamente a la República Federal Alemana—, Grecia, Francia, España y Portugal, suman el 92,3 por ciento de estos ocupados. De estos seis países, España mantiene com-

parativamente, con sólo un 25 por ciento, la tasa de feminización más baja. Se comprueba que, salvo la excepción de nuestro país, que, como decía, es baja, y la de la República Federal Alemana, donde existe un 46,7 por ciento de mujeres sobre el total de ocupados en la agricultura, la feminización en los países mediterráneos se hace más acusada que en los del norte.

De estos 3.548.000, un millón cien mil representa las mujeres empresarias, que supone casi una tercera parte de las agricultoras europeas, constituyendo las ayudas familiares el 50,5 por ciento y siendo asalariadas el 18,5. En la agricultura las ayudas familiares se consideran para aquellos familiares que trabajan la explotación y no perciben remuneración del titular de la misma.

En cuanto a las aportaciones de los diferentes países a estas categorías socio-laborales, tenemos que el 27,3 Por ciento del empresariado femenino en la Comunidad es portugués, el 26,1 por ciento de las ayudas familiares pertenecen a la República Federal Alemana y el 43 por ciento de las asalariadas comunitarias están en Italia.

De cada tres agricultores, uno es mujer en la Comunidad Económica Europea: una de cada cinco empresarios y una de cada cuatro asalariados. En el sentido inverso, de cada cuatro ayudas familiares, tres son mujeres.

Se ha analizado también la evolución desde el año 1973 a 1979 y, con posterioridad, en otra segunda fase, hasta el año 1986, de la pérdida generalizada de empleos en la agricultura, según sexo, detectándose procesos dominantes desde la feminización en algunas zonas hasta la masculinización en algunas otras. Principalmente la feminización se ha producido en la República Federal Alemana, mientras que la masculinización ha sido más acusada en el Reino Unido.

Todo ello dentro de un contexto de pérdida generalizada de empleo en el sector, ya que, por cada 100 agricultores que existían en el año 1973, en el año 1986 quedaban 66. Como vemos, la pérdida de empleos en la agricultura, en el ámbito de la Comunidad Económica, es un proceso general.

También se ha explorado la relación positiva entre feminización del empleo agrario y agricultura a tiempo parcial, la incidencia de la orientación productiva sobre la feminización agrícola y, la discriminación sexual que aparece en las remuneraciones salariales y en la cualificación agrícola.

En el sector agroalimentario, para ocho países de la Comunidad, excluyendo Bélgica, Holanda, Grecia y Portugal, entre el Reino Unido y la República Federal de Alemania suman casi el 50 por ciento del empleo agroalimentario, países que, a su vez, presentan una mayor tasa de feminización, el 42 y el 37 por ciento, respectivamente. España y Francia tienen una contribución al empleo agroalimentario del orden del 17 por ciento.

La evolución del empleo agroalimentario según sexo, desde 1979 hasta 1986, presenta también un panorama diverso en un contexto de pérdida de empleo que afecta más a los varones que a las mujeres, como tendencia general dentro de la Comunidad Económica Europea, por el peso de la evolución, en este sentido, del Reino Unido y Fran-

cia. España pierde más mujeres que la mayoría de los países de la CEE, un 6,7 por ciento, manteniéndose en el descenso medio de empleo para el grupo de varones.

En cuanto a la formación agraria, factor sustantivo en el debate sobre la profesionalización de las agricultoras, existe una ausencia de series, estadísticas y equivalencias de titulación que hace difícil realizar el estudio. No obstante, las mujeres agrarias europeas están escasamente formadas agrícolamente y cuando lo están han obtenido una titulación preferentemente de economía doméstica. Las jóvenes siguen reproduciendo en su formación agrícola la división sexual del trabajo, tan perfilada en la sociedad rural; la falta de una base formativa supone una desmotivación importante en las agricultoras de edad más avanzada, y la formación no agraria de las hijas preludia su abandono de la agricultura, más acusadamente en unos países que en otros, destacando, en este sentido Francia.

En efecto, la formación agraria, bajo su planteamiento tradicional, acusa la crisis de la formación profesional y eso se refleja en la falta de atracción que tiene para la mujer.

Igualmente, se han hecho consideraciones sobre la participación de la mujer en las asociaciones agrarias dentro de la reflexión sobre la situación socioprofesional de las mujeres agrarias en Europa.

La identificación de las diferentes asociaciones femeninas en las que se encuadran las mujeres agrarias ha constituido la primera indagación de este apartado. Así han aparecido dos principales modelos de asociacionismo, uno de tipo familiar, que integran a través de las explotaciones a mujeres agricultoras que son ayudas familiares junto a otras mujeres rurales, con objetivos dirigidos a una participación mejorada de la mujer en la organización familiar y en la comunidad local, asociaciones que se estructuran en comités paralelos a los sindicatos agrarios, algunas veces, incluso, denominados de economía doméstica. Este es el caso dominante en Bélgica, Luxemburgo, Holanda, Dinamarca, la República Federal de Alemania, Reino Unido e Irlanda.

El otro asociacionismo es de tipo profesional, dirigido, a través de la afiliación individual, a la mejora de la situación laboral, tanto de los jefes de explotación como de las ayudas familiares, así como a la integración de ellas en cuanto profesionales de la agricultura en las estructuras organizativas sindicales, destacando principalmente Francia e Italia, mientras que los casos de España, Portugal y Grecia presentan todavía un desarrollo embrionario.

En resumen, a través de la posición y situación de la mujer en las agriculturas europeas se revela una tensión entre agriculturas familiares y agriculturas patronales en el seno de la CEE que es visible mediante el análisis de la estructura ocupacional y de las modalidades de integración sociolaboral de la mujer en la agricultura. Me parece que me estoy alargando, luego voy a abreviar un poco y a pasar al punto quinto.

En el punto quinto, tal como planteaba el estudio, se ha abordado el análisis de la situación socioprofesional de la mujer en la agricultura, basándose en técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas.

Para la investigación cualitativa se han realizado más de cuarenta entrevistas en profundidad a mujeres y seis a expertos en distintas comarcas agrarias representativas de los paisajes agrarios en que se dividió el territorio nacional. Igualmente se han realizado numerosos debates de grupos.

Con este trabajo de campo cualitativo se pretendía tomar un primer contacto directo y sistemático con los comportamientos, las actitudes y los problemas relativos al objeto del estudio, a través del propio discurso de las mujeres agricultoras. Las entrevistas y las reuniones fueron organizadas de manera tal que ningún paisaje agrario, ningún subsector agrícola y de transformación importante quedará excluido «a priori». Las mujeres entrevistadas pertenecen a los colectivos básicos investigados: agricultoras en explotaciones a tiempo completo, agricultoras en explotaciones a tiempo parcial, asalariadas en la producción y asalariadas en el proceso de transformación y de comercialización.

Este primer análisis del discurso de las mujeres agrarias sobre la mujer en la agricultura tenía por finalidad principal aportar bases sólidas para la elaboración de los cuestionarios de la encuesta cuantitativa.

En este estudio se ve, por una parte, en cuanto a la división del trabajo según el sexo, bajo el modo de la reasignación ante las fuerzas de la tradición, de la conformidad con la naturaleza de las cosas o de la contestación, que las mujeres se encuentran prisioneras de una división que ellas perciben con claridad entre las tareas propias de los varones —los trabajos del campo y la ganadería, el manejo de la maquinaria y la asistencia a las reuniones y aquellas que corresponden a la mujer —el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos, el invernadero, la ganadería—. Mientras que los varones asumen las tareas de fuerza especializadas no intercambiables, las mujeres desempeñan tareas que pueden ser duras, pero que corresponden más bien a trabajos delicados de recolección o del ganado, en general intercambiables.

