



DIARIO DE SESIONES DE LAS CORTES GENERALES

COMISIONES MIXTAS

Año 2006

VIII Legislatura

Núm. 76

DE LOS DERECHOS DE LA MUJER Y DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

PRESIDENCIA DE LA EXCMA. SRA. D.^a CARMEN ALBORCH BATALLER

Sesión núm. 16

celebrada el lunes, 16 de octubre de 2006,
en el Palacio del Congreso de los Diputados

Página

ORDEN DEL DÍA:

Celebración de las siguientes comparecencias para informar en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

— De la señora presidenta de la Organización de mujeres empresarias y Gerencia Activa, Omega (Álvarez Morilla). (Número de expediente Congreso 219/000698 y número de expediente Senado 715/00286.)

2

	Página
— De la señora secretaria de la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales, Fademur (Cortiñas González.) (Número de expediente Congreso 219/000699 y número de expediente Senado 715/000287.)	12
— De la señora directora de la Fundación Mujeres (Soletto Ávila). (Número de expediente Congreso 219/000700 y número de expediente Senado 715/000288.)	17
— De la señora presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis (Gonzalo Valgañón). (Número de expediente Congreso 219/000701 y número de expediente Senado 715/000289.)	29
— De la señora secretaria general nacional de la Asociación de Mujeres del Mundo Rural, Affamer (Lasheras Meavilla). (Número de expediente Congreso 219/000702 y número de expediente Senado 715/000290.)	39
— De la señora presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas (Chicano Jávega). (Número de expediente Congreso 219/000703 y número de expediente Senado 715/000291.)	51

Se abre la sesión a las diez y cinco minutos de la mañana.

CELEBRACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPARECENCIAS PARA INFORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

— **DE LA SEÑORA PRESIDENTA DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y GERENCIA ACTIVA, OMEGA (ÁLVAREZ MORILLA).** (Número de expediente Congreso 219/000698 y número de expediente Senado 715/000286.)

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Señorías, vamos a dar inicio a la Comisión de hoy cuyo orden del día, como saben sus señorías, tanto en sesión de mañana como de tarde, consiste en sucesivas comparecencias. La primera de ellas, con la que vamos a comenzar, es la de doña Inmaculada Álvarez Morilla, presidenta de la Organización de Mujeres Empresarias y Gerencia Activa, conocida como Omega. Cuando quiera puede hacer uso de la palabra.

La señora **PRESIDENTA DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y GERENCIA ACTIVA, OMEGA** (Álvarez Morilla): Señorías, primero quiero darles las gracias por invitarme a participar en estas comparecencias y en este debate que yo creo que es enriquecedor y con el que entre todas podremos sacar más luz sobre lo que todas estamos tan comprometidas, como es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Son ya varias las veces que he participado bien en comisiones bien en subcomisiones de esta casa intentando aportar algo tendente a paliar

esas dificultades y esas desigualdades que tenemos entre hombres y mujeres. Siempre que he venido —y esta vez no podía ser menos— me he preguntado en calidad de qué intervengo, ¿en calidad de empresaria, de consejera, de directiva, de presidenta de la Asociación de mujeres empresarias, en definitiva por qué estoy en un determinado momento en los sitios? Esta vez, como digo, no podía ser de otra forma y la verdad es que según el rol que me pongo en un momento determinado me sugiere una intervención u otra distinta. Esta vez, en que estamos tratando de la Ley de Igualdad, forzosamente tengo que centrar mi intervención en algo que es importante como es la parte que la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres deja al trabajo —trabajo por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena— y aquellas partes de la ley que pueden ser más o menos controvertidas y que, de una forma u otra, nos pueden ayudar.

Creo que ya he dicho en alguna otra ocasión que me gustaría que viéramos el contexto de esta ley como si fuera un gran puzzle, porque muchas veces los distintos elementos están interrelacionados. Cuando digo un gran puzzle me refiero a que deberíamos sentarnos y ver en conjunto —una vez que la ley esté para salir ya que es una ocasión única— la Ley de Educación, la Ley de conciliación, esta propia ley, la Ley de los permisos de paternidad o maternidad, la flexibilidad, los horarios, una serie de cosas que de una forma u otra inciden muchísimo en lo que afecta a hombres y mujeres —pero fundamentalmente para las mujeres, mientras seamos las que llevemos todo lo relativo a la vida interna—, ya que están muy entrelazadas unas leyes con otras. Me gustaría que lo hubiéramos hecho como un gran puzzle en el que debemos colocar cada una de las piezas y así después no nos quedemos cortos en otras.

Si empezamos por la conciliación, veremos que es verdad que se están haciendo muchísimas cosas tanto en conciliación como en flexibilidad. Sobre todo, las

grandes empresas están apostando muchísimo por esas medidas que, en un momento determinado, les llevan a una mejor relación entre ellas y con sus propios trabajadores y que es algo que les favorece y que les da en un momento determinado algo que les puede servir mucho. Las herramientas de flexibilidad y de conciliación, sobre todas las cuales hemos ido pasando, no son aplicables muchas veces a todos los sectores. Hemos visto cuando hablábamos de conciliación y de flexibilidad que es fácil aplicarlas en sitios tan cómodos como el sector de nuevas tecnologías. De hecho, cuando estamos evaluando para un premio sobre flexibilidad en las empresas casi siempre nos vamos a las grandes empresas que se dedican a nuevas tecnologías o a algo similar, donde podemos utilizar herramientas como el trabajo compartido, el trabajo a tiempo parcial, la libertad de entrada o salida en determinados puestos de trabajo, pero hay otros sectores como la construcción, que es tremendamente complicado, donde empezar la obra a las ocho de la mañana supone terminar a las cinco de la tarde, y una persona no puede llegar a las diez y salir a las siete porque el propio trabajo en este sector suele ser mucho más complejo a la hora de su organización.

Ha habido un estudio muy reciente sobre la conciliación y vemos que a más del 80 por ciento de los hombres no les interesa, que no es su problema; sin embargo, para el 73,4 por ciento de las mujeres es el principal problema, es decir que de entre todos los problemas que lleva la mujer trabajadora encima está el de cómo conciliar esa parte del horario laboral con el horario personal y aquellos cometidos que tiene en casa. Deberíamos pues de incidir con la Ley de Educación en educación en igualdad, en educación en gestión para el cambio, en gestión del tiempo tanto para hombres como para mujeres desde el principio. Una de las partes de que habla la ley es la de educación. Pero yo iría más lejos, iría a una educación de adultos, a intentar que en un momento determinado las personas supieran educar en igualdad a los que trabajan, a los que viven con ellas en su casa —a sus propios hijos, a sus propias hijas— y que esa educación pudiera ser en igualdad.

Decía que se están haciendo muchas cosas, sobre todo dentro de la mediana y de la gran empresa, en lo que concierne a la flexibilidad —vacaciones, trabajos, jornadas, horarios—. ¿Dónde tenemos el mayor reto? El mayor reto lo tenemos las empresas y las administraciones en la armonización de los horarios. Tenemos unos horarios en este país que son bastante demenciales. Tenemos un horario de oficina que muchas veces tiene hasta dos hora y media libres en el centro de la jornada, lo que no permite que después hombres y mujeres puedan conciliar bien ese tiempo de ocio y dedicarse a las tareas internas que deberían de tener. Ese horario realmente alcanza el *súmmum* de la locura en los horarios escolares, que inciden de una manera tremenda en la vida de las personas y de las familias. No hay empresa que pueda intentar conciliar dos meses y medio de vacaciones de los chicos en verano, prácticamente un mes en

Navidad y diez o doce días en Semana Santa. Cuando hablamos de poner a España en hora, muy bien, pero empecemos por armonizar todas y cada una de las cosas, porque no todas las familias tienen una abuelita que pueda ir a recoger a los niños o quedarse con los niños en esos periodos ni una persona que las ayude en casa. Cuando estamos intentando montar el puzle tendremos que legislar para todas las personas que no tienen esas posibilidades que en un momento determinado necesitarían para poder realizar sus trabajos y para poder conciliar otros aspectos de su vida. Me da igual que sea para irse directamente al cine. Para mí conciliar es tener un tiempo para todo: para trabajar, para la vida privada, para la vida interna del hogar y, cómo no, también para esa parte especial que debemos de tener todas las personas para hacer todo aquello que queramos, aquello que nos apetece en un momento determinado, para nuestra vida de ocio.

Cuando estudiábamos en una reunión semejante, ya hace muchos años, con el ministro Pimentel, la Ley de permisos de paternidad o maternidad yo le comentaba: ministro, a mí me parece que la ley está bien, pero me gustaría que cambiara unas cuantas letras porque, si no, creo que no va a tener la efectividad que nosotros queremos. La ley dice que nuestros compañeros varones podrán tomar el permiso de paternidad/maternidad. Yo le pedí al ministro que cambiara podrán por tendrán, que total eran tres letras, pero parece que eran tres letras que cambiaban muchísimo la ley. La ley no ha sido muy efectiva por una razón muy sencilla, porque como pone podrán —no pueden—, no lo toman. Solamente la está utilizando el uno por ciento de los hombres. Yo no estaba de acuerdo entonces y no estoy de acuerdo ahora en que la ley establezca una serie de semanas, que no son lo que nosotros consideramos que deberían de ser. Creo que hombres y mujeres debemos compartir desde el principio el 50 por ciento del permiso de paternidad/maternidad, porque es la única manera de que las empresas a la hora de encontrarse con una pareja de una determinada formación para un determinado puesto de trabajo, con treinta y tantos años —puestos más o menos directivos y si habláramos del operario normal, es igual—, no vean a la mujer como una amenaza desde ese momento y sin embargo vean al hombre como un valor en alza que puede servirles mucho mejor. Yo creo que la corresponsabilidad debe ir desde ese momento, desde el nacimiento del hijo; desde ese momento los dos son corresponsables tanto él como ella del hijo y deben partir de la igualdad. Es cierto, cómo no, que hemos de salvaguardar esas primeras semanas que son absolutamente necesarias para la salud de la madre, para su recuperación física, pero después me da igual el número de semanas que se establezcan por permiso. Establezcamos que al menos sea, si no el 50-50 por ciento, el 60-40 por ciento, pero que el hombre sea corresponsable desde el primer momento.

La Ley de Igualdad también establece el impulso de las medidas que favorezcan la paridad democrática

dentro de los consejos de administración. Ahí volvería a estar en esa, no es dicotomía, no sé que es, que comentaba al principio, porque mi rol de mujer me dice que estamos ante la oportunidad única de poder cambiar el statu quo que ahora mismo tenemos, de dar un impulso absolutamente fabuloso a la mujer. Ahí sí que nos podemos encontrar a muchas mujeres y a muchos hombres que puedan bombardear desde fuera en un momento determinado esa gran oportunidad que yo creo que como mujeres tendríamos de impulsar con una medida tan drástica por otro lado como que hay que tener el 40-60 por ciento en los consejos de administración. ¿Qué piensa la empresaria? Como empresaria pienso que la ley en ese aspecto es intervencionista, que no podríamos regular la iniciativa privada, pero también sé que somos el 4 por ciento, que llevamos 30 años intentando llegar a determinados puestos y que no lo hemos conseguido. Yo sé que como empresaria no se le pueden poner cotos al campo, que estamos en el libre mercado, que sería muy difícil que los empresarios pudiéramos defender que se pueda imponer por ley la presencia de hombres y mujeres en el consejo de administración. Nosotros siempre decimos que lleguen los mejores, y creo que, en cuanto a mujeres, sí que llegamos las mejores. Realmente parece que a ellos la capacidad y el mérito les viene —el otro día lo decía Soledad Murillo— de serie, como a los coches, pero nosotras en determinados casos lo tenemos que demostrar. Yo creo que se podría bonificar a las empresas en un doble sentido: por un lado, la bonificación que se estableciera para aquellas empresas que en un momento determinado estuvieran cumpliendo con aquello que pide la ley, y, por otro, porque sería el mejor estilo de dirección que la empresa necesita. Eso sería tremendamente beneficioso para la empresa porque, ¡cómo no!, hombres y mujeres somos necesarios a la hora de dirigir, a la hora de estar en un consejo de administración y tenemos estilos absolutamente diferentes a la hora de mandar, ambos son muy enriquecedores para la empresa. Pero si hablo como consejera, como vicepresidenta del consejo de administración de mi empresa y pienso que estoy como una cuota, me voy. Lógicamente no puedo pensar que si estoy ahí es en calidad de cuota, porque no sería justo ni siquiera para conmigo misma. Y si pienso como presidenta de una Asociación de mujeres empresarias creo que estamos siendo muy elitistas, que la ley debería avanzar un poco más porque solamente estamos tratando con las empresas del Ibex 35 y estamos dejando fuera al 99,9 por ciento de empresas que también deberían estar dentro de las medidas y herramientas que en un momento determinado se puedan necesitar de cara a la igualdad. Si el 99,9 por ciento son pequeñas y medianas empresas, no podemos legislar —luego nos dicen que somos elitistas— para el 0,1 por ciento. Deberíamos establecer muchas más medidas para ese 99,9 por ciento. El día que exista verdadera igualdad los foros como este de la Asociación de mujeres empresarias u otros en los que estamos promoviendo la igualdad de la mujer en

cualquiera de sus facetas no serán necesarios, pero hoy por hoy esto es lo que se debe hacer en favor de la mujer. Leía en *EL PAÍS* del día 17 de septiembre dos artículos, uno era de Soledad Murillo y el otro de Pilar González Frutos, nuestra vicepresidenta de la CEOE. Me puse a subrayarlos y Pilar decía: Esto es una cuestión de tiempo, llegaremos, la base está en la formación, es la herramienta que nos debe servir como ayuda, las leyes son obligatorias pero no se garantiza que tengan éxito, las empresas miran las cifras y no miran el género. Soledad Murillo nos contaba que estamos reclamando un derecho —algo que es cierto—, que no somos un colectivo —porque si nosotros somos un colectivo los hombres deben de ser otro— y que rechazamos cualquier trato de favor. Decía, como Pilar, que el tiempo invertido en la formación es el mejor que podemos dedicar a nosotras mismas y a lo que queramos que sea el futuro, que hay que tener experiencia; hablaba de la conciliación y decía que la mejor selección es la imparcialidad. Bien, los he vuelto a releer a lo largo de estos días mientras estaba preparando esta comparecencia y me parece que las dos llevan razón, como aquello de llevas peras, manzanas traigo; pero es que realmente las dos tienen razón, es decir todas las mujeres cuando hablamos de género, cuando hablamos de mujer llevamos una gran parte de razón desde cualquier punto de vista en aquello que queremos verdaderamente, que es la igualdad.