En cuanto a los ámbitos de decisión, aunque se acepte que debe haber coparticipación, es evidente que las decisiones especializadas pertenecen al varón, siendo la consulta a la mujer una pura forma de ratificación, mientras que las decisiones no especializadas y el control de la economía doméstica pertenecen a la mujer.

Con respecto a la información y la formación, los canales por los que accede la información a las mujeres agrarias suelen ser la radio y la televisión; raramente se citan fuentes escritas. La información especializada, sobre los organismos oficiales o sobre la Comunidad Europea, procede habitualmente de las conversaciones con el marido. La formación, los cursillos, aparecen, ante todo, como una fuente de iniciación a profesiones femeninas no específicamente agrarias: secretariado, contabilidad etcétera, pues la iniciación al saber agrícola es percibido como eminentemente práctico. Los cursillos deberían adaptarse a los horarios valle de la actividad agrícola y las mujeres más jóvenes y más vinculadas a la explotación formulan demandas de una formación más propiamente agrícola.

En cuanto a la relación campo-ciudad, el futuro de las

agriculturas, se ha detectado que la imagen del agricultor y más aún de la agricultora se asocia simbólicamente mal con la percepción del porvenir. Y ello a pesar de que la comparación campo-ciudad, dominada por fuertes estereotipos, el primero reúne ciertas ventajas, es más tranquilo, la vida es de mayor calidad, etcétera; también es más duro el trabajo, la vida es más aislada, con menos infraestructuras, con un mayor control social sobre las mujeres y con menos oportunidades de empleo.

Las mujeres más jóvenes, sobre todo, a pesar de alguna reivindicación defensiva sobre la importancia y la dignidad de la agricultura, manifiestan el rechazo del agricultor que no aceptarían como pretendiente y marido. Cuando se vislumbra un futuro sobre la agricultura, indudablemente éste pasa por la modernización, a veces asociada a la idea europea, y la mecanización, pero también por la formación profesional, la instalación de industrias en el campo y, además, las ayudas oficiales.

Como una débil propensión al asociacionismo, con una queja general contra la situación, que se caracteriza por la acumulación del trabajo doméstico y el trabajo en la explotación, con una débil conciencia reivindicativa en las asalariadas de la producción y de la transformación, las mujeres agrarias y de la agroindustria plantean, sin embargo, los problemas de una discriminación de la mujer en la agricultura, que ellas perciben también en la protección social, pero que concierne más profundamente al modo de vida y al trabajo propio del campo.

Como decíamos antes, este trabajo cualitativo se hizo como base a la elaboración de los cuestionarios y de la preparación de la encuesta cuantitativa que se ha realizado sobre una muestra de siete mil mujeres y 205 varones. La memoria generada como consecuencia de esta investigación específica es, sin duda, la de mayor amplitud y profundidad de toda la historia de la investigación sociológica referida a las mujeres en nuestro país y analiza los siguientes aspectos relacionados con la situación socioprofesional de la mujer en la agricultura. Primeramente, se trata de las figuras sociolaboral y de la vinculación de la mujer a la agricultura familiar; después, comprende una descripción y un análisis de la implicación de la mujer en el trabajo agrario. Estas dos partes permiten describir concretamente y examinar en profundidad las distintas situaciones o modalidades de implicación de las mujeres en la agricultura, tanto en función del «status» familiar y sociolaboral que les une a la explotación y que enmarca su participación en las tareas agrícolas, como en virtud de otras características que son básicas para atender las diversas situaciones socioprofesionales de la mujer agraria.

Estas características pueden ser personales, como la edad de las entrevistadas, o propias de las explotaciones, como la dimensión y la orientación técnico-económica o el paisaje agrario que las agrupa en un contexto ecoagrario bien definido. Como les indicaba antes, tanto en función de la orientación técnico-económica como el paisaje agrario que se estudie, supone unas variaciones sustanciales respecto los porcentajes o a la integración de la mujer en la explotación agraria. Ello permite, desde el punto de vista de los diferentes paisajes agrarios, establecer una geo-

grafía de la fuerza y el dinamismo de la relación de la mujer con la agricultura y acotar, partiendo de la participación de la mujer en el trabajo de la agricultura y del grado de feminización de las distintas tareas, los espacios concretos de la implicación socioprofesional de la mujer agraria. Estas dos primeras partes constituyen, evidentemente, la base o punto de partida para cualquier intervención tendente a promocionar la proyección socioprofesional de la mujer en la agricultura.

La tercera parte trata precisamente de la situación actual de la proyección socio-profesional de la mujer agraria, en cuanto a su actitud ante la formación profesional, sus aptitudes y carencias, pero también en cuanto a su percepción, conocimiento y trato con los organismos oficiales. Se analiza aquí en definitiva, la participación de la mujer agraria en las instancias oficiales económicas y profesionales, para determinar el estado actual de la proyección social de la mujer como agricultora.

La cuarta parte describe las actitudes de la mujer ante lo que constituye, a fin de cuentas, las raíces de su relación con la agricultura y las bases para una vinculación duradera y reconocida con el trabajo agrario: el acceso a la titularidad de las explotaciones o el arraigo o desarraigo en la comunidad rural.

La quinta parte estudia las situaciones socioprofesionales de las asalariadas en la producción y en la transformación de productos agrarios, analizando las condiciones de trabajo y de remuneración, las demandas de formación y las actitudes ante la agricultura y la agroindustria.

Las sexta parte expone las conclusiones y, partiendo de ellas, analiza las líneas básicas de la promoción socioprofesional de la mujer agraria. Estas líneas conducen, a su vez, a identificar ámbitos y a hacer propuestas de intervención de la Administración pública para apoyar aquella promoción.

También quiero hacer un pequeño resumen de las conclusiones del trabajo. En cuanto la mujer y a la agricultura, se detecta que la actividad agraria española ha sufrido, en los últimos años, transformaciones muy significativas, modernización, aumento de la productividad, modificación de las demandas sociales de producción agraria, pasando del simple abastecimiento a la exigencia de una mayor calidad en los productos agrarios.

Pese a estas transformaciones que han supuesto, en algunos casos, un mayor alejamiento de la agricultura, ha habido otras, como la horticultura, las explotaciones pequeñas o las explotaciones a tiempo parcial, donde ha aumentado sensiblemente la participación femenina, por lo que se puede afirmar que en este contexto de modernización el protagonismo de la mujer se acentúa en determinados sectores y ámbitos de la actividad agraria, tal como dice el trabajo, hasta el punto de erigirse en uno de los principales motores de la modernización.

Entre estos sectores y ámbitos de la actividad destacan la administración y la gestión de la explotación, así como unos procesos de manipulación y presentación de los productos que se traducen en un mayor valor añadido de éstos.

En las explotaciones de mayor dimensión, la incorporación de la mujer a las tareas de gestión y, principalmente

de las jóvenes con un mayor nivel de formación, es un elemento redinamizador. En las explotaciones pequeñas y medianas se puede integrar producción y transformación en la propia explotación o en asociación con otras, para elaborar productos de forma artesanal y de calidad muy demandada, que pueden interesar muy positivamente la participación de la mujer.

En cualquier caso, la agricultura, como único medio de generación de rentas en el espacio rural, juega en contra del propio desarrollo agrario, pues la ausencia de alternativas de empleo extra-agrario incide en un abandono del medio rural con mayor incidencia en las personas más jóvenes. En este sentido, el desarrollo rural constituye un marco excepcional en el que integrar las iniciativas y programas que permitan una mayor participación de la mujer en el ámbito rural.

Una serie de factores, como la edad, el estado civil, la viabilidad de la explotación, su orientación productiva o el tipo de asentamiento rural y los empleos alternativos, dan origen a estrategias familiares de división sexual de las opciones laborales dentro y fuera de la explotación, condicionando la identidad socio laboral de la agricultora.

En cualquier caso, se constata que existe una geografía clara de la vinculación de la mujer a la tierra, sobre todo en el norte peninsular y en las islas, así como unas ciertas orientaciones productivas. Y es en estos ámbitos donde deberán hacerse mayores esfuerzos para la profesionalización de la mujer, que rompan su extrañamiento de la técnica, la tecnología, la gestión y el asociacionismo, como instrumentos de modernización de la agricultura. El estudio da a entender que lo más interesante parece incidir con mayor fuerza ahí donde mayor es la relación de la mujer agricultora con las explotaciones agrarias.

La relación negativa entre juvenilidad y vinculación de la mujer a la agricultura refleja tal vez de manera más acentuada el panorama general de la población activa agraria, en una época de cambio, de modernización, no sólo tecnológica, sino también social de la agricultura. La mujer joven se desvincula de la agricultura familiar mediante los estudios y el trabajo en sectores no agrarios. Esta población femenina menor de 25 años reclama una serie de políticas de fijación en el medio rural asociadas a una necesaria diversificación de actividades en el mismo y a una mejora de la calidad de vida en ese medio rural.

Las mujeres entre 35 y 50 años son el colectivo que más acuciantemente necesita una política de profesionalización en la agricultura y en las actividades agrarias que, ligadas al entorno familiar, proporcionen unos ingresos complementarios y posibiliten su integración en la política global de diversificación económica y desarrollo de mundo rural.

Las agriculturas exclusivas requieren, igualmente, una política de profesionalización, con apoyo formativo y crediticio, para mejorar la rentabilidad de sus explotaciones, con enfoques de mejora de la calidad, fomento de formas asociativas, etcétera.

La mujer, en cuanto cónyuge del titular agrario, tiene un papel que desarrollar en el ámbito de la gestión de las

explotaciones, espacio laboral que presenta un carácter terciarizado más acorde con las aspiraciones laborales de una gran cantidad de mujeres.

En cualquier caso, la mejor forma de potenciar la integración de la mujer en la agricultura es mejorar la situación socioprofesional de las que ya están en la agricultura, quitando fuerza a la disuasión generacional, que reproduce en las más jóvenes una fuerte desvalorización del trabajo agrario, especialmente como opción profesional para la mujer.

En cuanto a la profesionalización y formación profesional de las mujeres asalariadas, se refleja que la profesionalización de las agricultoras es el objetivo clave y que requiere el desasorralo de la formación profesional agraria, así como, a corto plazo, el de actividades de formación continuada a través de cursillos con contenidos diversificados.

Ahora bien, las agricultoras deben combinar generalmente ocupaciones agrarias con ocupaciones domésticas, por lo que las actividades de formación dirigidas a las agricultoras han de cumplir ciertos requisitos específicos en cuanto a su contenido, organización, lugares, horarios, etcétera.

Asimismo, el programa de formación de la mujer agraria debe contemplar también la diversidad de situaciones en que se encuentran las agricultoras, pues, mientras que las que son titulares deben recibir una formación que les permita asumir un papel de empresarias eficaces a la hora de producir o de comercializar sus producciones, las que se encuentran en situación de complementariedad deben recibir, además de esta formación, aquella que les ayude a llevar una gestión y administración más eficiente de la explotación familiar.

La investigación realizada muestra que algunos colectivos de mujeres, sobre todo las más jóvenes, manifiestan su voluntad de acceder a un mejor dominio de las técnicas agrarias y de la información necesaria para una mayor profesionalización como agricultoras. Sin embargo, se ha detectado que la sensibilidad hacia la formación agraria dista de estar a la altura de la necesidad real. Esto se debe en parte a una falta de información y al no excesivo nivel cultural de algunas agricultoras de más edad. Por ello, parece necesario acercar la oferta de formación a las agricultoras, utilizando los adecuados canales de información. Este estudio, aunque no me atrevo a asegurarlo, probablemente tenga 2.000 páginas y se va a ir publicando a lo largo de este año porque ya está acabado. Recientemente ha salido el primer tomo y el segundo está ya en imprenta.

En cualquier caso, lo puedo decir tranquilamente, puesto que llevo muy poco tiempo en el puesto y no tengo por qué presumir de ello, creo que ha sido el resultado de un esfuerzo enorme y va a permitir que se conozca a nivel nacional y friamente cuál es la situación, porque esta era su finalidad y no la de dar soluciones. Simplemente, trata de reflejar la situación real de la mujer agricultora y va a permitir, como decía, no solamente al Ministerio de Agricultura, sino a todos los Ministerios y a todas las administraciones, tanto nacionales como de comunidades autónomas, elaborar estrategias para poder enfocar la re-

solución de los problemas que aquejan a las mujeres agricultoras.

Como único añadido mío, quería decir que, aparte de todas estas orientaciones que está dando el estudio, parece que, tanto a nivel nacional como comunitario, se está dando un fuerte impulso al desarrollo rural medio, donde, por supuesto, pienso que tanto los hombres agricultores como las mujeres agricultoras tendrán que hacer un verdadero esfuerzo. Hoy día existe una gama mucho más abierta para todas las personas que viven en el medio rural para tratar de desarrollarlo, hacerlo más habitable y más apetecible para todos.

Muchas gracias por su benevolencia, por haber aguantado toda esta exposición, aunque breve resumen, porque, como les digo, el estudio es muy extenso.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias a usted, señor Alonso García, ¿Grupos que desean intervenir? (**Pausa.**) Tiene la palabra la señora Almeida Castro.

La señora **ALMEIDA CASTRO**: Muchas gracias, señora Presidenta.

La verdad es que hemos oído este resumen a una velocidad tan absoluta que no sabía si estaba perdida y en qué parte nos encontrábamos. Sólo me he aclarado cuando me ha dado tiempo a ver el libre y saber que es un primer tomo.

En cualquier caso, me parece muy importante este trabajo. Siento que no dispongamos de su contenido. Ahora tenemos un estudio bibliográfico que ocupa más de la mitad.

Lo que es cierto, según los datos, es que se reproducen las situaciones. Da igual hablar de la universidad que del campo, porque en todas partes existen generalmente los mismos problemas. Unas con más títulos y otras con menos, pero, a la larga, los datos, que son, sobre todo, fatídicos, demuestran que todas encuentran problemas muy similares. Cuando se habla de empresarios, de cinco, una es mujer y cuando se habla de ayuda familiar, de cuatro, tres son mujeres. Creo que es ahí donde está la razón. Las mujeres no hemos sido protagonistas del campo. Las mujeres somos las mujeres de los campesinos y no somos campesinas. Ha sido una cuestión casi universal en Europa y así se manifiesta en los datos.

De esta comparecencia, con los datos que nos ha dado el señor Director y una visión global, lo más importante a destacar es haber enfocado la situación de la mujer rural. Es cierto y veo el reproche que hay en el libro que muchas veces por el excesivo cuestionamiento de la promoción, del feminismo, porque son sociedades muy cerradas y porque además han sido planteamientos de lucha urbanos, nunca se ha llevado adelante este tipo de soluciones. No ha habido la información suficiente sobre la cuestión general de cuál es la situación en el campo, que creo que afecta tanto a los hombres como a las mujeres.