¿En qué creo que se debería incidir muchísimo? Pues en bonificar a las empresas. Para mí los planes de igualdad o las acciones de igualdad en empresas más pequeñas son absolutamente imprescindibles, no solamente que se hagan sino también que se desarrollen, que se vayan viendo y estudiando anualmente, por tanto que se vayan evaluando y consiguientemente que se vayan auditando cuáles son las medidas por pequeñas que sean que se ponen en marcha en cada empresa. Auditemos si a igualdad de puesto o a igualdad de responsabilidad se está dando igualdad de sueldo, porque es en lo que más diferencia tenemos. En los convenios colectivos, que es ese sanctasantórum donde estamos los empresarios y los sindicatos y donde parece que no queremos que entre nadie, no hay verdaderamente discriminación por razón de género y no podría haberla por el principio de igualdad que consagra la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y la cantidad de normativa que tenemos en este país, que no permitirían que eso sucediera. Pero hay también una parte tremendamente subjetiva y es cómo se valora el trabajo del hombre y el de la mujer, que está permitiendo que haya esa diferencia salarial de forma permanente y que sigue siendo importantísima en nuestro país. Creo que debemos tener cursos de formación muy especializados para hombres y para mujeres en gestión del cambio, y más que para la gente muy joven, a la que educamos o pretendemos educar en igualdad desde la escuela, esos cursos muy especializados en gestión del cambio se deberían hacer para las personas mayores, para aquellos que estamos pendientes permanentemente de cuál es el cambio y de cómo lo

debemos hacer —he visto que se va a establecer una comisión de seguimiento—; se debería hacer para aquellos que en un momento determinado sabemos un poquito del tema —no utilizaré la palabra expertos— y en ese poquito del tema que sabemos creemos que lo sabemos todo. No, tengamos cursos que nos den las herramientas necesarias para que podamos evaluar qué es lo que se está haciendo.

Por último quisiera que SS.SS. y nosotras las sindicalistas, aquellas que de una manera u otra estamos en esto no nos conformemos. Empezaron hace tiempo las cuotas en los partidos políticos y yo me negaba —¿qué es esto de ser una mujer cuota?— a ser mujer cuota en ningún sitio. Es cierto que unos partidos con cuota y otros partidos sin ella han conseguido que la presencia de la mujer en las listas electorales sea muy importante, ¿pero hemos conseguido verdaderamente el poder político? No, porque no estamos en la estructura de los partidos, porque no estamos en la estructura de los sindicatos, porque no estamos en la estructura de la patronal. Nos dicen: vamos a poner a una chica en las listas electorales. ¡Oiga, usted no me pone! Tengo capacidad y mérito como para poder estar dentro de cualquier lista y lo llevo demostrando durante mucho tiempo. Sobre todo hay una cosa, no permitamos la rotación —para eso sí debemos estar en las estructuras—. Nuestro mayor problema es que nos rotan permanentemente de tal forma que no nos consolidamos en aquello que queremos hacer y luego no podemos tener unos referentes claros de qué es lo que podemos hacer.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Señora Álvarez, entiendo que se siente muy a gusto entre nosotras como empresaria, como mujer, en calidad de todo lo que nos ha dado.

A continuación va a hacer uso de la palabra por el Grupo Parlamentario Popular, que es el proponente, la señora Camarero.

La señora **CAMARERO BENÍTEZ**: Señora Álvarez, en primer lugar deseo darle la bienvenida a la Comisión y agradecerle sinceramente tanto su presencia y su disponibilidad como su comparecencia, que ha sido sin duda muy grata y muy enriquecedora. Como usted sabe, hoy abre el fuego, inaugura una serie de comparecencias de expertos en esta Comisión sobre temas de igualdad que pretenden darnos una visión más amplia de la Ley de Igualdad, sin duda la visión de los expertos en las distintas materias, que con sus puntos de vista y con su forma de ver la realidad que afecta a las mujeres serán capaces de aportar mejoras —insisto, desde su experiencia— al proyecto de ley. Este tipo de comparecencias de expertos son positivas, como usted decía, enriquecedoras, necesarias e imprescindibles para lograr entre todas mejorar en la medida de la posible un proyecto de ley que el Gobierno ha traído a esta Cámara, un proyecto de ley importante que sin duda también lo es para las

mujeres españolas y que debemos, si es posible, mejorar.

Al solicitar su comparecencia teníamos mucho interés por escuchar la opinión de las mujeres empresarias. Usted preside una asociación importante de mujeres de ámbito nacional vigente ya desde hace muchos años y que tiene entre sus socias a mujeres empresarias de distintos ámbitos, con lo cual su visión sobre la realidad y sobre la situación que sufren todavía las mujeres en muchos campos es muy amplia. Ese ha sido el motivo por el que hemos querido que compareciese, porque hemos considerado que esa amplitud de miras de sus empresas y de sus socias, ese conocimiento de la realidad no solo desde su punto de vista como mujer sino también como empresaria— va a enriquecernos en el conocimiento de la ley y de la realidad que hoy viven las mujeres. Sigue siendo una realidad —usted lo ha reconocido— que a pesar de los avances de los últimos años, las mujeres seguimos teniendo ciertas dificultades tanto para acceder al mercado laboral como para mantenernos en el mismo: hay diferencias salariales, hay dificultades para ascender o para promocionarnos y, sobre todo, graves problemas de conciliación. Ha hablado usted de armonización de horarios. Hoy son absolutamente incompatibles —le tengo que dar la razón— los horarios escolares con los horarios laborales, lo cual es una locura para los padres y las madres, pero especialmente para estas últimas, que siguen siendo las que tienen el peso de la responsabilidad. Todo ello conlleva que muchas mujeres jóvenes en algún momento de su vida se tengan que plantear si promocionar en el puesto de trabajo, abandonar su vida profesional o dejarla aparcada durante una temporada para el cuidado de los niños, algo que reduce sus posibilidades posteriores y que creo que es una de las cosas que se debe empezar a corregir con esta ley.

Quiero hacerle algunas preguntas e incidir en algunas cuestiones, algunas de las cuales usted ha tratado y otras quizá sean nuevas. En primer lugar, me gustaría que nos dijera desde su experiencia cuáles son los problemas reales que le plantean las mujeres; es decir cuando se reúnen ustedes como empresarias y tienen sus juntas directivas cuáles son los problemas más importantes que se ponen encima de la mesa. También me gustaría que nos indicase si encuentra algún punto negativo en la ley y que destacase lo más positivo de la misma y cuáles son los aspectos más importantes de la ley, desde su punto de vista, aunque muchos de ellos ya los ha planteado.

Quisiera hacerle algunas preguntas sobre aspectos concretos, en particular sobre la conciliación. ¿Cree usted que son suficientes las medidas de conciliación que recoge la ley? Usted ha insistido a lo largo de su comparecencia en lo importante que es la conciliación para las mujeres y que es la parte más positiva o donde más habría que incidir y quisiera saber si cree que se recogen suficientes medidas o si habría que ampliar alguna de ellas. ¿Qué opinión le merece el problema de los horarios, que usted también ha citado a lo largo de

su comparecencia? Ha hablado del reto de la armonización y quizá tiene la posibilidad de darnos ahora algunas soluciones o algunas propuestas de cambio para modificar o armonizar los horarios laborales y escolares. Quisiera preguntarle su opinión sobre las guarderías. Un problema evidente para las madres y los padres que quieren hoy tener un niño es la falta de guarderías y la falta de escolarización pública de 0 a 3 años. Me gustaría saber qué opinión le merece, si cree que hay que intensificar las medidas en guarderías laborales, porque desde mi punto de vista cuando los padres, tanto el padre como la madre tienen cerca del lugar de trabajo la guardería les facilita sin duda las cosas.

Quisiera preguntarle sobre el permiso de paternidad. En esta ley se ha introducido una nueva medida que es el permiso de paternidad de diez días exclusivo para los padres. Nosotros consideramos que es una buena medida, pero me gustaría saber su opinión al respecto y si cree que es suficiente con el tiempo que se estipula en la ley. He creído entender que le parecería correcto modificar el actual permiso de maternidad o paternidad, que al final se convierte, como usted decía, en un permiso de maternidad porque solo el uno por ciento de los padres se acoge a este derecho; es un permiso que las madres pueden ceder y al final terminan por no cederlo. Me gustaría saber si en su opinión sería quizás importante obligar o, más que obligar, incentivar —las imposiciones a mí siempre me chirrían un poco— a que los padres se acogiesen a este permiso por el 50 por ciento, por el 40 por ciento o por las semanas que sean, pero que por lo menos se aumentara ese porcentaje, porque los permisos de paternidad, como usted decía, no solamente ayudan a la corresponsabilidad, a que los padres se hagan partícipes de la educación de los hijos, sino que también sirven para que las empresas no vean más gravoso contratar a una mujer joven que a un hombre porque cualquiera de los dos pueda acogerse a este permiso y desaparezca uno de los problemas que hay en la actualidad. Ya sabemos que a las empresas no les cuesta más dinero —desde el coste cero a la Seguridad Social—, pero sí se produce una disfunción a la hora del trabajo por tener que poner a una persona nueva, etcétera. Me gustaría saber su opinión respecto a los permisos paternales.

Ha hablado usted de los planes de igualdad y me gustaría que valorase los que recoge la ley. Ha comentado que no solo serían necesarios en grandes empresas sino en la totalidad de las empresas, pero yo no sé cómo se puede plasmar eso en una ley o en la realidad. Sabemos de muchas empresas, algunas grandes y otras menos grandes, que tienen recogidas en sus convenios colectivos todas las cuestiones de flexibilidad de horarios, etcétera, y quisiéramos que incidiese un poco en estos aspectos.

Por último, un tema que usted no ha comentado, pero que a nosotros nos parece importante y que la ley recoge, son los horarios amoldados a la lactancia. En la ley se establece la posibilidad de acumular las horas que tienen al día por lactancia y que, una vez acumuladas, se puedan

disfrutar en días enteros. En una proposición de ley presentada, ya debatida y aprobada en el Senado y que está en esta Cámara, nosotros proponíamos que los horarios de lactancia llegasen a dos horas al día y que se pudiesen coger al principio o al final de la jornada, es decir que supusiese una reducción de la jornada. Me gustaría que usted nos dijese cuál de las dos opciones —o si hay una tercera— cree que sería más oportuna y que pudiera resultar más útil para las madres y los padres, porque estos permisos, evidentemente, serían tanto para la madre como para el padre.

Le agradezco de nuevo su presencia y, de antemano, sus respuestas.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Por Entesa Catalana de Progrés tiene la palabra la señora Baig.

La señora **BAIG I TORRAS**: Bienvenida, señora Álvarez Morilla. Quisiera disculparme porque no he llegado al inicio de su comparecencia; por ello, solo voy a intervenir respecto a lo que he escuchado, pero leeré después la comparecencia.

Evidentemente, conciliar es tener un tiempo para todo y en la parte que yo he podido escuchar ha dado argumentos a favor y en contra de aspectos concretos de la ley, algunos de los cuales compartimos y otros no. Me ha gustado —creo que sería realmente muy positivo— su propuesta de que hubiera cursos de formación en la gestión de este cambio de las nuevas relaciones entre las personas adultas e incluso en el aspecto de que no todo lo ha de solucionar una ley; evidentemente, yo estaría en contra de que todo lo solucionara la ley, porque después lo más importante es la convivencia y la relación entre las personas, y son las personas que constituyen la familia las que deben decidir a qué aspectos de su relación con los hijos debe dedicarse cada uno de ellos y no ser un tema impuesto por una ley. Usted también ha incidido en que la escuela pretende coeducar. Coincido con usted en lo de pretende, porque aún hay mucho camino por delante para educar en esta nueva relación de convivencia que debemos tener las personas en una sociedad donde hombres y mujeres tengamos una presencia real —no solamente de presencia sino también de estructura— en el poder. Esto evidentemente conlleva que si no queremos que todo se contenga en la ley, haya también un trabajo en el marco de la relación entre la empresa —los empresarios o empresarias— y los trabajadores o trabajadoras, que es el convenio colectivo. Yo le preguntaría —y dejaría aquí la pregunta— qué es lo que usted aconsejaría a la parte empresarial para que se recoja en los convenios colectivos el avance hacia ese tipo de sociedad y que para poder llegar a ella no se trate de un tema de cuota —aunque a mí no me preocupa ser una mujer cuota; también hubo mujeres sufragistas y por eso ahora estamos las mujeres cuota—, sino de presencia paritaria de hombres y mujeres, aunque sea en el campo del 60-40. ¿Qué aconsejaría para avanzar también desde

los convenios colectivos y poder armonizar la conciliación del tiempo con los horarios escolares? No ha de ser el sistema educativo ni la comunidad educativa los que modifiquen los horarios escolares porque puede recaer en aspectos que no incidan en la conciliación de esta nueva relación para esta sociedad donde la presencia de hombres y mujeres sea proporcional.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Por la formación de *Convergència i Unió* tiene la palabra la señora Pigem.

La señora **PIGEM I PALMÉS**: Señora Álvarez Morilla, en primer lugar, me sumo a las palabras de las portavoces que me han precedido en darle la bienvenida a esta Comisión y en agradecerle en nombre de mi formación política de *Convergència i Unió* las explicaciones que nos ha dado con respecto a la Ley de Igualdad.

Compartimos con usted el diagnóstico que usted ha hecho de la ley y lo que me gustaría es que usted avanzara en las propuestas que a su juicio permitirían mejorar estos aspectos que usted también ha diagnosticado en un ámbito en el que usted se ha ceñido, que es el ámbito del trabajo, en el que como mujer, como empresaria, como consejera, etcétera, vive desde distintos puntos de vista y que sin duda alguna es el instrumento capital para la autonomía personal de cualquier persona, sea hombre o mujer.

Usted nos ha hablado, por ejemplo, de conciliación. Nos ha dicho que al 80 por ciento no les interesa porque no les atañe —los hombres por tradición cultural y por tradición educacional no han tenido que conciliar nunca—, y que sí preocupa a las mujeres que somos las que, por nuestro papel que la tradición y la educación nos ha adjudicado, hemos sumado un trabajo en el sector formal, en el sector remunerado y, por tanto, tenemos la dificultad de conciliar estos dos, tres o los trabajos que sean.

Me gustaría saber si usted considera que una ley de igualdad no debiera avanzar más en medidas conciliatorias en igualdad porque avanzar únicamente en medidas de conciliación cuando sabemos que el 99 por ciento las cogen las mujeres y que justamente a los ojos de los empleadores y de las empleadoras las mujeres siguen representando las personas que aúnan las dificultades de la conciliación, quizá esto puede ser un factor más disuasorio en la medida en que piensan que todavía tendrán más posibilidades para poder tener los dos trabajos y, por tanto, trabajar menos para los resultados de la empresa.