No obstante hay otro aspecto social en el medio rural que afecta fundamentalmente a las mujeres. Según nos ha dicho, son unas 170.000 las mujeres que están en ayuda familiar. Estas trabajan como negras y no cobran. Por otra

parte, es necesario hacer la distinción entre ser empresarias y trabajadoras cooperativas. Quisiera saber qué datos tiene al respecto, si esas trabajadoras cooperativas lo son en cooperativas lo son en cooperativas de asalariadas o en cooperativas donde la mayoría ni siquiera tienen reconocidos sus derechos; cooperativas que funcionan a su aire. Nos da la sensación de que las mujeres agricultoras son muy poquitas y sin derechos, con mucho trabajo y sin remuneración suficiente, sin reconocimiento de sus derechos, etcétera.

Otro dato que no ha reflejado en su exposición pero que a lo mejor cuenta con él y que quisiera conocer es si esas ayudas familiares afectan fundamentalmente a mujeres casadas y, sobre todo, a mujeres de una determinada edad. No me extraña que no quisieran novios agricultores, ni posibles maridos como ha dicho. Es lógico que quieran un porvenir menos duro del que les ofrecen en la agricultura, aunque luego se tenga que hacer campañas como las de Plan para buscar novias a nuestros jóvenes o viejos agricultores.

Hay dos temas generales. Uno es la falta de promoción real; no ya formación en general, falta de iniciativa social y cultural, de planes que puedan lograr la no desertización del campo, y sobre todo, que logren el reconocimiento de igualdad, para las mujeres el reconocimiento de su condición de trabajadoras. Creo que ello, por lo que sea, todavía no se ha conseguido, ni muchísimo menos. En muchos casos todavía no se siente el campo más que como una obligación del matrimonio o una desgracia en la juventud y no como una posible salida social, cultural y económica para las jóvenes agricultoras.

Quizá tengamos que hacer un plan. Sería conveniente abrir otras expectativas desde el Ministerio de Agricultura, quizá con la colaboración de la Dirección General de la Juventud o con el Ministerio de Asuntos Sociales y el Instituto de la Mujer.

Hay cantidad de pueblos abandonados en los que se podrían efectuar experiencias piloto. No creo que nuestra agricultura esté a un nivel muy competitivo de cara al Mercado Común, y la formación vinculada a la relación laboral, a la competitividad en Europa, a la agricultura que necesitamos podría encajar en algún plan del Ministerio de Agricultura para la promoción de estos pueblos con experiencias piloto en las que se contemplen aspectos culturales y en los que se genere un plan de vida en el campo menos idílico, que lo será para el que esté harto de vivir en la ciudad, pero al que vive en el campo le gustaría que se contemplaran otros aspectos, como el dinero, la cultura, la diversión. Todo eso conllevaría la ilusión por la formación y la participación en la agricultura.

En relación con la gran cantidad de datos que nos ha dado, lo más importante es la detección de un problema, y al igual que se ha reconocido, se deberían buscar soluciones mucho más juveniles, de ilusión, para que el trabajo en el campo sea un verdadero trabajo y no una carga, y para que la vida en el campo sea, como he dicho, menos idílica, pero capaz de producir satisfacciones personales, culturales, y de todo tipo.

Me gustaría, si hay datos, y los tiene, que nos dijera en

qué medida afecta a las mujeres casadas la ayuda familiar, qué se entiende por empresarias agrícolas, si éstas son las que aparecen ocasionalmente como cabeza de la explotación porque el marido tiene otro trabajo y le interesa que figure como tal la mujer, o si son mujeres empresarias que llevan la explotación agrícola realmente.

A lo largo del tiempo que nos queda de legislatura podríamos pedirle más comparencias, ya que llevará más tiempo en el cargo, habrá estudiado todos los datos, sabrá o que ocurre a las mujeres en el campo, y nos podremos informar.

Muchas gracias, de todas formas, por su información.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Almeida Castro, del Grupo de Izquierda Unida, Iniciativa per Catalunya. Tiene la palabra la señora Agüero Ruano, del Grupo Popular.

La señora **AGÜERO RUANO**: Muchas gracias, señora Presidenta.

Ante todo, quiero dar las gracias, en nombre de mi Grupo, al Director General de Infraestructuras y Cooperación del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, por su comparencia ante la Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer.

Señor Director, usted comparece ante esta Comisión para informar acerca del programa de estudios sobre la situación de la mujer en la agricultura, y le agradecemos tanto el informe que nos ha facilitado, como el libro que nos acaba de entregar, sobre el que hubiera podido comentar algo, si hubiéramos tenido acceso al mismo con más antelación.

Siento tener que decirle prácticamente lo mismo que a la Directora General de Empleo cuando compareció ante esta Comisión. Apenas hay que quitar una coma del informe que nos ha expuesto, porque estos programas y estudios son buenos y positivos en teoría —y no dudo de que se esté adelantando algo con ellos—, pero en la práctica dejan mucho que desear, no como ya dije a la Directora General, por la voluntad política de ponerlos en funcionamiento, sino porque la realidad social es muy distinta y la discriminación de la mujer —directa o indirectamente— es notoria en todos los aspectos sociales pero, sobre todo, en el empleo y en las relaciones laborales, y muy especialmente en las zonas rurales, donde es muy difícil que pueda conseguir algún día una igualdad de oportunidades auténtica.

Usted me dirá, señor Director General, que soy pesimista pero, para que vea que no lo soy del todo, le voy a contar una anécdota. El otro día leía un reportaje en el que se decía que a las ministras se les juzga más por el color de sus zapatos que por su trabajo. Si ya hay un tanto de discriminación a ese nivel, imagínese la que habrá en el mundo rural. Esto no quita, por supuesto, que pongamos todo nuestro empeño en mejorar la calidad de vida en el medio rural, de tal manera que en las áreas de sanidad, educación, deporte, etcétera, se garantice un nivel de calidad equiparable al de los centros urbanos.

Por otra parte, no me parece mala en absoluto la idea

—sobre la que he leído algo ultimamente— de la creación de concejalías de la mujer —o como se las quiera llamar— en los ayuntamientos, donde se impartieran cursos de formación agraria organizadas por el INEM, o con las subvenciones de las comunidades autónomas, para «in situ», estudiar en profundidad y de forma sectorializada la situación de la amujer en las áreas rurales y diagnosticar adecuadamente su situación. Y cuando digo en los ayuntamientos me refiero a todos, porque de las informaciones que tengo se desprende que, por ejemplo, el Instituto Andaluz de la Mujer concedió el año pasado más de tres millones de pesetas para financiar actividades en la provincia de Almería. Por ejemplo, en el Ayuntamiento de El Ejido se subvencionó con 500.000 pesetas un programa de información, concienciación y adiestramiento de la mujer en relación con los riegos derivados del trabajo en la agricultura intensiva. En otro ayuntamiento se subvencionó, un curso de promoción integral de la mujer campesina; en otro, se abrió una oficina de información para el asesoramiento jurídico y psicológico de estas mujeres, en otro, se celebró un ciclo de conferencias, y en el Ayuntamiento de Níjar también se otorgaron subvenciones para este tipo de promoción cultural, así como a la Asociación de Promoción Gitana.

Todo esto me parece muy bien, pero insisto en que todos los ayuntamientos, pues algunas veces tenemos la sensación de que esas ayudas son un tanto partidistas y solamente se otorgan a algunos. Por lo menos, en la zona en la que vivo hay muchos que se quedan desprovistos de estas ayudas.

Pediríamos también que estos cursos de formación se impartieran de una forma especial, ya que hay que eliminar la idea de que en ellos sólo se va a enseñar, por ejemplo, a plantar pimientos, cuando la realidad es que la agricultura es un sector básico de la economía y el agricultor, o agricultora no es el último eslabón, sino el primero. Hay que abandonar la idea de que el que cultiva la tierra lo hace porque no sabe hacer otra cosa. Estos programas de formación profesional harían falta —y perdona la expresión coloquial— a punta de pala.

Como usted sabe, el año pasado, la Comisión Europea en Bruselas aprobó la concesión de 15.600 millones de pesetas para la financiación de medidas que promuevan la inserción laboral de la mujer en la Comunidad Económica. Tenemos entendido que la vigencia de este programa se extiende desde 1991 hasta 1995, aunque este dinero sólo cubre —según la información que tengo— los tres primeros años del tercer programa de acción de la Comunidad Económica para la igualdad de oportunidades de la mujer en el acceso al empleo. Me gustaría saber si el Ministerio al que su señoría pertenece tiene previsto presentar algún programa específico para beneficiarse de estas subvenciones, y así facilitar la formación profesional en las zonas eminentemente agrícolas, y medidas de acompañamiento, como la creación de guarderías, que es el eterno problema con el que se encuentra la mujer a la hora de trabajar.

Por último, queremos señalar algunas cuestiones importantísimas sobre la situación de la mujer en la agricultura, denunciadas por todos —y por esta Senadora en otra

comparecencia de esta Comisión—, y que conoce la Administración, pero sobre las que no se hace demasiado.

En cuanto a la primera, usted sabe que el 44,7 por ciento de las mujeres que figuran como parte de población activa agraria son ayudantes familiares que no tienen derecho alguno sobre la explotación y no están dadas de alta en la Seguridad Social, lo que va, por supuesto, en contra de las leyes, y en contra de la Directiva número 613, de 1976, de la Comunidad, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluida la agricultura.

Otro problema importante es que no se guardan las medidas de seguridad e higiene, lo que perjudica a la mujer directa o indirectamente, y como al principio de su intervención su señoría ha dicho que hay una cierta homogeneidad en las dieciséis comarcas agrarias, si me lo permite, le voy a dar datos de mi provincia, que es la que estoy más informada. Por ejemplo, en cuanto a la seguridad e higiene, el año pasado fueron atendidas unas 350 personas en distintos centros sanitarios del servicio andaluz de salud de Almería por intoxicación por productos pesticidas para la agricultura. La mayor parte de las personas afectadas que han declarado la intoxicación proceden de la comarca del Poniente, zona en la que se concentra más del 80 por ciento de los cultivos forzados de la provincia, y según el estudio que desde 1988 están realizando un grupo de médicos y farmacéuticos de Almería, las esposas de los fumigadores profesionales sufren un preocupante índice de abortos; en concreto, el 37,5 por ciento de las mujeres de estos trabajadores han sufrido algún aborto y, por supuesto, también lo sufren, en más o menos porcentaje, las mujeres que trabajan en la tierra.

Otra cuestión es el pago de salarios, porque hasta la propia Ministra de Asuntos Sociales reconoce que la mujer cobra una media aproximada de un 20 por ciento menos respecto al salario masculino. Y al leer rápidamente el libro que ha tenido la gentileza de darnos se ve, por ejemplo, que este Ministerio ha promovido una ambiciosa investigación sociológica sobre la situación socioprofesional de la mujer en el sector agroalimentario. Aparte de esa ambiciosa investigación, supongo que estará incluido también el salario de la mujer. Como usted sabe, hay muchos convenios del sector agroalimentario, en que la mujer es mayoritaria, pero en el salario está bastante discriminada. Además, los convenios están firmados tanto por sindicatos como por la patronal.

Y, por último, solamente quisiera dar un dato: en el subsidio de desempleo agrario para las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, que entró en vigor el 28 de diciembre de 1983, por Real Decreto 3.237/1983, según datos del año pasado, el gasto real ascendió a 87.456 millones de pesetas. De esta cantidad, 74.516 millones fueron destinados a Andalucía. Y los datos oficiales indican que en septiembre de 1990 el número de trabajadores eventuales agrícolas subsidiados alcanzaba la cifra de 309.800 personas, de las cuales 167.100 eran hombres y 142.700 mujeres, o sea prácticamente al 50 por ciento. Permítamen una pequeña maldad: se publicó recientemente que el Ministro dijo que sobraba el 50 por ciento de agricultores y

espero que no sean mujeres ese 50 por ciento que sobra.

Termino haciendo buenas las palabras de la Directora General del Instituto de la Mujer cuando dice que nos queda mucho por conseguir que la mujer sea protagonista del avance social y, sobre todo, en la sociedad rural y en el sector agrícola.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Agüero Ruano. Por el Grupo Socialista, la señora Alberdi tiene la palabra.

La señora **ALBERDI ALONSO**: Gracias, señora Presidenta.

Quiero, en primer lugar, agradecer al Director General, señor Alonso, su presencia en esta Comisión y la información que nos ha facilitado.

En cuanto al objetivo del Plan de Igualdad no queda la menor duda de que ustedes y su Ministerio lo han cumplido, yo añadiría que de forma exhaustiva y parece que con una metodología pudiéramos decir casi perfecta. Han hecho ustedes un estudio increíble que nos suministra una serie de datos y de información que es difícil exponer en el tiempo de la comparecencia, por mucho que usted nos lo haya querido sintetizar y transmitir lo más importante.

Si hacemos una valoración, lo que nos encontramos, a través de sus palabras y de su información, es que la situación de las mujeres en el mundo rural no difiere en muchos aspectos de la situación de desigualdad que las mujeres españolas pueden encontrar en cualquier otro sector.

Por lo que se desprende del informe, es evidente que hay un problema de división sexual del trabajo, que hay un problema de discriminación salarial, que las decisiones importantes en el mundo del trabajo agrario están en manos de los hombres, que las mujeres no tienen una formación equiparable a la de los varones, que la información la reciben por radio y por la televisión —por tanto, no son grandes lectoras—, que incluso la información a la que acceden la conciben más como reciclaje para salir del empleo rural o del trabajo en el mundo rural. Hay una descapitalización, digamos, de los recursos humanos femeninos en el mundo rural desde el momento en que las mujeres jóvenes consideran que la alternativa es la salida del mundo rural.

Ahora bien, hay una cuestión que es diferente con respecto a la situación de las mujeres en otros sectores y es la relación laboral. Nos encontramos con que, en la población ocupada española, en su conjunto, el tipo de relación laboral de la mayoría de las mujeres es el de asalariadas, ya sea a tiempo total, a tiempo parcial, etcétera; es decir, más o menos precario. Sin embargo, observamos que hay muy pocas mujeres empresarias. En el sector rural, encontramos una diferencia en cuanto a la relación laboral, que es: por una parte, la mayoría de las mujeres aparecen catalogadas como empresarias, aunque no podamos decir que sean empresarias muy boyantes, desde el momento en que su modo de vida no lo consideran interesante y quieren abandonar el sector rural. Por otra, nos encontramos

con un mínimo de mujeres asalariadas. La relación laboral se invierte totalmente en comparación a la de los sectores no agrarios.

Esto nos hace ver que la situación de las mujeres, si es precaria y difícil en las relaciones laborales, en el acceso al empleo en el sector agrario parece que lo es aún más para que puedan desarrollar o profesionalizar su actividad, porque se une la falta de deseo de profesionalizarse, la falta de deseo de permanecer en el trabajo, interiorizado, según usted decía, o que transmiten por las investigaciones de grupo o de estudios cualitativos, a partir de los cuales se formula un cuestionario para el estudio cuantitativo. De todo esto se desprende que, aunque el número de mujeres en el sector rural en España sea minoritario y además esté desigualmente repartido por regiones, habrá que hacer un esfuerzo de intervención específico y adecuado, como parece que se desprende del estudio, en cuanto a la situación de las mujeres en el mundo rural y a su propia diversidad, no sólo en cuanto a la distribución en el Estado, sino también en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Usted dice que sería necesaria una mayor profesionalización en cuanto a propuestas de intervención y un tipo de formación específica. Es cierto que se empezó ya con el Plan de Igualdad, aunque no conocíamos la situación real de las mujeres en el mundo rural como hoy podemos conocerla gracias a este estudio. Se empezó diciendo la hipótesis de trabajo de que habría necesidad de formación, como en cualquier otro sector, de las mujeres para el empleo. Se han hecho cursos para formar a las mujeres en el sector agrario, en gestión de empresas, en tecnologías aplicadas al sector agrario. Se han hecho campañas informativas, pero se han hecho a una escala que yo creo que es reducida para las necesidades que tienen las mujeres en este sector.