Usted ha hablado del permiso de paternidad. Esta sí es una medida conciliatoria en igualdad. Usted ha hablado de que se tendría que ir hacia unas medidas 50-50 y 60-60. ¿No cree usted que se tendría que ir a permisos individualizados y no transferibles? Es un derecho del cotizante, no es un derecho de la familia. Se cotiza individualmente, no familiarmente. Por tanto, si hay una cotización hay un permiso de maternidad, hay un per-

miso de paternidad, hay un permiso de cuidado para días al año de llevar a los niños al médico, etcétera, tanto para hombres como para mujeres, y si realmente el costo es grande que se parta por mitad. Es la única medida que a los ojos de los empleadores equiparará en igualdad las posibilidades de que sea tanto un hombre como una mujer el que haga uso de esos permisos.

Usted nos ha dicho que la conciliación no se puede aplicar igual a todos los sectores y ha puesto ejemplos gráficos de que esto es así. ¿Podría darnos alguna idea, podría hacernos alguna propuesta concreta de cómo avanzar en la conciliación en aquellos sectores más complicados en donde la presencia es indispensable? Porque en los que la presencia no es indispensable es evidente que, a través de medios telemáticos o trabajo por resultados, etcétera, es más fácil.

Nos ha hablado también de armonizar los horarios escolares y familiares. En principio puede parecer fácil decir que se armonicen los horarios del colegio con los horarios del trabajo, pero cuando hablas con el sector de educadores y educadoras te dicen que esta no es la solución, que los niños necesitan el contacto, la presencia y la interacción con sus padres y sus madres que, por otra parte, pienso que si tienen hijos también es para poder disfrutarlos, educarlos y estar con ellos. No es un problema de encontrar, entrecomillas, parkings de niños durante las horas necesarias para que las empresas puedan tener a los trabajadores las horas que necesitan. Este también es un argumento que se debe atender y quizá habría que hacer un esfuerzo para converger no solo los horarios de la escuela y los del trabajo, sino también los del trabajo y los de la escuela. No es cuestión de que estén los niños más tiempo o más días en el colegio, sino de ver también de qué manera el sistema productivo, la economía productiva se puede adaptar a que los trabajadores tengan hijos, tengan familia, tengan padres y tengan ganas de tener un tiempo para su vida personal.

En cuanto a las cuotas, le he de decir que a mí tampoco me molesta el tema de las cuotas. La acepción peyorativa del concepto cuota no sé de dónde ha venido, pero no tiene por qué ser un concepto peyorativo ser una cuota; hay cuotas muy positivas, las cuotas de la Unión Europea, las cuotas de la PAC, etcétera. Únicamente es peyorativo cuando se refiere a que las mujeres reivindicamos el derecho a estar en los puestos de decisión. ¿A quién se le habrá ocurrido? ¿A quién les estamos quitando el puesto? Por eso digo que a mí no me preocupa el concepto de cuota. Sí me preocupa algo que usted ha señalado y es el concepto de consolidación de liderazgo y esto, desgraciadamente, ni las cuotas ni la decisión de los partidos de poner mujeres se resuelve por sí mismo, porque realmente, si hay rotación de mujeres, no se puede consolidar el liderazgo. Me gustaría saber si usted tiene alguna medida al respecto. Le sugiero una y es que los criterios de rotación sean los mismos para los hombres que para las mujeres. Si las mujeres somos mayores a los 50, los hombres también. A ver a usted qué le

parece. ¿Qué medidas propone usted para las empresas pequeñas? Algunas me han sugerido, por ejemplo, que el tema de riesgo durante el embarazo tendría que tener un tratamiento como el de la maternidad a efectos de Seguridad Social, etcétera, porque es muy costoso para las pequeñas empresas tener la sustitución con un costo que deben asumir ellas.

Por último, me gustaría saber qué propuestas tiene para el tema grave de la discriminación salarial que no aparece como discriminación, pero es cierto que existe esta parte opaca que permite un tratamiento desigual, lo he vivido también desde algún consejo de administración de alguna empresa en donde se ha aludido a este tema; y me gustaría saber cuál es su opinión acerca del papel de la Inspección del Trabajo al respecto.

La señora **VICEPRESIDENTA**: Cerraría este grupo de intervenciones el Grupo Parlamentario Socialista del Congreso.

Señora Escudero.

La señora **ESCUDERO SÁNCHEZ**: Bienvenida, señora Álvarez. Muchas gracias por estar aquí y por inaugurar esta primera tanda de comparencias en relación con esta importantísima ley que a todas nos convoca.

Me ha hecho mucha gracia, y me sentía muy identificada cuando usted hablaba de que el problema de la igualdad y de cómo hablar de la ley era un puzzle. Me parece un símil verdaderamente adecuado. Precisamente es un puzzle porque las situaciones de desigualdad que las mujeres tienen afectan a muchísimos aspectos y a muchas áreas de la vida y la ley pretende de una manera integral producir un cambio cultural y estructural que promueva la igualdad en todos esos ámbitos de la vida. Efectivamente es acertado decir que es un puzzle. Son un montón de piezas que afectan a muy diferentes áreas y que hay que intentar armonizarlas todas para producir ese cambio estructural y cultural.

En ese sentido decimos que esta ley es una ley código porque va a modificar muchas otras leyes que en el momento de su elaboración no tuvieron en cuenta el principio de igualdad, y de ahí la enorme complejidad, tanto desde el punto de vista jurídico como instrumental, de la redacción y más que nada de la puesta en marcha, cuando sea aprobada, de los mecanismos que la ley tiene establecidos.

También me sentía identificada —y en mi grupo lo compartimos— con la idea que usted tenía en relación con la conciliación. Nosotras no queremos hablar tanto de conciliación como de corresponsabilidad; tiene que ser así. Tenemos que tender a modificar las pautas culturales que hacen que haya sesgos de género en cuanto a la distribución y reparto de tareas no solo en el ámbito familiar y personal, sino, como ya sabemos, también en el ámbito público y en el de las empresas. Hablar de corresponsabilidad una vez más nos sitúa en producir cambios culturales, que no son fáciles, que son estruc-

turales, y de ahí tanta dificultad. En definitiva, se trata de promover esos cambios culturales en las empresas y en la vida, en concreto, lo de ese viejo dicho que tantas veces hemos enarbolado, compartir los tiempos de vida, y no tanto de conciliar, sino conciliar para poder vivir en armonía en todos los aspectos de la vida, en la vida personal, en la vida familiar, en la profesional y todos en igualdad de condiciones, hombres y mujeres. En este sentido, me gustaría preguntarle concretamente qué propone usted que debe hacerse en el ámbito de las empresas, porque la complejidad es enorme y depende no solo del sector productivo al que la empresa se dedique, sino también del tamaño de la empresa, de que haya o no presencia de mujeres en ella, de cómo se distribuyen y armonizan esos horarios con los horarios más públicos, porque no solo están los horarios de los colegios, sino también los comerciales. Además, hay que tener en cuenta que existe mucha diferencia de horarios entre unas comunidades y otras. Llama la atención que todavía determinados mercados no tengan horario de tarde en muchas ciudades medianas; están las grandes superficies, pero el pequeño comercio sigue funcionando de una manera tradicional, como si las mujeres estuvieran todavía en el ámbito doméstico y no hubieran salido al ámbito público. La pregunta más concreta que quiero hacerle en este aspecto es cómo hacer desde las empresas para poder compatibilizar todas estas cuestiones.

Respecto a lo que usted planteaba, y que la ley ya establece, con relación a la presencia equilibrada de las mujeres en los consejos de administración, usted habla de más formación, porque no está de acuerdo con que de una manera —entre comillas— obligatoria se invite a las empresas a que esa presencia sea equilibrada y señala que, en cualquier caso, habría desigualdad porque no son iguales las grandes empresas que las pequeñas para conseguir que exista esa presencia equilibrada. La formación por sí sola no va a ser un instrumento, porque a estas alturas tendríamos que partir ya de esa premisa y tendríamos que estar ya en condiciones de igualdad, porque ya hay más mujeres universitarias en España, las tituladas en España tienen mejores currículum académicos que los varones y, sin embargo, todavía existe discriminación o desigualdad con relación al acceso al mundo laboral y, por supuesto, en el salario. La formación por sí misma no parece que sea el instrumento, sino que tiene que haber más mecanismos para promover la igualdad en la toma de decisiones en las empresas. Me gustaría preguntarle qué debemos hacer. En concreto, usted nos ha señalado que hay que bonificar a las empresas, pero cómo se bonifica a las empresas. Lo digo porque ahí existe una estrategia a medio y largo plazo que tiene mucho que ver. En este momento, soy portavoz del Grupo Parlamentario Socialista y es el Gobierno quien ha hecho el anteproyecto de ley y quien lo propone y, en ese sentido, yo estoy totalmente de acuerdo en el efecto pedagógico y de imitación que produce el que en la Administración haya una presencia equilibrada de las

mujeres, no solamente en el Gobierno, sino en todas las áreas de la Administración y en las empresas públicas. Esto produce un efecto dominó clarísimo, pero tampoco creo que baste por sí solo. Me gustaría que nos dijera qué mecanismos propone usted para las empresas.

Respecto a las cuotas, tengo que decirle que hablar de esa manera de las cuotas nos lleva a una gran mayoría de nosotras a revolvernó. Siempre me gusta aclarar —lo sabemos todas, pero hay que repetirlo una y otra vez porque a alguien que no lo sepa puede llevarle a confusión— que las cuotas no son más que un instrumento, son un mecanismo que se somete en el tiempo, es una estrategia que tiene que ver con la puesta en marcha de acciones positivas, como históricamente se han puesto en marcha siempre para poder conseguir la igualdad en cualquier colectivo o grupo en el que se comprueba que efectivamente existe esa situación de desigualdad. Por otra parte, cuando la ley pone en marcha las cuotas, no solo propone esto, acuña lo que, desde el punto de la vista de la teoría de las políticas de igualdad, se viene implementado tanto por Naciones Unidas como por el conjunto de los organismos internacionales y que tiene que ver con la doble estrategia: por un lado, hacemos, impulsamos, proponemos medidas de acción positiva y, por otro lado, aplicamos el enfoque de género de manera transversal en todas las áreas para, conjuntamente con esa doble estrategia, producir los cambios para solucionar lo que, en definitiva, nos proponemos corregir cuando se impulsa una ley de estas características. En ese sentido, la señora Pigem le ha preguntado cómo fortalecemos los liderazgos —a nosotras también nos parece que esto es lo más importante— en pequeñas empresas si no es con las cuotas, si no es impulsando e incentivando a las empresas para que haya esa presencia de mujeres. Es verdad que en las pequeñas empresas la dificultad es enorme y, por eso, me gustaría que nos aclarara cómo se fortalecen esos liderazgos y cómo consolidamos la presencia equilibrada de las mujeres en las empresas, si no es —entre comillas— con la obligatoriedad de las cuotas y con el necesario impulso de la paridad en esos órganos de dirección de las empresas.

Por último, quiero reiterarle nuestro agradecimiento por su inauguración hoy de estas comparecencias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Tiene la palabra la señora compareciente.

La señora **PRESIDENTA DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y GERENCIA ACTIVA, OMEGA** (Álvarez Morilla): Si yo supiera la contestación a todo lo que me han preguntado, casi seguro que me daban el premio Nobel.

Voy a empezar contestando por el final a lo de los consejos de administración, porque si me queda algo sin contestar, que no sea aquello que debería contestar de una forma más clara. La obligatoriedad es solamente para las empresas del Ibex 35, que deben ser unas 180 empresas; para las demás empresas no hay esa obliga-

toriedad. En derecho comparado, si nos fijamos en lo que ha ido pasando en Europa, que es nuestro referente, vemos, por ejemplo, que Noruega pretendía llegar a una ley muy avanzada. Todo lo que sea establecer normas que puedan llevarnos a la igualdad o a la paridad en unos años está bien. Después, igual las conseguimos o no llegamos, pero por lo menos vamos a intentarlo. En Noruega la ley establecía llegar a la paridad, sin embargo, se han quedado en el 19 por ciento, pero ya quisiera yo que nosotros llegásemos algún día al 19 por ciento. Sin embargo, en el Reino Unido han llegado a más de un 20 por ciento sin necesidad de hacer esa ley, solamente impulsando ciertas medidas. Yo todo eso del impulso no lo veo tan claro, prefiero que tengamos una ley que nos marque las pautas y, si dentro de unos años, no hemos llegado más que al 19 por ciento, será importantísimo, y no porque seamos mujeres —que también—, sino porque ese estilo de dirección entre hombres y mujeres —no de hombre solos o de mujeres solas— favorece a la dirección de la empresa, favorece la relación de las personas, hombres y mujeres, a la hora de dirigir y favorecerá mucho la competitividad y cómo debe ser la empresa española. Ahora están todos los *head-hunter* por ahí buscando mujeres consejeras e incluso ha habido una asociación empresarial que en un determinado momento ha puesto en marcha una idea, la de apúntese para ser consejera y, por supuesto, no se trata de eso. Se trata, como decía el otro día un artículo, de la imparcialidad, de elegir a los mejores, de elegir a las mejores, pero cuidado porque, a lo mejor, los mejores y las mejores no están dentro del mismo parámetro. También se explicaba en un artículo la dificultad que estaban encontrando para conseguir mujeres consejeras. Probablemente esto se deba a que el baremo que han utilizado no esté bien hecho; lo que tienes que buscar en una mujer a la hora de dirigir no tiene por qué ser exactamente lo mismo que estás buscando en un hombre. Lo que hay que hacer es formarlas en los nuevos códigos de conducta que tienen las grandes empresas, educarlas en la responsabilidad de asumir y explicarlas qué es un consejo de administración, que no es ponerse con el pico y la pala en un momento determinado a hacer la obra, sino ver las líneas maestras, por dónde va a ir esa empresa, cuál es su política comercial, su política de recursos humanos. Ahí tenemos muchísimo que aportar y por eso, cuando los *head-hunter* encuentran tantas dificultades a la hora de buscar mujeres para determinados puestos, es porque la hoja en la que reflejan las características que solicitan probablemente está mal hecha, aunque llevan razón en una cosa y es que siempre buscan mujeres a partir de 45 años. Se ha dicho muchas veces a lo largo del tiempo que los jóvenes pueden saber más que las personas mayores, pero a la hora de ocupar un puesto directivo en una empresa y trazar las líneas maestras, casi todos buscan hombres y mujeres mayores de 45 años. Hay que eliminar de los consejos esa historia de la experiencia como tal. La experiencia no es, como está siendo ahora mismo, un año de experiencia y 14 años