Por otra parte, creo que estamos en una situación extraordinaria para poder abordar, desde el conocimiento real de la situación de las mujeres en el sector agrario, en el segundo Plan de Igualdad, medidas específicas, más exhaustivas, de formación y profesionalización de las mujeres a través de dos objetivos: mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres que están ya en el sector agrario y evitar esta descapitalización o esta fuga de las mujeres jóvenes hacia otros tipos de profesión, abandonando la vida rural y dirigiéndose al mundo urbano.

El segundo Plan nos abre una posibilidad, puesto que tiene un eje fundamental en el marco del tercer plan de igualdad de la Comunidad Europea, que es mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en el acceso al empleo y evitar todo tipo de discriminación haciendo una apuesta fundamental para conseguir este objetivo en el campo de la educación y de la formación. Y pasa lo mismo en el sector rural. La apuesta para que las mujeres puedan tener buenas condiciones de trabajo, acceso al empleo, no discriminación en el mismo, condiciones igualitarias en la sociedad en que se mueven es la misma en el sector agrario que en cualquier otro sector social. Las mujeres necesitan igualdad en la educación y en la formación. Como haya desigualdad de salida, habrá que desarrollar, que

poner en marcha medidas de acción positiva o formación específica dedicada a las mujeres en este sector. Es cierto que será una política en la que habrá probablemente que elaborar medidas de acuerdo con las comunidades autónomas, en primer lugar, porque muchas competencias de este tipo están hoy en nuestro país en manos de las comunidades autónomas y, en segundo lugar, porque, además, hay comunidades autónomas, por lo que usted nos ha dicho y por lo que se desprende de la información que nos ha facilitado, con una mayor presencia de mujeres en el mundo rural, frente a otras comunidades autónomas, otras regiones de nuestro país, donde este problema plantea una situación totalmente diferente, donde es un suceso muy, muy minoritario. Dentro de lo que sería el segundo plan de igualdad, y en coordinación con las comunidades autónomas, yo creo que se nos presenta la necesidad de hacer un esfuerzo, porque tenemos la incógnita frente al Mercado Unico Europeo, frente a lo que supone 1993 para nuestro país, de bueno pueda convertirse en un factor más de desigualdad, en general, para las mujeres pertenecer a esta Europa unida, y en el sector agrario se puede incrementar todavía más esta dificultad debido a las condiciones en que se realiza el trabajo y también a los problemas de información, de comunicación, de formas de vida distintas entre el mundo rural y el mundo urbano.

Le quiero agradecer su información nuevamente. Creo que estamos en muchísima mejor situación, porque para poder solucionar un problema es previo y necesario tener un buen análisis de la situación sobre la que se quiere incidir, y en este caso sobre la que se quiere tomar probablemente medidas de acción positiva para acabar con la discriminación.

Puede usted contar con nuestro Grupo para hacerle propuestas, iniciativas y todo tipo de colaboración con respecto a cuáles puedan ser las medidas más idóneas de intervención y de acción positiva para mejorar la situación de las mujeres en el mundo agrario.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: Gracias, señora Alberdi Alonso.

Tiene la palabra el señor Director General.

El señor **DIRECTOR GENERAL DE INFRAESTRUCTURAS Y COOPERACION DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION** (Alonso González): Muchas gracias.

La portavoz de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya planteaba su interés por disponer de algún dato más sobre las ayudas familiares, si pertenecían a mujeres casadas o no. El concepto de ayuda familiar es realmente muy difícil de delimitar, puesto que no se puede dudar de que gran parte de esas ayudas familiares en el fondo son cotitulares. Tal vez lo que exista es una falta de definición jurídica de esa situación, ya que puede haber muchos casos en los que estemos considerando como ayuda familiar a una mujer que en realidad es la propietaria de la explotación, pero que luego a efectos fiscales, sociales, etc., está figurando como titular el marido, cuando, en realidad,

la dueña de la explotación es ella. Realmente, el que debía aparecer como ayuda familiar es el marido, no ella. Otras muchísimas explotaciones son agregaciones de propiedades del marido y de la mujer, donde el concepto de ayuda familiar cotitular es difícil de deslindar. Eso se está dando y se está viendo que, a nivel comunitario, se está planteando un poco el «status» jurídico del cotitular. Todo eso puede repercutir, además, a ciertos efectos; por una parte, en el «status», entre el marido y la mujer, y, por otra, en la representación social, en consecuencias fiscales, o sea, que indudablemente es un campo complicado. Si tiene interés, puedo intentar escharbar, para ver qué posibilidades tengo de definir la relación ayuda familiar-mujer casada, y a su vez como cotitulares, que esa es una figura que en este momento no está considerada en ninguna parte. Pero, indudablemente, gran parte de las ayudas familiares son cotitulares, tanto en un sentido como en otro. Normalmente, cuando aparece como ayuda familiar el marido, lo más probable es que éste esté trabajando en otra actividad extra-agraria o fuera de la explotación y que por temas fiscales, de Seguridad Social, etcétera, no pueda figurar él como tal titular, sino la mujer, es decir, es un caso muy entremezclado. No sé si pudiéramos considerar quien es el titular, si es el que toma la decisión, a lo mejor; pero en ese aspecto la situación no es nada halagüeña. ¿Quién toma la decisión? Les decía antes que normalmente la toma el marido, o que a veces lo que busca, con la opinión de la mujer, es un refrendo a esa decisión prácticamente tomada.

En el estudio hay un cuadro sobre la participación femenina en la toma de decisiones, según la escala económica de la explotación, donde se distingue entre agricultura viable y agricultura poco viable. En muchos casos, en este estudio, a efectos de agricultura poco viable, se entienden aquellas explotaciones donde se están complementando actividades de fuera de la explotación. Se consideran, por ejemplo diversas labores culturales: siembra, compraventa de animales, maquinaria, abonos, semillas y piensos, venta de producción, instalaciones, personal, distribución de tareas y compraventa de tierras. No participa la mujer en la siembra, en las agriculturas poco viables, que es donde, en principio, se estima que hay más poder de decisión de la mujer, puesto que en las explotaciones —ya lo he dicho antes— hay más decisión compartida, mientras que en las más pequeñas es donde más aparece un grado de decisión de la mujer. Sin embargo, vemos que no participa en la siembra en el 71,5 por ciento de las veces; en la compraventa de animales, en el 66 por ciento; y en maquinaria, en el 85 por ciento de las veces. Curiosamente, además, cuando toma la decisión la mujer agricultora sólo es: el 19,3 por ciento en la compraventa de animales, el 17,3 por ciento en la siembra, y el 14,8 en la compra de abonos, semilla y piensos, mientras que en la construcción de instalaciones o en mejoras en la explotación baja al 5,3 por ciento; digamos que es en las decisiones de futuro, que más vinculan a la explotación, donde más cae la toma de decisión de la mujer sola. En la agricultura más viable, la decisión se toma compartida en más ocasiones; incluso, por ejemplo, en el tema de las instala-

ciones se pasa del 7,1 por ciento de la agricultura poco viable al 9,7 por ciento en las explotaciones más grandes. Como decía, es en las explotaciones más grandes donde el poder de decisión compartido con el marido se eleva. Pongo estos ejemplos para definir: ¿Quién es el titular, quién es la ayuda familiar? Pues no lo sé; a lo mejor el que toma la decisión es el titular, pero no lo sé, porque a veces no aparece reflejado en las encuestas, ya que legalmente o por diversas causas no puede aparecer, pero muchas veces puede haber casos en que encubiertamente sea el marido el titular, aunque aparezca la mujer. En otros casos también es al revés, e insisto, muchas veces la dueña de la explotación es la mujer claramente, por herencia, por adquisición, o por lo que sea.