haciendo lo mismo. No, la experiencia es aprender a manejar herramientas que sirvan para desarrollar el trabajo que se tiene que hacer, sea durante un año, durante dos o durante quinientos, siempre teniendo cuidado de que no nos cambien a nosotros el año que viene. Eso no lo tenemos que perder nunca de vista y no pertenece a las cuotas. He dicho —si lo he manifestado solo en educación, he hecho mal— que hay que potenciar la educación en la gestión del cambio y que hay que hacer cursos específicos sobre qué es ser consejero o consejera, qué responsabilidades hay que asumir, qué hacer cuando uno se sienta en una compañía y tiene que decidir cómo quieren que sean los cinco años futuros o cómo hay que evaluar. A esas cosas son a las que me refiero cuando hablo de formación, pero también hay que bonificar a las empresas con exenciones fiscales y fundamentalmente con algo importantísimo. El Estado en su conjunto es el mejor, el gran cliente de las empresas. Los gobiernos tienen en sus manos adjudicar o no determinada obra o servicio a aquellas empresas que estén en su mejor hacer. Prácticamente no haría falta obligarla. Tres o cuatro puntos más en un concurso puede significar para una empresa que le adjudiquen o no una obra o servicio. Probablemente, no le estamos imponiendo nada; sin embargo, se lo estaríamos imponiendo a todos. Si usted tiene un buen hacer en materia de igualdad, tendrá más posibilidades que si no lo tiene. Y la auditoría es imprescindible. No nos sirve de nada tener planes o medidas de igualdad si año a año no evaluamos qué se ha hecho y qué se ha conseguido. Me da igual que se haya conseguido un metro o solo 10 centímetros, lo que hace falta es que tanto los empresarios como los trabajadores tengamos la intención de que eso vaya hacia delante, de que se avance poquito a poco en esa gestión del cambio. Por eso quiero evaluar y auditar los planes o las medidas de igualdad. Es verdad que dejamos fuera al 99,9 por ciento de las empresas porque es verdad que los planes de igualdad están pensados para consejos de administración de las grandes empresas, pero a mí me gustan mucho esas pequeñas medidas de igualdad que cada uno puede establecer con sus cada uno y sus cada una para una determinada cosa. Cuando formamos parte del jurado de los premios a la empresa flexible, es muy fácil saber quiénes son los que de verdad se proponen para dicho premio, enseguida notas quiénes son: Empresas del gran sector de las telecomunicaciones o de las nuevas tecnologías o un gran banco. En cuanto ves el número de sucursales, prácticamente puedes ponerle nombre al banco. Sin embargo, es mucho más enriquecedor cuando se trata de dar el premio a la pequeña y a la mediana empresa por esas pequeñísimas medidas de flexibilidad: Entrar una hora más tarde o intentar coger una semana o cuatro días de verano en septiembre porque tienes algo que hacer ese mes. Idear a principios de año el calendario laboral o el permiso que se puede o no se puede dar a una persona resulta tremendamente enriquecedor y, cuando llega el momento de evaluar a las empresas que se presentan al premio, no sabemos quiénes son. Son

empresas anónimas, como cuando el otro día se entregó el premio a la empresa flexible de Madrid. Se le dio a un taller mecánico, que había intentado, que ya es difícil, establecer medidas de conciliación, por varias razones. En primer lugar, porque el hombre que está al frente, una persona bastante joven, es un convencido de la conciliación; y en segundo lugar, porque ha intentado ponerse de acuerdo con sus empleados hablando mucho con ellos e interesándose por lo que quieren, buscando la manera de hacerlo. Sanitas ha elaborado también un plan de igualdad absolutamente fantástico, y además se lo cree. Lo de Sanitas es estupendo, pues se apaga la luz a la hora fijada y no queda ningún comercial. No se puede llamar a Sanitas porque no están, hay que hacerlo a los teléfonos fijos —los médicos están las 24 horas— y a los servicios de urgencia. La presidenta de Sanitas se puso en contacto con sus empleados para ver si se podía potenciar el servicio de guardería, y los trabajadores, cuya empresa está en la calle Ribera del Loira, en el Campo de las Naciones, opinaron que el tiempo durante el cual deben estar pendientes de una guardería son tres años, que el personal de la empresa es estable y que no querían una guardería porque eso suponía tres años de su vida, por supuesto alternativos para los que trabajan allí, pero que podían arreglarlo de otra forma. Sin embargo, al trabajar tan lejos no tenían tiempo para su ocio, por ejemplo para hacer gimnasia, y solicitaron a la empresa que montase una sala de gimnasia que les sirviera no para tres años, sino para toda su vida laboral en Sanitas. La dirección evaluó el coste de la medida y ahora unos la utilizan por la mañana temprano, otros emplean solo una hora para comer, otros utilizan la hora de la comida para hacer gimnasia y otros se quedan una hora después de su salida siempre y cuando no sean las seis de la tarde, hora a la que se apagan las luces, no quedando allí absolutamente nadie. La primera que se va es Isabel y además practica aquello del alemán: Si a usted no le da tiempo a hacer su trabajo durante sus horas de trabajo, el problema está en usted y le tendremos que sustituir. Se trata de un español que fue a Alemania y que para hacer méritos se quedaba todos los días hasta las nueve de la noche. El primer día le dejaron, el segundo también y al tercero le llamó el director del banco y le dijo: Sinceramente, usted no puede trabajar aquí porque necesita tres horas más que los demás para hacer el trabajo. Resultó que estaba haciendo méritos y no le sirvió. Esas son las medidas de conciliación que en un momento determinado deberíamos asumir.

Me preguntaba la portavoz del Partido Popular cuáles son los problemas reales que nos presentan las mujeres. Es el de siempre: el de la conciliación, el de la falta de tiempo para poder hacer todo y cada vez sale más a menudo el que mi marido me ayuda, pero yo no quiero que mi marido me ayude, yo no necesito que me ayude, porque esto es tuyo y mío. Lo que quieren es que sean corresponsables con ellas, que tengan en la cabeza la gestión de esa otra empresa, que es la parte interna de uno mismo, que es la casa, y quieren que exista un com-

promiso de todas las administraciones, las empresas y los trabajadores. En la conciliación y en la flexibilidad no se trata de hacer menos trabajo o de hacer menos horas, sino de que todos lo podamos hacer de la forma más armónica posible. De eso se quejan, fundamentalmente, las mujeres y, mucho más, las mujeres empresarias.

La mujer empresaria, a diferencia de la mujer directiva, no tiene techo de cristal, pero ella misma se pone muchas veces ese techo de cristal. Es muy difícil que una mujer que está fabricando mil bolígrafos y puede fabricar dos mil quiera avanzar y fabricar esos dos mil, incluso siendo la inversión mínima, porque le supone mucho más esfuerzo y porque ella intenta salarizar su trabajo y hacerlo bien, pero necesita un tiempo ex profeso para el cuidado de los chicos, sin salir mucho al extranjero, y lo que está pidiendo es corresponsabilidad absoluta de la otra parte para poder hacer esas cosas que le gustaría hacer. Hay muchas, efectivamente, que se quedan en el intento, que eligen —cada vez menos, afortunadamente— quedarse en casa y perder unos años de su carrera profesional, que no se hace en dos días, y, cuando tienen un parón de cuatro o cinco años, han perdido todas sus posibilidades de llegar al consejo de administración o de llegar a ser un altísimo directivo. Yo no tengo la varita mágica para dar respuesta a lo que me han planteado ustedes, pero estoy segura de que no podemos desperdiciar el 51 por ciento del talento de este país.

Lo más positivo que tiene la ley es que nos ha puesto a todas a trabajar, nos ha puesto a todas contra las cuerdas, podemos hacer algo, tenemos una oportunidad como mujeres y tenemos una oportunidad de oro para cambiar 17 ó 27 leyes —no sé exactamente cuántas son— dentro de ese puzzle. Lo más positivo es que en la sociedad se ha movido algo muy importante. Yo misma estos días, preparando esta comparecencia, he hablado con muchas personas y las opiniones han sido muy diversas y enriquecedoras. Algunos nos tachaban de que estábamos locas y a esos les recordaba que hace 75 años no votábamos. Lo que ha permitido esta ley es que se vuelva a establecer ese debate que está dando lugar a muchas posiciones contrapuestas, de las que estoy segura que vamos a sacar algo muy importante.

En cuanto al permiso de paternidad/maternidad, yo creo que debe ser un permiso absolutamente independiente. Los hombres deben tener su permiso, tienen el derecho de estar con sus hijos. Haciendo un inciso, les diré que no hemos hablado de las personas dependientes, pero los hombres también tienen el derecho a estar con sus madres, porque yo no tengo por qué cuidar a mi suegra. Volviendo al permiso de paternidad, creo que, si han cotizado, debe ser de ellos y que deben disfrutarlo para el cuidado de sus hijos y que, indiscutiblemente, tiene que ser por mitad.

Respecto al permiso de lactancia, que lo llamamos así, pero podríamos denominarlo de otra manera, supone dar un par de horas durante un cierto tiempo para poder cuidar

a ese hijo que todavía no está en condiciones de salir ni siquiera a la guardería. Yo también pediría que ese permiso de lactancia sea absolutamente compartido y por igual, puesto que no es estrictamente de lactancia.

Me preguntaba qué es lo que yo aconsejaría a nuestros negociadores en la negociación colectiva para llegar a una mayor conciliación entre hombres y mujeres. Lo primero que tendríamos que pedir sindicalistas y empresarias es que nos tuvieran presentes en la negociación colectiva. Ya conseguimos hace unos años que cuando se llegaba a la negociación colectiva se entraba en femenino, por decirlo de una manera más simple. Yo creo que ellos mismos deberían establecer el que hubiera —cupos, cuota, lo que quieran— un parte femenina tanto de los sindicatos como del mundo empresarial para que fuésemos capaces de aportar una visión diferente a la propia negociación, que debería incluir parte de las medidas de igualdad. Estoy segura de que los sindicatos y los empresarios no representamos a la totalidad de los trabajadores ni de los empresarios y muchas veces hablamos ex cátedra diciendo lo que debe ser bueno para todos. Yo creo que en el tema de la conciliación el establecimiento y no digo ya de planes de igualdad, porque eso solamente es para la gran empresa, sino de pequeñas medidas de conciliación pactadas en el ámbito de lo interno, en el ámbito de mi empresa, con mi representación sindical directamente podría ser infinitamente más efectivo, porque yo conozco mi sector, sé a qué me dedico, sé qué puedo y que no puedo hacer y mis trabajadores, que no son tontos, saben perfectamente hasta dónde pueden pedir o no pueden pedir. Hay muy pocas empresas que cuando les preguntas qué es lo principal de su empresa, cuál es el capital de su empresa, te contestan que lo más importante es el capital humano. Yo sigo opinando, aunque mi estilo de dirección no es el del hombre, es el de las chicas, es más el de compartir, que ese estar a bien con la gente es lo mejor que le puede pasar a la empresa, no que cada uno vaya por libre, sino que todo el mundo esté contento a la hora de qué es lo que podemos hacer. Yo he tenido empresas de muy diversa índole y lo he practicado en todas. He sido contratista de obra pública, que fue con lo que primero empecé; me he dedicado a la fabricación de material de un solo uso de productos sanitarios y ahora estoy en el sector de nuevas tecnologías, pero no depende de que el sector sea más o menos complicado —es más fácil este que el de construcción—, y no se puede llegar a un acuerdo con tus trabajadores. Sin embargo, tanto sindicalistas como mujeres empresarias deberíamos intentar introducir ese aspecto en el ámbito de la negociación colectiva.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Tiene que ir concluyendo.

La señora **PRESIDENTA DE LA ORGANIZACIÓN DE MUJERES EMPRESARIAS Y GERENCIA ACTIVA, OMEGA** (Álvarez Morilla): Voy concluyendo.

Me queda algo que debo decir. Para mí, lo más importante, indiscutiblemente, es la consolidación del liderazgo. Una vez que alguien ha llegado ahí, las mujeres que llevamos un poquito más de tiempo tenemos muchísimo que pelear por las que llegan nuevas. Cómo entrar en la estructura de los partidos, cómo entrar en la estructura de los sindicatos o cómo entrar en la estructura de la CEOE, es decir, en la columna vertebral de cada uno de los sitios, no sé cómo se hace, me pongo a su disposición para ver si alguien me da una idea.

Gracias.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Muchísimas gracias, señora Álvarez, por su presencia y por la valiosa información que, sin duda, ha suministrado en la mañana de hoy a todos los grupos parlamentarios.

— **DE LA SEÑORA SECRETARIA DE LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES RURALES, FADEMUR (CORTIÑAS GONZÁLEZ).**
(Número de expediente Congreso 219/000699 y número de expediente Senado 715/000287.)

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Señorías, para la buena llevanza de lo que nos resta de sesión, les participo que con solo la mitad de los grupos intervinientes estamos agotando la hora y media prevista para todo el desarrollo de la comparecencia. Por tanto, tengo que pedirles que, en la medida de posible, concreten, si no sus reflexiones, sí sus preguntas o viceversa.

Comparece a continuación doña Montserrat Cortiñas González, secretaria de la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (Fademur) para informar en la materia que nos ocupa esta mañana, que no es otra que la igualdad entre hombres y mujeres. Muchas gracias por su presencia.

La señora **SECRETARIA DE LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES RURALES, FADEMUR** (Cortiñas González): Señorías y señores diputados, gracias por dar a nuestra Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (Fademur) la posibilidad de aportar nuestro punto de vista sobre la Ley de Igualdad.

Quiero empezar presentándonos. Fademur es una Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales integrada por 40 asociaciones de las distintas comunidades autónomas. Es una federación que como tal lleva poco tiempo funcionando, solo 3 años, aunque sus asociaciones están implantadas en los territorios desde hace muchos años. Fademur, como federación progresista que está convencida de que hay que poner en marcha medidas que acaben con la desigualdad entre hombres y mujeres y también con las diferencias entre el medio urbano y el medio rural, ha recibido con júbilo la existencia de una Ley de Igualdad, porque avanzar en la

igualdad en el conjunto de las políticas públicas y en los ámbitos privados de la actividad económica significa entrar a hacer política de igualdad en los centros de poder y de decisión. Estamos convencidas de que la aplicación de la Ley de Igualdad va a conseguir enseñar las vergüenzas de determinados foros que siguen estando a espaldas de la composición de la sociedad, en la que hay hombres y también mujeres. Nos parece una magnífica noticia la existencia y promulgación de la Ley de Igualdad, aunque queremos hacer una serie de matizaciones dictadas por las especificidades del mundo rural.

En primer lugar, quiero aportar el dato de que en el medio rural el desempleo femenino es 20 puntos mayor que la media nacional. Esta tasa de desempleo se produce por varias razones. La primera está provocada por la fuerte reconversión que ha sufrido el sector agrario español en los últimos años, en los que la caída de la población activa agraria ha sido muy importante y eso siempre significa pérdida de empleo. Además, en muchos casos, la mujer trabaja en la explotación agraria, pero su trabajo se considera ayuda familiar o lo que es lo mismo no susceptible de generar derechos sociales. En este punto, tras la reforma del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social pactado el año pasado entre el Ministerio de Trabajo y las principales organizaciones profesionales agrarias, se produjo un avance fundamental que es el reconocimiento oficial de la cotitularidad por parte de la Seguridad Social. Esa cotitularidad aún no es la deseable, dado que está muy restringida, pero supone un gran avance porque es el reconocimiento de un trabajo que se realiza sin que conste en estadística alguna. Fademur está empeñada en seguir avanzando en este camino de la cotitularidad, dado que va a significar la incorporación al mundo laboral de mujeres que ya están trabajando, aunque la consideración social que tengan es que lo que están haciendo es ayudar. Además, el éxito de la cotitularidad y de las políticas de apoyo al empleo en el medio rural están muy relacionadas con la Ley de Igualdad. Nuestra consideración de mujeres activas va a conllevar todos los derechos de paternidad y maternidad que esta ley contempla. Al igual que con la cotitularidad, es básica la vigilancia de los poderes públicos ante estas normas de igualdad, dado que en muchos casos se enfrentan a la interpretación personal de algunos funcionarios que tardan en ver que las cosas cambian. Me estoy refiriendo a las trabas que en algunos lugares se han puesto a mujeres que quisieron darse de alta como cotitulares y acogerse a las cotizaciones diferenciadas y se encontraron con la nula colaboración de la maquinaria de la Administración. Si se legisla, hay que asegurar su cumplimiento.

Un aspecto en el que no estamos de acuerdo con la Ley de Igualdad es en la exclusión de los municipios de menos de 5.000 habitantes del principio de las listas equilibradas de hombres y mujeres: Ni más del 60 por ciento de un sexo ni menos del 40 de otro. Renunciar a

aplicar este principio en los municipios de menos de 5.000 habitantes significa una aplicación parcial de la Ley de Igualdad en el 85 por ciento de los municipios de España y que un 15 por ciento de la población femenina de este país no se vea arropada por esta ley tan necesaria. Sabemos la dificultad que entraña confeccionar listas equilibradas, más aún paritarias, pero debe merecer la pena el esfuerzo. Las distintas instituciones que actúan en el medio rural, junto con la representación de la sociedad civil —asociaciones y organizaciones empresariales y sociales— se deben implicar para conseguir la participación de las mujeres en todos los ámbitos públicos. Algunas llevamos tiempo haciéndolo y se consiguen avances. Las mujeres rurales han demostrado que son la fuerza del medio rural de este país, si ellas se van, los pueblos desaparecen, y para que no se vayan hay que promover que participen en el diseño de las medidas necesarias que es preciso poner en marcha para que se queden. El medio rural en España solo se mantendrá si conseguimos entre todos que las mujeres sean las protagonistas de su desarrollo y para eso hay que provocar la participación. Se están poniendo en marcha medidas dirigidas a la participación de las mujeres en los consejos rectores de cooperativas, incluso está en proyecto que si esta composición es paritaria, la cooperativa agraria tenga una serie de incentivos económicos. Las organizaciones profesionales agrarias se están viendo obligadas a modificar sus estructuras para facilitar la participación de las mujeres y pasar a ser realmente representativas del mundo agrario. Se están revisando programas de formación e información que se imparten a horas que impiden la conciliación familiar. Se están dando pasos muy bien valorados por las mujeres rurales, por lo que resulta inaceptable que se plantee en la Ley de Igualdad una excepción para unos municipios que deben dejar de ser excepcionales. Fademur está convencida de que, si partimos de la excepción, los avances hacia la participación política paritaria en estos municipios será inexistente. Cuesta mover estructuras cuando se incentiva. Imagínense ustedes si se permite una excepción que justifica el statu quo. Búsqese un mecanismo de excepción para esa excepción, pero no se oficialice. Suponemos que la exclusión de esos municipios estará argumentada en la —y abro comillas— imposibilidad de encontrar a mujeres que participen en la política local. A veces esa imposibilidad se convierte en algo endémico, por tanto, no dejemos ese resquicio.

Agradecemos la atención que nos han dispensado y esperamos que con la Ley de Igualdad también el mundo rural sufra un revulsivo y pase a ser más igualitario y más justo.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Tiene la palabra la señora Montserrat, del Grupo Parlamentario Socialista, como grupo proponente.

La señora **MONTESERÍN RODRÍGUEZ**: Muchísimas gracias a doña Montserrat y a Fademur por esta

exposición tan concreta, tan concisa y tan justa en sus términos.

Como he dicho en la anterior comparecencia, esta ley es una ley código que influye en todos los aspectos donde hay discriminación de la mujer y en todos los lugares, toda la legislación y, en definitiva, en todos los ámbitos. Ahora nos toca hablar de la mujer en el mundo rural que, sin duda, es un espacio donde la discriminación y la injusticia histórica hacia el trabajo que han desarrollado las mujeres todavía persiste. Es verdad que esta ley no va a ser la única que trate profundamente este tema sino que esperamos con ansia la ley de desarrollo rural donde, sin duda, habrá un componente muy amplio de género porque a estas alturas, después de los diferentes análisis que hemos realizado y del trabajo que también se ha visto en la Comisión de Agricultura de este Parlamento, es verdad que todos hemos descubierto por una vez y definitivamente que sin la incorporación de las mujeres y el protagonismo de las mujeres del medio rural no hay desarrollo en dicho medio. Por tanto, esa ley tendrá un componente muy alto en esta materia y será un segundo paso después de esta.

Uno de los temas tradicionales de discriminación es que el concepto que se utilizaba para el papel de la mujer en el medio rural era el de ayuda, era la ayuda familiar al trabajo. Lo que definitivamente cambiaría eso es que el concepto es trabajo, no ayuda. En esta ley se recoge este aspecto como una de las aspiraciones que su organización también tenía. Esta ley tiene algunos artículos que pueden ser mucho más debatidos y uno de ellos es el que se refiere a la reforma de la Ley Electoral, la Loreg, en materia de las candidaturas en aquellos municipios con menos de equis habitantes. Es verdad que ahí se plantea una dificultad. La experiencia de mi región es que a veces hay pueblos que por características, por desarrollo o por incorporación de la mujer, hay más mujeres que hombres en las candidaturas, pero sí es verdad que en la práctica se da una menor participación de las mujeres, aunque en los últimos años se ha avanzado mucho en este aspecto. Quizá se ha avanzado más de lo que en este caso el legislador ha previsto. Uno de los debates importantes va a ser este, sin duda alguna, y la opinión de su organización y de otras organizaciones del mundo rural es importante en esta materia. Por otro lado, hay grandes diferencias entre los distintos lugares territoriales donde existe esta realidad, es decir, no es lo mismo los municipios de una región que de otra o de una comunidad autónoma que de otra. Como ustedes son una federación que trabajan en casi todo el territorio español me gustaría que profundizara un poco más en ese aspecto y, en todo caso, si ustedes pondrían un tope o no lo pondrían.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Por el Grupo Parlamentario Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds tiene la palabra la señora García.

La señora **GARCÍA SUÁREZ**: Bienvenida doña Montserrat Cortiñas. He podido seguir parte de su intervención —leeré el resto— porque cuando he llegado a la sala ya la había iniciado. En todo caso, las preguntas que tenía pensadas, ya que deducía el planteamiento que seguramente ha hecho como federación de asociaciones de mujeres rurales, las puedo realizar aunque no haya podido escuchar toda su intervención, que creo que ha sido muy concreta y además específica y clara sobre cuál es su propuesta o sobre cuáles son sus interrogantes.

Le adelanto que mi grupo parlamentario en este sentido tiene dudas importantes. En la ley hay cuestiones con las que nos podemos sentir más cercanas y otras que nos sugieren interrogantes importantes. Uno de ellos es este, el de las zonas rurales, no solamente desde el punto de vista de la reforma de la Ley Electoral, que es un aspecto muy importante —mi predecesora en el uso de la palabra ya lo ha comentado y usted en su comparecencia creo que también lo ha hecho—. Nos ha dejado claro que consideran que las excepciones en este sentido no van a ayudar. Yo también me inclino por creer que no van a ayudar pero a la vez le transmito los interrogantes sobre si esto podemos generalizarlo o no porque el número de poblaciones es importante; no es lo mismo hablar de 2.000, 5.000 ó 10.000 habitantes, como no es lo mismo hablar de zonas rurales cercanas a ciudades o ámbitos metropolitanos más grandes que hablar, en el caso de Cataluña, de zonas del Pirineo que están muy alejadas. Aquí hay una diversidad muy grande y creo que es donde radica la complejidad de lo que estamos hablando. Entiendo que todo esto lo han analizado y que tienen una visión muchísimo más global y, a la vez, más cercana a la realidad de la que pueda tener esta diputada, que estoy convencida de que dista mucho de la realidad.

Nos preocupan los aspectos de la representatividad, los aspectos de cómo ha de ser, si ha de haber tope o no en la reforma de Ley Electoral. Quisiera que me dijera cuál es el análisis que hacen, si consideran que siempre va a ser negativo que haya este tope o piensan que tendría que haber, como mínimo, una horquilla para diferentes situaciones, para favorecer siempre la participación y para evitar al máximo que, en lugar de generar un impulso de la participación, estemos creando una discriminación. Pero también me preocupan otros aspectos de la participación que creo que usted también ha tocado, como son los relacionados con las organizaciones agrarias, lo que son todas las estructuras de participación en el mundo rural y cómo las valora, si considera que realmente se han hecho cambios sustanciales en los últimos años o, por el contrario, piensa que la ley también aquí debería impulsar cuestiones de índole de discriminación de participación positiva dado que, por lo que tengo entendido, sí que se ha avanzado pero la participación de la mujer continúa siendo muy amplia en los aspectos de dedicación y resolución de los problemas y de los trabajos pero todavía muy baja en los órganos de decisión en el mundo rural. Por tanto, quisiera que nos

explicara su valoración en este sentido y qué otros aspectos cree que la ley debería contemplar para mejorar esta situación en el mundo rural.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Por la Entesa Catalana de Progrés, la senadora Baig.

La señora **BAIG I TORRAS**: Coincido con las dos diputadas que me han precedido en el uso de la palabra en el contenido de la pregunta, luego no volveré a repetirla para economizar el tiempo.

Le agradezco su comparecencia. Para mí ha sido muy aleccionador tener una visión de la mujer rural distinta a la que normalmente hay en la ciudad e incluso, seguramente que como reflejo de lo mismo, en la legislación que ahora tenemos entre manos. Nuestro grupo, evidentemente, se va a plantear lo que usted nos ha pedido. Nos gustaría también conocer su visión respecto al tema de limitar o no el número de habitantes y qué más podríamos dar a la mujer rural desde el campo de esta ley, que, como ha dado a entender en su intervención, no es una mujer que está pidiendo compasión ni ayuda, sino que es una mujer activa y corresponsable de la vida en el mundo rural.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), la diputada, señora Pigem.

La señora **PIGEM I PALMÉS**: En primer lugar, quiero unirme a las portavoces que me han precedido dándole la bienvenida a la Comisión y agradeciéndole la explicación que nos ha dado.

Con respecto a la modificación de la ley electoral, en principio estoy de acuerdo con lo que usted dice, lo que pasa es que también me sumo a las explicaciones que han dado las portavoces que me han precedido de que el territorio afortunadamente no es milimétrico ni se plantean siempre las mismas posibilidades, las mismas dificultades, etcétera. Yo creo que es muy importante el primer paso que se da en la ley, porque además de ser imperativo, es pedagógico. Habrá que ver si una ley más estricta en municipios de menor número de habitantes impediría realmente a formaciones políticas presentar listas —hay zonas del territorio despobladas de mujeres, y usted lo sabe bien, pueblos pequeños en donde no hay mujeres— y habría que ver también los medios, que, como ha explicado la portavoz de Iniciativa per Catalunya, no son todos iguales —tenemos en Cataluña amplias zonas del Pirineo en donde habría ciertas dificultades—. Por tanto, estoy de acuerdo en la filosofía, pero habría que descender a la práctica y analizar paso por paso que un principio importante como el de igualdad no impidiera otros principios como el de la posible presentación de listas electorales. En cualquier caso creo que hay un mensaje pedagógico importante y que si la ley produce los efectos apetecidos, será una

rueda que acabará por llegar a todas partes, que es lo que, al menos desde mi formación política, esperamos.

Usted nos ha explicado bien el análisis de la situación real de las mujeres en el medio rural, nos ha explicado la alta tasa de desempleo y la cotización. Yo creo que se podrían añadir otros temas como, por ejemplo, la violencia, los salarios, la conciliación, etcétera. A mí me gustaría saber, puesto que esta ley también tiene una parte importante referida a fuerzas y cuerpos de seguridad, etcétera y de alguna manera viene a complementar la Ley de medidas integrales contra la violencia de género, si usted echa de menos o cree que habría que poner algún tema específico para que la Ley de medidas integrales contra la violencia de género llegara a todos los rincones de la geografía, si tienen alguna propuesta concreta. También me gustaría que nos hiciera alguna propuesta para avanzar en el impulso de la cotitularidad. Yo creo que no se ha acabado de entender bien. Se ha confundido cotitularidad con copropiedad, es decir, no estamos cambiando la propiedad de las cosas, sino diciendo que la titularidad única imposibilita a las personas que están trabajando en régimen de cotitularidad al acceso a ayudas, cotizaciones, etcétera. También le agradecería si tiene alguna propuesta concreta respecto a los salarios, a la conciliación en el ámbito rural.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Cierra el turno de intervenciones el Grupo Parlamentario Popular e interviene la senadora Do Campo.

La señora **DO CAMPO PIÑEIRO**: Muchas gracias, señora Cortiñas, por todo lo que ha sido su explicación, que sin lugar a dudas nos hace llegar a una realidad que algunos conocemos bien de cerca. Yo procedo de una comunidad autónoma como es la comunidad gallega, donde, como usted sabe muy bien porque también es gallega, el 65 por ciento de la población vive en ayuntamientos con menos de 5.000 habitantes, y conoce la situación que tienen allí las mujeres rurales.

Usted nos traslada que desde su federación quieren la igualdad de oportunidades para las mujeres tanto en el ámbito urbano como en el ámbito rural, pero somos conscientes de que, en cierta medida, en el ámbito rural las mujeres no pueden recurrir a una red de servicios que en ocasiones son insuficientes. Por tanto, ya no es que estemos pensando en lo que pueda ser la conciliación de sus trabajos, sino en lo que puede ser la incorporación de esas mujeres al trabajo por no tener esos recursos. A mí me gustaría preguntarle si usted considera suficiente lo recogido en el artículo 27 de la ley referente al desarrollo rural o sería conveniente incorporar nuevas acciones o nuevos objetivos. Nosotros echamos en falta que hubiese un objetivo con respecto a lo que puede ser la conciliación. Ustedes hablan de utopía cuando se refieren a la conciliación de la vida familiar y laboral de las mujeres en las zonas rurales, somos conscientes de que esas mujeres a veces trabajan casi las 24 horas y que apenas se encuentran con esos servicios públicos de

ayuda para atender a los niños y para atender a los mayores, y me estoy refiriendo a las guarderías y a los centros de día. Me gustaría saber su opinión con respecto en este tema, si usted considera que la ley es suficiente o si no cree que debe haber una serie de medidas para incentivar estos servicios que repercutirían directamente en la mujer rural.