Ahora bien, en las distintas líneas que gestionamos en el Ministerio de Agricultura lo que estamos viendo es un aumento grande en el número de expedientes tramitados por peticionarias mujeres, tanto en líneas de primera instalación, en nuevas explotaciones de jóvenes menores de 35 años, como en planes de mejoras para realizar en la explotación, muchas veces con un importe grande. No hay que pensar que son propicias mejoras. Vemos que hay un aumento, y concretamente en este momento en la línea de mejora de explotaciones, del 808, que cubre la instalación o la mejora de explotaciones, se han tramitado 6.000 solicitudes —5.972—, con unas inversiones realizadas de más de 13.000 millones de pesetas y unas subvenciones concedidas por el Ministerio de 5.800 millones de pesetas, lo que suponen el 8 por ciento del total. Es un porcentaje bajo, pero, indudablemente, ese número, respecto a situaciones anteriores —y yo llevo muchos años gestionando ayudas, más que a nivel central, en comunidades autónomas—, era mínimo, y ahora vemos que está subiendo. En cuanto a la distribución de esas solicitudes, volvemos a caer otra vez en lo mismo que veíamos antes, de dónde está más vinculada la mujer a la agricultura. De esas 6.000 solicitudes, 1.800, prácticamente el 30 por ciento, están en Galicia; 419, en Cantabria, y 361, en Asturias, es decir, que casi la mitad de ellas están entre Galicia, Cantabria y Asturias, que es donde mayor peso tiene la mujer como titular de las explotaciones.

Le comentaba también la falta de promoción, la falta de formación y, un poco, la necesidad de hacer experiencias piloto. Se está avanzando en el tema de la falta de formación, aunque, indudablemente, queda mucho por hacer. En las encuestas, curiosamente, se ve que hay mucha gente —en las agricultoras, sobre todo, varía según las edades— que no tienen demanda de formación. El propio estudio dice que a veces va encubierto. No se sabe si va encubierto o si realmente es la causa de una falta de formación elemental que las impide o que las hace pensar que no van a ser capaces de acceder a una formación más especializada. El estudio detecta, además, que no va linealmente relacionado con la edad. Hay agricultores jóvenes que lo que quieren es tener una formación extra-agraria para salir de la agricultura, mientras que hay agricultoras de edad mediana que lo que quieren es profesionalizarse para seguir siendo agricultoras; o sea, que no hay una relación

edad-necesidad de formación, o más que necesidad, demanda de formación.

Sobre experiencias piloto de promoción en las zonas rurales quería indicarles que en este momento se está poniendo en marcha una iniciativa comunitaria dentro de la reforma de los fondos estructurales de la iniciativa comunitaria líder para desarrollo rural, donde, por iniciativa de agrupaciones de municipios o de zonas rurales, se está elaborando un programa que yo llamaría cualitativo más que cuantitativo. No se trata de hacer grandes inversiones, grandes infraestructuras, sino de llevar a cabo esas acciones que he apuntado de desarrollo cultural, de recuperación de tradiciones, de puesta en marcha de toda la potencialidad de la zona en cuanto a agroturismo, actividades recreativas, temas artesanales, etcétera. No se trata de pensar que esa zona rural va a vivir de esas actuaciones complementarias, pero pueden ser las que en muchos casos dignifiquen los empleos y permitan a las mujeres incorporarse a actividades donde, probablemente, por concepciones tal vez machistas, es el hombre a lo mejor el que no acude ya a esas iniciativas que pueden ser precisamente las que tengan más futuro, o las que puedan suponer el futuro de esa zona. Como decía, desde el desarrollo rural y con una óptica únicamente agraria, parece cada vez más difícil. Hay que hacerla lo más ligada posible a todo el tema de las actividades extra-agrarias aprovechando todos los recursos de la zona. Como ya expuse antes, en este momento hay una serie de grupos, de municipios y de organizaciones elaborando estas propuestas que nos van a presentar, yo pienso que durante este próximo mes de julio. Esperemos que como experiencia piloto sea válida y sirva para demostrar que se pueden hacer muchas cosas en esas zonas aprovechando cosas que hasta ahora se habían abandonado, tal vez por esa mentalidad de que lo bueno es lo urbano y de que lo que hay que abandonar es todo el concepto rural. Esto ha conducido a abandonar fuentes posibles de recursos sumamente interesantes. Insisto en que intentaré depurar la posibilidad de buscar esa relación numérica de ayudas familiares-mujeres casadas, y si tengo posibilidad se la remitiré.

La portavoz del Grupo Popular nos ha hablado de la discriminación en el mundo rural, de la necesidad de mejorar las condiciones de vida. Indudablemente es necesario mejorarlas. Yo creo que este Gobierno, y desde luego el Ministerio al que pertenezco, están haciendo todos los esfuerzos posibles para mejorar las condiciones de vida. Mi ministerio no desarrolla mucha actividad en lo referente a la discriminación de la mujer en el mundo rural; muchas veces no tiene posibilidades de hacer discriminación, ni positiva ni negativa, puesto que no intervenimos muy directamente.

En cuanto a la necesidad que ha apuntado de cursos de formación agraria, debo decirle que a lo largo de todos los estudios se está detectando permanentemente en todos los grupos socioestructurales de asalariadas, de agricultoras, de ayudas familiares, la necesidad de una mayor formación agraria. En este sentido, quería decirle que el Ministerio está haciendo lo que puede, y lo que puede no es mucho. ¿Por qué? Porque no podemos olvidar las transfe-

rencias de competencias a las comunidades autónomas. ¿Cómo estamos jugando? La Secretaría General de Estructuras Agrarias lo que hace es un plan de formación anual, dirigido principalmente no a agricultores, puesto que sería absurdo que el Ministerio estuviera organizando cursos en Madrid desplazando a los agricultores hasta aquí, sino que estamos haciendo cursos para técnicos de las comunidades autónomas, para agentes de extensión agraria y para agentes sociales que pueden intervenir en estos temas. Dentro de los paquetes de cursos, por ejemplo, sobre trabajo y desarrollo de actuaciones de Extensión Agraria, va la parte correspondiente a la actuación sobre la mujer agraria y a su desarrollo y formación. Incluso existen seminarios y cursos concretos sobre actuaciones y trabajos para ella. Pero, como le digo, todo lo que nosotros podemos hacer es de centro irradiador hacia las comunidades autónomas para que éstas, a su vez, multipliquen el efecto. ¿Que indudablemente podemos ampliarlo? Sí. Como le he dicho, anualmente se hace un plan de estudios, y ese sí que es de mi responsabilidad en este momento. Insistiremos y aumentaremos la dedicación a los temas de la formación de la mujer agraria.