Usted nos ha expresado muy bien que no están de acuerdo con la exclusión de los municipios menores de 5.000 habitantes pues el 85 por ciento de los municipios de España tienen menos de 5.000 habitantes. Desde el Partido Popular asumimos la presencia equilibrada, sin ser impuesto por cuotas en la ley electoral, pero yo entiendo su postura con respecto a que las mujeres rurales en este caso están sufriendo una discriminación más con respecto al resto de las mujeres. Ya que a usted le es cercano, le doy este dato: el 66 por ciento de los municipios en Galicia tienen menos de 5.000 habitantes. Por tanto, ¿qué pasa con esas mujeres? Si ustedes, desde su federación, creen que las mujeres pueden asumir más responsabilidades en la vida asociativa —y muestra de ello es la incorporación de mujeres rurales a federaciones y a asociaciones— consideramos que se deben de asumir esas responsabilidades en la participación política, pero sí somos conscientes de que en este proyecto de ley se está haciendo una doble discriminación para las mujeres rurales. Por tanto, nos gustaría conocer su opinión para que esas mujeres tuvieran la misma opción que otra mujer que está viviendo en el ámbito urbano. También nos gustaría saber cuáles son los problemas que usted considera que son más acuciantes para las mujeres rurales, en concreto, para las mujeres jóvenes rurales, para aquellas que se han incorporado al mundo laboral, para aquellas que no se han incorporado al mundo laboral o para aquellas que obligatoriamente tienen que trasladarse de un municipio rural a uno urbano. También nos gustaría saber la opinión que tienen ustedes con respecto al permiso de paternidad que viene recogido en el proyecto de ley; si lo consideran suficiente o si se debería incrementar.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Cuando quiera puede hacer uso de la palabra, señora Cortiñas.

La señora **SECRETARIA DE LA FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE MUJERES RURALES (FADEMUR)** (Cortiñas González): Muchas gracias a todos por sus intervenciones y su interés por el mundo rural. Antes me he olvidado de que es una Comisión mixta y no he saludado a las senadoras y senadores. Lo hago ahora.

Nosotros hemos centrado principalmente —porque creíamos que disponíamos de poco tiempo— nuestras reivindicaciones respecto a la exclusión de los municipios de menos de 5.000 habitantes porque creemos que es un importante revulsivo de participación para las mujeres rurales de todos los núcleos, incluidos los de

menos de 5.000 habitantes. Conocemos el mundo rural y el medio rural de España de norte a sur —no solo nos trasladamos a las distintas comunidades, sino que nuestras asociaciones y nuestras mujeres nos dicen cuáles son los problemas y dificultades— y hemos visto que con determinadas políticas de cuotas, organizaciones tremendamente masculinizadas como son las profesionales agrarias han conseguido ir hacia la paridad. Yo soy vicesecretaria general de una organización profesional agraria, soy el primer caso en Europa, pero es que en mi ejecutiva se sientan el 50 por ciento de mujeres y esto hace cuatro años hubiera sido impensable. Eso se ha conseguido poniendo cuotas, defendiendo un determinado punto de vista y teniendo muchas discusiones y muchos problemas internos. En nuestras propias estructuras se nos ha dicho muchas veces ¿dónde estáis las mujeres? ¡ Y estábamos presentes! Otra cosa es que habrá que adaptar el modelo de participación política a la vida de las mujeres en el medio rural. Una de nuestras experiencias es que hay determinados cursos de formación a los que nos dicen que no asisten mujeres, pero es que el curso empieza a las ocho de la tarde. Una mujer nunca pondría un curso a las ocho de la tarde en un pueblo. Esa es la importancia de la participación y de que nos incorporemos en los distintos ámbitos. Por eso nosotros no queremos imposibilitar la presentación de listas políticas, ¡por supuesto que no! Al revés, cuantas más mejor y cuanto más movimiento haya en el mundo rural mejor; si hay algo de lo que estamos hartas es de la estaticidad y de dejarnos llevar. Es verdad que el mundo rural español está masculinizado, pero un mundo rural demasiado masculinizado está desapareciendo, es decir esa no es la solución, las mujeres que hay son las que mejor pueden diseñar y decirnos qué es lo que hay que hacer para que las mujeres continúen en el pueblo, para crear determinados nichos de autoempleo. Las mujeres del mundo rural están siendo las protagonistas de las iniciativas de autoempleo más originales y con más riesgo de este país. Se han hecho experiencias de turismo rural, de agroturismo, de artesanía, de pequeña empresa realmente interesante en el mundo rural, mujeres en sitios tremendamente remotos en los que uno se plantea cómo es posible que esos asentamientos continúen. Lo que planteamos es que no se imposibilite la participación, véanse las excepciones, hablemos de ratios; si alguien nos dice que en un municipio de 2.000 habitantes el 80 por ciento son hombres, pues bueno, vamos a ver, porque ahí es imposible aplicar la Ley de Igualdad pero, ¿de cuántos municipios estamos hablando con esas ratios de masculinización? Lo que nosotras planteamos como federación es que no se nos descuenta por lo menos en la primera fase, no en el texto legislativo; vamos a ver qué es lo que ocurre, pero que no se descuenta a los municipios de menos de 5.000 habitantes porque eso va a implicar que no se haga un esfuerzo real para incorporar a las mujeres. ¿Puede ser más complicada en algún momento la elaboración de listas que se realiza en cuatro años pues nos llevará mucho más

tiempo? No lo sé, es un esfuerzo. Sabemos que lo que estamos planteando va a suponer un esfuerzo para todos los grupos políticos pero creemos que va a merecer la pena, por eso planteamos de verdad que no se nos excluya, que cuando se abren puertas, y esta ley lo hace, las mujeres rurales responden y participan, y yo creo que eso es importante.

Respecto al tope, yo no me atrevería a poner ningún tope, incluso podríamos hablar de ratios o de que se valore que si una lista no cumple la proporcionalidad pueda verse qué es lo que ocurre, que se demuestre de alguna manera que no es posible por determinadas razones, por ratios de masculinización..., no tengo ni idea, pero sí que avancemos en ese sentido. Lo de las organizaciones agrarias de alguna forma lo hemos contestado. Es posible cambiar cosas, pero cuesta, por supuesto que cuesta; se habla del agricultor y el ganadero, muy pocas veces de la agricultora o de la ganadera. Sin embargo, hay organizaciones en las que nos hemos dado cuenta de que la explotación que funciona es la familiar y en una familia hay hombres y mujeres, además habitualmente son las mujeres las que llevan la gestión y el día a día, por tanto, creo que ese modelo de organización es el que tiene futuro, el que se está colocando y el que de verdad consigue influir en el mundo rural. Sí se está notando un cambio en las organizaciones profesionales agrarias y la verdad es que éstas están cada vez más preocupadas porque las mujeres participen dentro de sus estructuras, no sólo de las más altas sino de todas. También en las cooperativas agrarias se está produciendo un cambio fundamental. Desde nuestra federación de asociaciones hemos hecho cursos para provocar la participación de las mujeres en los consejos rectores porque siendo la persona que tiene contacto directo con la cooperativa agraria luego no dábamos el paso para participar debido a que la presión del medio es muy importante y muchas veces nos coloca en una situación difícil. Se están dando casos, ya hay presidentas de cooperativas agrarias importantes, hay mujeres que se están incorporando a consejos rectores de cooperativas punteras en España, poco a poco, pero sí se están haciendo cambios en ese sentido.

En cuanto a si se necesita algo más que la ley; nosotros esta ley la vemos importantísima pero la vemos incardinada con otra serie de leyes, sobre todo la del desarrollo rural sostenible y la Ley de Dependencia. Creemos que tanto una como otra nos afectan directamente a las mujeres del medio rural y estamos trabajando para hacer oír nuestra voz. En la de desarrollo rural sostenible estamos teniendo interlocución directa con el Ministerio de Agricultura porque queremos hacer ver que hay determinados servicios que tienen que ser estratégicos y no por valor económico ni por ningún otro tipo de valor. Es necesario que dispongamos de una red de servicios sociales suficientes. No puede ser trabajo de heroínas estar en el mundo rural; si tenemos que dejar a nuestros hijos en el transporte escolar una hora y media antes de que se abra el colegio porque es lo que tarda en

llegar ya que hace elipsis increíbles para recoger a niños, es difícil pedirle a una mujer que continúe en el medio rural. Si de verdad hay una apuesta por un mundo rural vivo e importante para todos, y así parece ser, eso se tiene que notar, y se nota en la puesta en marcha de determinadas políticas públicas. Nosotros hemos hecho llegar al Ministerio de Agricultura una serie de argumentarios donde decimos que nos tenemos que dotar de una red de servicios sociales sea o no sea económicamente rentable. Hablemos de rentabilidad social. Hay determinadas zonas de España que solo pueden ser rentables socialmente, económicamente nunca lo van a ser. Pero si es importante sostener el territorio, sostener las costumbres, las tradiciones y toda la cultura que eso conlleva, ahora es el momento de que esto se ponga en marcha.

Respecto a la Ley de Dependencia, nosotras también estamos siguiéndola con mucho interés dado que somos las grandes cuidadoras; en el medio rural las cuidadoras somos las mujeres, nos gusta cuidar y cuidarnos, vamos a ver si somos capaces de compatibilizar las dos cosas. Lo que estamos planteando, ahora que por fin surgen oportunidades laborales en el cuidado, etcétera, es que las mujeres rurales no seamos ajenas a ello, que en un papel que hemos venido representando hasta ahora de repente no nos excluyan. En ese sentido estamos trabajando, porque creemos que todas estas leyes pueden influir de forma muy decisiva en el mundo rural y en la vida de las mujeres rurales; por eso no entendemos, a priori, ninguna exclusión. Creemos que hay que ir más allá, que se nos vea como colectivo; como decía una de las senadoras, colectivo activo y con ganas de ser las protagonistas de nuestro desarrollo.

En cuanto a la cotitularidad o copropiedad, por la que nos preguntaba la señora diputada de CiU, decía en mi intervención que a veces nos encontramos con todo el aparato de la Administración, por tanto, está siendo muy complicado. Está siendo muy complicado para determinados funcionarios entender que la cotitularidad conlleva una serie de derechos. Normalmente en este país, excepto en comunidades autónomas como Cataluña, se trabaja en régimen de gananciales, es decir tú posees parte de la propiedad. Eso está llevando a muchísimas dificultades. Hemos tenido que denunciarlo ante las autoridades de la Seguridad Social porque en muchos sitios impedían la cotitularidad si no tenías tierras propias. No tiene nada que ver. Estamos hablando de que tú realizas un trabajo y de pasar a tener una cobertura social, de pasar a ser un ser activo y que, aunque ya lo eres, se reconozca. Afortunadamente, tengo que decir que ahí estamos contando con la complicidad de la Seguridad Social y que se están solucionando esos temas donde están surgiendo.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Señora Cortiñas, muchísimas gracias por su presencia, por la concisión de sus explicaciones y, por supuesto, por toda la información que acaba de suministrar a los distintos grupos parlamentarios y a esta Comisión.

Son las doce y tres minutos, no contamos todavía con la presencia de la última compareciente de la mañana y, por tanto, suspendemos la sesión hasta la una.

Se suspende la sesión.

Se reanuda la sesión.

— **DE LA SEÑORA DIRECTORA DE LA FUNDACIÓN MUJERES (SOLETO ÁVILA).** (Número de expediente Congreso 219/000700 y número de expediente Senado 715/000288.)

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Señorías, reanudamos la sesión con la comparecencia de doña María Luisa Soletto Ávila, directora de la Fundación Mujeres, para informar, como las comparecientes anteriores, en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Cuando quiera puede hacer uso de la palabra.

La señora **DIRECTORA DE LA FUNDACIÓN MUJERES** (Soletto Ávila): Como me han presentado, soy la directora de la Fundación Mujeres, que es una organización no gubernamental especializada en el desarrollo de programas y proyectos a favor del desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida social, especialmente en mercado de trabajo. Somos una organización que está colaborando activamente en las diferentes formas de participación de ONG de mujeres que hay en este país y, por tanto, hemos estado presentes en todo el proceso de reflexión, análisis y realización de propuestas que en torno a la elaboración del proyecto de ley de Igualdad se han llevado a cabo durante los últimos años.

Es realmente complicado con estos antecedentes hacer una intervención tan corta sobre una ley tan larga, no obstante voy a intentar disciplinarme. No quiero, sin embargo, dejar de mencionar algunos aspectos que me parecen esenciales en esta regulación sin entrar demasiado en su desarrollo, porque estoy convencida de que otras comparecientes trasladarán a SS.SS. las diferentes cuestiones que se han estado debatiendo en el ámbito de las organizaciones de mujeres. Me detendré, eso sí, al final de la intervención un poquito más en los aspectos que tienen que ver con la igualdad de oportunidades en el mercado laboral porque esa es la especialidad de mi organización y especialmente en lo que tiene que ver con los planes de igualdad de oportunidades en las empresas, que es una experiencia que Fundación Mujeres ha acumulado en los últimos años de manera bastante fuerte y fiel.

En primer lugar, lo que quiero decir en torno a este proyecto de ley es que desde mi organización consideramos que es una ley que cambia sustancialmente el aspecto y la forma de gestionar las políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades. Creemos que

ofrece posibilidades y alternativas reales de cumplimiento para alcanzar una igualdad real y efectiva a través de una legislación que aborda un compromiso directo por parte de toda la sociedad y especialmente de la Administración pública. Lo que nos parece más importante a este nivel es que la igualdad de oportunidades deja de ser un proyecto social para la Administración pública para convertirse en un compromiso de resultados, y eso es muy importante porque precisamente lo que estaba pasando en el ámbito de las políticas públicas de igualdad de oportunidades es que no lográbamos la igualdad en el resultado de las políticas, pero este proyecto de ley sí que escribe ciertamente un compromiso en ese sentido de la Administración pública.

Como les decía, voy a intentar mencionar todos los aspectos que desde las organizaciones de mujeres en general y desde mi organización en particular creemos que son susceptibles de mejora, no obstante este entusiasmo inicialmente expresado. El primer apartado que me gustaría mencionar son los derechos en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral. Ustedes saben que existe una reivindicación por parte de las organizaciones de mujeres de incrementar la duración del permiso de paternidad que actualmente recoge el proyecto y que está establecido en este momento en ocho días que se suman a los dos actuales. Quiero decir simplemente que consideramos que ocho días no cumplen los objetivos para los que este permiso está establecido. En teoría con este permiso queremos equilibrar la participación de hombres y mujeres en la atención y cuidado a menores, y es evidente que ocho días no son suficientes para esa labor, y, por otro lado, lo que pretendemos es equilibrar la participación de hombres y mujeres en la cuestión de permisos que está constituyendo en estos momentos para las mujeres una acción discriminatoria. Es decir, las mujeres están discriminadas por tener un permiso de 16 semanas, de 10 una vez superadas las seis semanas preceptivas de salud. Por tanto, creemos que ocho días no cumplen tampoco el objetivo de poder equilibrar. Piensen ustedes que el objetivo final debería ser que hombres y mujeres tuvieran permisos equivalentes de maternidad y paternidad. Por tanto, apoyamos y consideramos oportuna la ampliación de este número de días y nos parece razonable la propuesta que se está haciendo desde las organizaciones de mujeres de cuatro semanas de permiso.

En cuanto a la prestación económica de maternidad, consideramos también que debería eliminarse el requisito previo de cotización de 180 días. Ya sabemos que la ley hace un esfuerzo enorme por ampliar el número de supuestos en los que las mujeres pueden percibir este tipo de prestaciones, incluso estableciendo medidas adicionales para que mujeres que tradicionalmente se han visto apartadas de esta prestación puedan acceder a ella; sin embargo, nos parece que el mantenimiento de esa condición no casa mucho con lo que la propia ley establece respecto al derecho a la maternidad y a que la maternidad no pueda ser efecto de discriminación y no

pueda, por ejemplo, alterar el precio de las cosas. Piensen ustedes que se está trasponiendo también en esta ley la Directiva de servicios que dice específicamente a efectos de seguros y de otro tipo de prestaciones que la maternidad no puede alterar el precio de las cosas. Con lo cual, no parece demasiado lógico que, sin embargo, la maternidad sí que pueda alterar la cotización previa exigible, máxime cuando hay en este momento situaciones en las que ese requisito es prescindible. Es decir, alguien puede acceder a una prestación económica de baja sin necesidad de requisito de cotización previa.

Por último, en relación a la conciliación creemos que debería contemplarse la posibilidad de permisos más flexibles. Es verdad que la ley hace un repaso de los permisos actuales y establece considerables mejoras en las situaciones de permiso de atención y cuidado a personas, pero es verdad también que quedan sin cubrir cuestiones que en este momento son un problema para las familias, como son —por decirlo de alguna manera— las incidencias del cuidado: cubrir días no lectivos escolarmente o cubrir la enfermedad leve de un menor. Estas siguen siendo cuestiones de difícil cobertura y, aunque se ha recogido el derecho a negociar el horario dentro de la empresa, agradeceríamos que la ley diera alguna pista más con relación a la tipología de este tipo de permisos.

Con relación a las obligaciones que se adquieren por parte de la Administración pública, tenemos que decir —ya lo he dicho al inicio— que en general estamos muy satisfechas. Hay algunas cuestiones que podrían concretarse algo más y, en este sentido, me gustaría ponerles dos ejemplos. Por un lado, en lo relativo a las estadísticas públicas, el artículo 20 del proyecto de ley establece que las estadísticas públicas deberán recoger los datos desagregados por sexo y, si ello resultara conveniente, ligado con otras variables. Esta fórmula es un tanto leve y poco firme, no tanto porque haya un voluntad decidida de incumplimiento, ya que en este momento en la Administración pública todo el mundo está a favor de la aplicación del principio de igualdad y todo el mundo quiere integrar la perspectiva de género, pero cuestión diferente es que se sepa cómo, y normalmente los obstáculos vienen definidos por eso, porque la Administración no tiene herramientas ni conocimiento en este momento para poder hacer un desarrollo amplio de ese tipo de obligaciones. Por tanto, consideramos que hay determinados aspectos, como es este de las estadísticas, que podrían fortalecerse dando más pistas. En este caso concreto hay un ejemplo que es bastante adecuado, que es el artículo 16 de la Ley que para la igualdad de mujeres y hombres se aprobó en el País Vasco en el año 2005, que ofrece una batería de condiciones específicas para recoger en estudios y estadísticas oficiales, entre las que se encuentra no solamente la inclusión de la variable sexo, sino la generación de indicadores, la realización de muestras suficientemente amplias, etcétera, cuestiones que dan pistas suficientes a los respon-

sables públicos para poder desarrollar con éxito estadísticas que integren la perspectiva de género.

En relación con las responsabilidades de la sociedad de la información, del artículo 26, me gustaría mencionar que si bien es cierto que el artículo establece que las políticas de sociedad de la información tienen que recoger el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su diseño y ejecución, la segunda parte del artículo se centra particularmente y define la plena incorporación de forma que parece que todo se centra en la formación en nuevas tecnologías por parte de las mujeres. Consideramos que hay otros elementos que garantizan que las políticas de la sociedad de la información incluyan la perspectiva de género que, además, probablemente van a estar ya presentes en las actuales políticas que se están desarrollando desde el Ministerio de Industria y que podrían precisarse dentro de este artículo de la ley. Nos estamos refiriendo específicamente a concretar que la integración de la igualdad de oportunidades tiene que ver también con el acceso de las mujeres a la investigación y a los centros de decisión de estas políticas, así como una apuesta decidida por los contenidos de las tecnologías de la información y de la comunicación, por ejemplo, una limitación de contenidos sexistas y una aportación específica con relación al apoyo que puede hacerse para el desarrollo de contenidos para la igualdad y para la vida cotidiana. Las nuevas tecnologías pueden ser un elemento de igualdad y de conciliación y merece la pena que se recoja este compromiso por parte de la Administración pública.

Con relación a la organización de la responsabilidad de la Administración pública, nos ha sorprendido el escaso nivel de institucionalización que aparece en el proyecto de ley en relación con las tareas de coordinación y seguimiento de las nuevas obligaciones que adquiere la Administración central del Estado. Aunque se crean dos nuevos órganos para el desarrollo de las obligaciones de la Administración pública, consistentes en una comisión interministerial y en las unidades de género dentro de cada uno de los departamentos ministeriales, nada se dice respecto a las tareas de seguimiento, coordinación y evaluación de este tipo de tareas y, por ejemplo, se establecen obligaciones del Gobierno que, sin embargo, no se atribuyen a ningún departamento, como la elaboración de un plan estratégico o el seguimiento de la contratación pública en materia de igualdad de oportunidades. Por otra parte, se menciona al Instituto de la Mujer y se le atribuyen al mismo las competencias que en la directiva se establecen en relación con la defensa de las víctimas y la investigación y desarrollo. Desde nuestro punto de vista, esto no es suficiente y debería estar recogida una responsabilidad ministerial específica, un órgano de nivel suficiente. Evidentemente, supongo que la ley no puede fijarlo, porque cada Gobierno tiene que tener derecho a organizar sus competencias, pero debería haber una mención a que habrá alguien ocupado y preocupado por las tareas de coordinación y seguimiento. Por otra parte, la atribución al

Instituto de la Mujer de las cuestiones relativas a la defensa de las víctimas excede un tanto de la tradición que este órgano ha venido asumiendo. En realidad, el Instituto de la Mujer nunca ha tenido competencias de atención directa a mujeres, por tanto, no está bien ubicada esa responsabilidad dentro del Instituto de la Mujer. Nos gustaría que se incluyese la posibilidad de estudiar un órgano específico para la defensa de los derechos de igualdad y el tratamiento de las cuestiones de discriminación, tal como una defensoría o adjuntía al Defensor del Pueblo o un órgano que específicamente pudiera estar ocupado de las mujeres que denuncien situaciones de discriminación.

Otro órgano que menciona el anteproyecto de ley es el Consejo de la Mujer. Solamente tenemos que decir que sorprende que en este caso concreto sí esté clara la adscripción de este consejo al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cuando otras competencias no lo están. Si lo que quiere abrirse es un órgano de interlocución con el Gobierno, este órgano consultivo y asesor debería estar adscrito al mismo departamento donde vayan a hacerse el seguimiento y coordinación de las políticas. En Fundación Mujeres no estamos de acuerdo con que el Consejo de la Mujer tenga que configurarse como un órgano de participación de las mujeres. La participación de las mujeres en este proyecto de ley está garantizada a través de otro tipo de medidas, como es la reforma de la Ley Electoral o la democracia paritaria en la composición de los órganos de la Administración, pero el consejo realmente lo que tiene que ser es un órgano de interlocución con la sociedad civil como, por otra parte, establece la propia Directiva de igualdad de trato que está trasponiéndose en esta legislación y, por tanto, nos gustaría verlo definido como un espacio de interlocución donde las organizaciones de la sociedad civil especializadas en temas de igualdad de oportunidades, asociaciones de mujeres, puedan participar en la propuesta y seguimiento de las políticas públicas en materia de igualdad de oportunidades.

Con relación a la Ley Electoral, he de decirles que es muy conveniente que esté dentro del proyecto de ley pero, desde nuestro punto de vista, la actual formulación que se ha hecho de la modificación no garantiza la igualdad de oportunidades en el resultado de las elecciones, sí garantiza la participación proporcional 40-60 en la composición de las listas, pero el objetivo debe ser que las cámaras legislativas tengan una representación paritaria —entendida como tal el 40-60— de mujeres. Dada la definición de circunscripciones que actualmente existe en España, con la actual redacción podemos encontrarnos que los resultados de las elecciones podrían incluso empeorar la participación que actualmente existe. La única fórmula que puede garantizar que efectivamente en el resultado de las elecciones se dé un 40-60 es lo que vulgarmente se conoce como listas cremallera, que sería el 50 por ciento en tramos de dos. Por otra parte, la excepción de municipios de menos de 5.000 habitantes sería necesario al menos atenuarla un poco.

Entendemos las dificultades de conformar listas en estos espacios locales, pero consideramos que al menos debería figurar la prohibición de listas en ausencia completa de mujeres. Creemos que se debe hacer al menos el esfuerzo para que en muchos municipios exista la oportunidad para las mujeres rurales, que además tienen especiales dificultades en ese sentido, de participar activamente en la política pública.

Para terminar con las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades en el empleo quiero decir fundamentalmente dos cosas, una en relación con la organización de los servicios públicos de empleo. Hay dos menciones en la ley respecto a cómo tienen que modificar su funcionamiento dichos servicios, una en el artículo 38 y otra en la disposición adicional decimoséptima, que introduce una modificación a la Ley de Empleo. La primera se refiere a aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral a través de la formación y de la adaptabilidad admitiéndose para este caso incluso la aplicación de acciones positivas en los programas de inserción laboral activa, y la segunda habla de la vigilancia que desde la intermediación laboral tienen que hacer los servicios públicos de empleo en relación con las ofertas discriminatorias. Creemos que se puede mejorar la apuesta de la ley en el sentido de intentar incorporar al funcionamiento metodológico de los servicios públicos de empleo las necesidades y obstáculos reales que tienen las mujeres a la hora de beneficiarse de los programas de políticas activas de empleo. En el artículo 38 debería hacerse mención específica a la necesidad de adaptar el funcionamiento de los servicios públicos de empleo para remover los obstáculos reales que encuentran las mujeres en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional. Les voy a poner un ejemplo. Recientemente, el Tribunal Constitucional ha dictado una sentencia que ha dado la razón a una mujer que no fue avisada de una oferta de empleo durante su permiso de maternidad. Estamos convencidas de que sin ánimo de ejercer directamente acciones de carácter discriminatorio, existen elementos de estas características en el funcionamiento habitual de los servicios públicos de empleo que deberían ser revisados. Pensamos por ejemplo que las dificultades de conciliación deberían ser un elemento presente en las metodologías de los servicios públicos de empleo y que por lo tanto debería haber un compromiso de adaptación del funcionamiento de dichas metodologías más allá de lo que tiene que ver exclusivamente con la prestación de servicios para la formación y la adaptabilidad, en un funcionamiento y un compromiso un tanto más amplio.

Para acabar voy a hablarles de la parte que más me gusta y que me parece muy importante, pues seguramente ofrecerá grandes resultados a medio y largo plazo respecto de la modificación de las relaciones laborales. Se trata de la regulación de los planes de igualdad de oportunidades en las empresas. Sabemos que esta parte ha sido ampliamente debatida en diálogo social y que incluso ha habido —estamos al tanto por la prensa—

desacuerdos y batallas en las que sobre todo los representantes de las empresas se han mostrado contrarios a gran parte de las cuestiones que hacían referencia a la aplicación de medidas de igualdad dentro de las empresas, batallas que precisamente han perjudicado un tanto el resultado final por lo que a la claridad del texto se refiere. Si me permiten cinco minutos, voy a explicarles cómo vemos nosotras el proceso de desarrollo de los planes de igualdad de oportunidades dentro de las empresas y cómo creemos que debería quedar la regulación.