Su señoría me ha puesto el ejemplo de Almería. Indudablemente, Almería es una zona con orientación hortícola, que, como le decía, es uno de los campos en los que la mujer agraria tiene una mayor integración en actuaciones de recolección y en una serie de trabajos. Esta zona hortícola es, además, agricultura forzada, donde la utilización de una serie de productos tóxicos, pesticidas, etcétera, aumentan indudablemente los problemas de accidentes. También esto nos exige dar cursos de formación sobre seguridad e higiene, aunque no son puras medidas de seguridad e higiene, puesto que se trata de explotaciones particulares y no de explotaciones donde trabajen como asalariadas; normalmente son explotaciones con mano de obra familiar, donde lo que conviene es que adquieran conciencia sobre la peligrosidad y sobre los métodos adecuados de manejo de todos estos productos que son altamente tóxicos, hasta el extremo de que en su zona, como dice su señoría, es uno de los métodos habituales de suicidio; en otros sitios se tiran al tren, en Asturias, y allí, desgraciadamente, utilizan estos productos. Sobre este tema, lo que hace falta es que se den cuenta del peligro de esos productos, que conozcan los métodos habituales y las precauciones que hay que tomar.

Su señoría se refería también al elevado número de mujeres —me parece que hablaba del 44 por ciento— que no están dadas de alta en la Seguridad Social. Me hablaba también de su zona; yo igualmente podría hablarle de la mía. En Asturias, aunque no me atrevo a dar un número, no me extrañaría nada que el 80 por ciento de las mujeres estuviesen dadas de alta en la Seguridad Social Agraria. En eso influyen una serie de factores, probablemente sociológicos y de costumbres. En Asturias, por ejemplo, hay unas alas muy agrarias, y hay una zona central con una vocación de muchas familias dedicadas a la minería. Curiosamente, en estas zonas mineras la mujer está trabajando en la explotación, y probablemente es titular, puesto que el marido está trabajando en una mina a todos los efec-

tos. Sin embargo, la mujer no está dada de alta en la Seguridad Social Agraria. Por el contrario, en las zonas más rurales los dos están dados de alta; varía mucho. En Galicia, por ejemplo, el porcentaje de mujeres dadas de alta en la Seguridad Social Agraria es muy elevado. Depende mucho de zonas y de mentalidades. Por otra parte, no podemos olvidar zonas como Andalucía, donde, dentro de estos datos de los que les hablaba de 457.000 mujeres ocupadas agrarias, hay 46.700, de los cuales hay 31.900 asalariados. Prácticamente del orden casi del 80 por ciento son asalariados, lo que me hace pensar que todos estos asalariados están dados de alta en la Seguridad Social Agraria —tal vez no como titulares de explotaciones—, no en el Régimen Especial de la Seguridad Social Agraria, sino quizá como asalariados dentro de este régimen agrario.

Sobre los salarios discriminatorios quiero decirle que, indudablemente, como decía, del trabajo se deduce la peor situación de la mujer agraria. De este estudio no solamente se van a sacar consecuencias aplicables por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, sino por todas las Administraciones implicadas, tanto a nivel nacional como autonómico.

Usted hacía una referencia al subsidio agrario. Yo no sé si las que van a desaparecer de él son las mujeres. Creo que no tiene ninguna relación.

Por lo que respecta a la intervención de la portavoz del Grupo Socialista, le diré que, efectivamente, hay pocas mujeres empresarias y hay poco poder de decisión. Eso de alguna manera, es la clave; ese poder de decisión puede ser el que haga más atractiva la actividad agraria, puesto que cada vez hay más gente a la que le empieza a gustar, de verdad, la actividad agraria, ya que tiene unos grados de libertad que no tenemos los urbanícolas, y el aumento del nivel de decisión de las mujeres, indudablemente va a hacer que sea más atractiva para ellas esa actividad, igual que para los hombres.

¿Evitar la fuga de los jóvenes? Indudablemente, la única manera de conseguirlo es hacer mucho más atractivo lo rural, puesto que como decía, uno de los mayores problemas de desarraigo de los jóvenes del medio rural es, precisamente el de los estudios continuados, que en muchas ocasiones, incluso, los desarraigan de su pueblo, las están llevando a villas o núcleos de población próximos, pero que supone una desvinculación con la vida de su pueblo, que hace difícil que vuelvan a él y más a la actividad agraria.

Por supuesto, coincido plenamente con usted en que este estudio se planteó en el primer Plan de Igualdad de la Mujer; lo que hace este estudio es abrir la puerta a una toma de decisiones más comprometidas y más concretadas en el segundo Plan de Igualdad de las Mujeres Agrarias, que se abordarán —me imagino— para el período 1991-1994.

Y en cuanto a su reflexión de que en estas medidas se deberá considerar la intervención de las comunidades autónomas, insisto un poco en lo que decía antes a la portavoz del Grupo Popular, que no podemos olvidar las competencias transferidas y asumidas por las comunidades autónomas ni, por otro lado, la diversidad de las situacio-

nes que hacen que desde Madrid muchas veces sea difícil regular con una norma única toda esa diversidad de situaciones, lo que hace que la Administración central pueda realizar una actuación marco y que, a su vez, después, las comunidades autónomas maticen en función de su problemática, de sus posibilidades y de sus deseos, indudablemente, porque no podemos olvidar que ellas también tienen muchas veces sus programas políticos y sus voluntades.

Muchas gracias. (La señora Sainz García pide la palabra.)

La señora **PRESIDENTA**: Señora Sáinz, le concedo la palabra, pero le ruego que sea breve porque es muy tarde.

La señora **SAINZ GARCIA**: Dado lo avanzado de la hora ya no voy a hacer ninguna pregunta, aunque sí lo hubiera deseado; quedará, pues, para otra ocasión.

Si desearía hacer un ruego al Director General, que quiero que se entienda como una aportación claramente positiva. A pesar de que nos han dado el libro ahora, recientemente, he tenido la posibilidad de leer la parte de la introducción general, de la exposición, antes de la bibliografía, y después de esa lectura le hago un ruego, puesto que se trata de un primer tomo y parece que va a haber más, y es que cuiden en el resto de los tomos más la redacción, el estilo, porque con ello creo que ganaríamos en claridad, ya que no es muy grande, desde luego, la que tiene este tomo, y mejoraríamos así el estilo.

Dado que en la Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer nos preocupamos también de que el lenguaje de la Administración no sea sexista, igualmente podemos pedir que el lenguaje de la Administración sea lo más claro posible. Como el estilo nace no sólo de una suma de térmi-

nos correctos, sino también de una secuencia lógica de las frases, hay que corregir la redacción del tomo porque creo que tiene mucho que mejorar en este sentido. Le agradecería a la Dirección General que lo revisara, y en todo caso viera si teníamos razón en esa petición que le hago.

La señora **PRESIDENTE**: Muchas gracias, señora Sáinz García.

El señor **DIRECTOR GENERAL DE INFRAESTRUCTURAS Y COOPERACION DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION** (Alonso González): Voy a responderle con una pequeña aportación, al decir que el estudio está terminado, pero está en elaboración, elaboración que, indudablemente, es lenta porque a veces los que han hecho el estudio temen que la Administración lo recorte. Pues bien, no lo pretenemos; precisamente, lo que intentamos es elaborarlo. Ahora bien, no es lo mismo un estudio de trabajo que un estudio publicado. Probablemente no esté muy adecuadamente redactado, y trataremos de mejorarlo en el futuro.

La señora **PRESIDENTA**: Con esto damos por finalizada la sesión.

Aquí sí que nos despedimos de ustedes. Deseo a toda la Comisión —aunque los Diputados están, por lo visto, todavía trabajando— que lo pasen muy bien durante el verano. Me despido, entonces, de los Senadores y Senadoras, hasta septiembre, me imagino.

Se levanta la sesión.

Eran las catorce horas y cuarenta y cinco minutos.

Imprime RIVADENEYRA, S. A. - MADRID

Cuesta de San Vicente, 28 y 36

Teléfono 247-23-00.-28008-Madrid

Depósito legal: M. 12.580 - 1961