Evidentemente, la negociación colectiva es un elemento fundamental a la hora de incorporar la igualdad de oportunidades a la regulación de las relaciones laborales. De hecho, tengo mucha confianza en que la introducción de la igualdad de oportunidades como elemento obligatorio de la negociación colectiva va a dar como resultado la incorporación de cláusulas en los convenios sectoriales, en los convenios de ámbito superior a la empresa que van a beneficiar mucho la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Otra cosa distinta es que este mismo fenómeno se vaya a producir dentro de las empresas que tengan mesas de negociación colectiva propias. Piensen ustedes que aunque la negociación colectiva y el diálogo social son una parte imprescindible de la solución del problema, en este momento en muchos ámbitos continúa siendo parte del problema y en algunas ocasiones son precisamente los obstáculos de la negociación los que por ejemplo han provocado que cláusulas extraordinarias a favor de la conciliación de la vida familiar y laboral que aprobaron los sindicatos como cláusulas generales de negociación en el año 2002-2003 hayan tenido poco calado en las empresas, porque a medida que vamos bajando el nivel de la mesa de negociación las resistencias hacia la igualdad de oportunidades son superiores. También piensen que en muchas empresas superiores a 250 trabajadores la participación sindical no está centrada exclusivamente en los sindicatos más representativos, sino que muchas veces hay sindicatos corporativos que están sentados en esas mesas de negociación y que no tienen por qué compartir los criterios en materia de igualdad de oportunidades que, afortunadamente, en este momento comparten los sindicatos más representativos en este país. Por tanto, cuando llegamos al nivel de la empresa, las empresas tienen que tener una obligación separada respecto del impulso del proceso de diagnóstico de igualdad de oportunidades dentro de la empresa y de puesta en marcha de los planes. Eso es lo más importante, puesto que es a partir de esos dos instrumentos como se va a poder identificar qué tipo de medidas van a poder ser llevadas después a la negociación colectiva y ser fijadas en la regulación de las relaciones laborales. Piensen ustedes que para la elaboración de un diagnóstico, elemento que se menciona en la ley en dos apartados diferentes de las disposiciones adicionales —en la disposición adicional undécima, en la que se añade un nuevo párrafo al artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores—

dores, sobre el que por cierto hay un error en el proyecto, que habla del informe que necesariamente hay que dar anualmente a los representantes sindicales, y en la modificación de la memoria de las sociedades anónimas, donde también se hace referencia específica, esos son elementos de diagnóstico—, tenemos que enriquecer dichos elementos y establecer claramente la obligación de las empresas de elaborar esa información y esos diagnósticos, pues sin esa información que en muchos casos no está en manos de los representantes sindicales no se puede avanzar. La mayor parte de las veces la situación de discriminación dentro de las empresas no es visible, está oculta bajo una batería de normativas, de categorías laborales, de diferencias retributivas que son difícilmente detectables si no se hace un análisis con criterios claros. Por tanto, intentemos potenciar y clarificar la obligación de las empresas de emitir un informe diagnóstico que tenga que ser obligatoriamente informado a los representantes de los sindicatos, como ya se refleja en la ley, y a partir de ahí que tengan la obligación clara y precisa de elaborar una propuesta de plan, propuesta que, para ser formalizada, sí deberá contar con la participación de los representantes del personal, pero que no necesariamente se pueda paralizar. El papel que debe jugar la negociación colectiva en este nivel, efectivamente, es la propuesta de regulación posterior de los avances conseguidos y de esta manera pasar los avances a la regulación de las relaciones laborales dentro de las empresas. Piensen ustedes también que muchas de las acciones que una empresa puede poner en marcha en favor de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres dentro de su gestión empresarial global en muchas ocasiones no tienen directamente que ver con la regulación de relaciones laborales, sino que pueden ser otro tipo de medidas y servicios. De hecho, en este momento seguramente ustedes conocen por la prensa ejemplos de diferentes empresas que han incorporado servicios específicos a sus departamentos de recursos humanos y que los están ofreciendo como elemento de igualdad de oportunidades y de conciliación. Es verdad que deberíamos revisar si toda esa batería de herramientas contribuye realmente a la igualdad de oportunidades o no, control y seguimiento que tiene que estar en manos de la representación sindical, evidentemente, pero no pongamos la negociación colectiva como punto de arranque del proceso, sobre todo porque la propia ley establece vigilancia administrativa, sanciones administrativas y la posibilidad de condenar a una empresa a elaborar un plan. Si la autoridad laboral condena a mi empresa a elaborar un plan y lo primero que tengo que hacer yo es ponerlo en negociación colectiva, podemos llegar a tener un problema. En cualquier caso, se pueden llegar a paralizar los elementos esenciales de información, que, como les digo, desde Fundación Mujeres pensamos fundamentalmente que es el diagnóstico, conocer la situación real de hombres y mujeres dentro de una empresa. Por último, también echamos en falta una mención a la colaboración necesaria del personal de

la empresa, es decir, debería haber alguna referencia a que los trabajadores y trabajadoras de una empresa deben colaborar diligentemente con la estrategia de puesta en marcha de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa. Esto es lo que les quería contar y estoy a su disposición.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Por el Grupo Parlamentario Socialista, que es el proponente de la comparencia, tiene la palabra la señora Muñoz.

La señora **MUÑOZ SANTAMARÍA**: En primer lugar, quiero dar la bienvenida a doña María Luisa Soletto, que representa a la Fundación Mujeres, cuya comparencia ha querido solicitar mi grupo parlamentario dada su experiencia en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito público, en las políticas de igualdad y en concreto en el mercado laboral, que es uno de los paquetes más importantes y extensos de medidas que contiene la ley. Yo haré referencia a alguno de los comentarios que ha hecho para pedirle algunas aclaraciones o para que llegue más allá en sus propuestas, si puede ser, sobre algún tema que nos interesa especialmente, porque realmente estamos aquí para intentar mejorar la ley y acoplarla al máximo a conseguir el objetivo, como usted ha dicho, de intentar llegar a resultados reales en la igualdad de oportunidades y en la calidad de vida de las mujeres.

Usted se ha referido a que en el ámbito de la conciliación —ha hablado de la incidencia de los días no lectivos o de las enfermedades de los menores— si bien la ley recoge el derecho —que yo creo que es muy importante que lo recoja como derecho porque es un cambio conceptual— del trabajador y de la trabajadora a flexibilizar su horario en función de las necesidades de conciliación, debería dar más pistas. Nosotros queremos saber si usted nos puede dar pistas de lo que puede contener la ley, además de este derecho general.

Por otra parte, ha hablado de la sociedad de la información. Estoy de acuerdo con usted en que es muy importante —y recogemos su aportación— no solo contemplar a las mujeres como usuarias de la sociedad de la información —aunque la ley, como usted muy bien ha dicho, habla de incluir la perspectiva de género en las políticas públicas, que debería incluir a todo— sino como promotoras. Ha apuntado dos medidas que me gustaría que nos ampliara, la de incluir a las mujeres también como investigadoras o como partícipes en los centros de decisión y de limitación de los contenidos sexistas de la sociedad de la información y de la vida cotidiana.

Respecto a la Administración pública, entiendo que usted mejoraría la parte de evaluación y de seguimiento de los resultados. Ha hablado del Instituto de la Mujer y le pregunto si cree que esa función se tiene que atribuir al Instituto de la Mujer o a otro órgano. En cuanto a una posible defensoría de derechos de igualdad, le pregunto

si se refiere a crear una defensora de derechos de la mujer, específica; si se refiere a crear un órgano parecido dentro del Defensor del Pueblo que ya existe, si con esto se está refiriendo a denuncias de discriminación en la conjunto de la sociedad o si sería una defensora ante la Administración pública cuando se vulneran los derechos de la mujer por parte de las administraciones públicas. No me ha quedado clara la acotación de su propuesta.

Ha hablado de la Ley Electoral, que sin duda es importante. Ha hecho referencia a la propuesta de la lista cremallera para que haya un resultado más alto y realmente las cámaras sean proporcionalmente paritarias. Creo que la ley lo recoge por tramos cortos —mínimo de cinco, que es el primer número matemático por el que se puede dividir— y habla no solo de paridad sino a lo largo de la lista para conseguir los resultados. En realidad cuando la paridad se conceptualizó por las mujeres se hizo con la fórmula que todos conocemos del 40-60 para intentar, primero, flexibilizar y, segundo, que haya en ocasiones y cada vez más listas del 60 por ciento de mujeres. Tendríamos que ver cómo adaptamos eso para hacerlo más flexible. Hay muchas teorías, como usted sabe, constitucionalistas que hablan de que una ley tan de cremallera marcando los puestos podría incidir en la libertad de los partidos y ahí hay una colisión un cierto debate jurídico, además de que, sinceramente, yo opto por una ley más flexible, pero tendríamos que bajar el límite o buscar otra fórmula para las provincias con muy pocos diputados, porque si van en el puesto cuarto o quinto tal vez no haya ninguna diputada.

Respecto a la igualdad de oportunidades en el empleo, ha hecho una propuesta genérica que me gustaría que nos pudiera concretar. El enunciado me parece muy correcto: adaptar el funcionamiento de las oficinas de empleo a las necesidades de las mujeres para que realmente sean efectivas en la incorporación de estas al empleo. Me gustaría que nos dijera qué propuestas se deben incorporar en una ley genérica para que esto sea real.

Finalmente, ha hablado de los planes de igualdad de las empresas y creo que ha venido a decir —si no es así me corrige— que en algunas ocasiones la negociación colectiva es parte del problema para poder aplicar planes de igualdad y que desvincularía que la redacción de un plan de igualdad tenga que pasar por la negociación colectiva como inicio, sino que lo haga después o como seguimiento. Quería saber qué propuesta concreta hace: ¿que sean las empresas directamente quienes tengan que hacer un plan de igualdad y que eso no tenga que avalarse por la negociación colectiva? Le pregunto qué quiere decir, porque también tienen que estar los representantes de los trabajadores y de las trabajadoras garantizando que las medidas de igualdad tengan un control diario, porque este difícilmente se podrá hacer si no está en manos de las trabajadoras, que es a quienes tienen que llegarles las mejoras en la igualdad de oportunidades dentro de las empresas. La segunda derivada es cómo conseguimos que las trabajadoras también estén repre-

sentadas a través de los representantes de los trabajadores para que realmente se vele por los derechos que la ley recoge respecto a ellas. He hecho un repaso de aquellos aspectos que nos interesaría como grupo que aclarara o concretara.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Por el Grupo Parlamentario de Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds tiene la palabra la señora García.

La señora **GARCÍA SUÁREZ**: En primer lugar, quiero dar la bienvenida y felicitar a doña María Luisa Soletó. Realmente, su intervención ha sido de gran utilidad y de mucho interés. Hay coincidencia en aquellas cuestiones que usted plantea como mejorables, pero, además, los argumentos que ha dado son ricos e importantes, porque muchas veces podemos intuir que las cosas tienen que mejorarse, pero es necesario profundizar en las razones, algunas de las cuales ha ido desgranando. Pasaré bastante rápido sobre aquellas cuestiones que han quedado claras y con las que coincidimos como por ejemplo la reflexión sobre el permiso de paternidad, que nuestro grupo también considera que ha de ser como mínimo de cuatro semanas. Me parece importantísimo lo de eliminar los 180 días previos de cotización. Nos ha hablado de los permisos más flexibles —además de compartirlo, aprovecho para introducir alguna pregunta— que quedan sin cubrir, cosa que comparto totalmente, porque las incidencias del cuidado, aunque son temas menores, dificultan enormemente el día a día y la actividad laboral y tienen una enorme repercusión en las mujeres y en la visualización que se tiene de ellas en los lugares de trabajo. Produce un impacto en el sentido de que las mujeres acostumbran a faltar con más frecuencia, etcétera, cuando es un tema que no está resuelto, porque indudablemente alguien tiene que hacer esta función. Ahora bien, usted dice que faltan soluciones en la ley. Seguramente han pensado un poco más en este tema y le preguntaría cuáles son las soluciones que considera que faltarían. Aprovecho para preguntarle si usted cree que es conveniente avanzar más en la línea de ampliar más permisos para las mujeres o si considera que esto sería contraproducente y habría que incrementar estos permisos para los hombres o crear incentivos en las empresas para que los hombres utilicen estos permisos para compensar lo que sin duda en estos momentos es una desigualdad clarísima en la práctica. Comparto también que falta una mayor concreción, por ejemplo en el tema de las estadísticas, artículo 20, y estoy completamente de acuerdo con la reflexión que ha hecho.

Me voy a centrar un poco más para no alargarme en los planes de igualdad, por considerar que pueden marcar verdaderamente un antes y un después, como usted planteaba. En primer lugar, la ley dice que las empresas de más de 250 trabajadores son las que deberán hacer estos planes de igualdad. Por tanto, queda absolutamente en el aire qué pasa con más del 70 por ciento de las

empresas. Si no tengo mal entendido —usted me corregirá, porque seguramente tendrá estos datos con una mayor concreción—, el nuestro es un país de pequeñas y medianas empresas, de servicios, de pequeño comercio, de empresas dedicadas al mantenimiento, a la limpieza, etcétera, en las que además la mayoría son asalariadas, es decir, mujeres. Nos parece que la ley puede dejar un vacío enorme, porque va a repercutir en una minoría, precisamente en aquellas empresas en las que por su número de trabajadores puedan tener una mayor tradición de consolidación de derechos en los convenios colectivos, etcétera, y en las que las mujeres tienen mayor capacidad para poder ejercer esta negociación de mejora de las condiciones. Esto nos preocupa muchísimo y quisiéramos saber qué piensa al respecto y qué cambios —si es que los considera necesarios— cree que debería tener la ley.

Por otro lado, la ley plantea unas diferencias importantísimas en las medidas de igualdad en el empleo entre las administraciones públicas, Administración General del Estado, y de las empresas privadas. ¿Le parece que vamos por buen camino marcando estas diferencias tan grandes? Aunque está claro que las administraciones o el Estado en general son los que han de empezar por dar verdaderos ejemplos en materia de políticas de igualdad, ¿le parece que no ha de vincularse esta apuesta desde las administraciones públicas con que en un tiempo determinado el resto de empresas tengan también que coger este tren o le parece que está bien tal y como está planteado en la ley en estos momentos? Quiero reiterarle que me ha parecido muy interesante su aportación.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Por el Grupo de Entesa Catalana de Progrés tiene la palabra la señora Baig.

La señora **BAIG I TORRAS**: Quiero dar la bienvenida a doña María Luisa Soletó, de la Fundación Mujeres, cuya intervención me ha parecido muy interesante. Solo quiero pedirle dos concreciones para poder entender mejor una de sus propuestas y que no me ha quedado clara. Al hablar de las tareas de coordinación y seguimiento por parte del Estado se ha referido a la necesidad de que alguien, llamémosle equis, participe, pero no he podido entender cómo diferenciaríamos el trabajo dentro del consejo de participación y del Instituto de la Mujer. Me ha dado la impresión de que o podíamos solapar trabajos o incluso mezclar aspectos que hagan que la acción positiva que intenta buscar la ley no sea clarificadora. Otro aspecto que me gustaría que desarrollara un poco más es la importancia que ha dado al diagnóstico por encima de los planes de igualdad, cómo cuando se llega a la empresa propiamente baja la conciencia respecto a la necesidad de los planes de igualdad, y da importancia al diagnóstico para poder incidir en la conciencia y avanzar en los temas de igualdad.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió) la señora Pigem tiene el uso de la palabra.

La señora **PIGEM I PALMÉS**: Señora Soletó, quiero sumarme en primer lugar a las palabras de las portavoces que me han precedido agradeciendo su presencia en esta Comisión, dándole la bienvenida en nombre de mi grupo parlamentario y además agradeciéndole muy especialmente su capacidad de concreción y de propuesta para la mejora de una ley que usted considera globalmente positiva, lo mismo que la consideramos desde el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió). Tengo en gran estima sus opiniones y sus propuestas y por ello mi primera petición sería, si fuera posible, que nos enviara por escrito las propuestas concretas de modificación del articulado de la ley. Sé que ustedes, junto con otras organizaciones, tuvieron una jornada de análisis y valoración del entonces anteproyecto, que formularon propuestas concretas de enmiendas al articulado y me gustaría que, quizá no con la misma precisión pero sí trasladadas al proyecto en el que se han recogido parte de las propuestas que se hicieron en esa reunión, nos pudiera concretar lo que nos ha explicado concisamente en su exposición. Tengo en estima su opinión y me gustaría también saber qué opinión tiene usted respecto a algunas de las modificaciones que se barajan como enmiendas de mi grupo parlamentario.

Respecto a la conciliación, estoy completamente de acuerdo con usted en que se ha de incrementar el permiso de paternidad. El permiso de paternidad de cuatro semanas se ha planteado por mi grupo parlamentario ya en algunas iniciativas. Hay un acuerdo por parte de bastantes grupos en que el permiso que propone la ley es excesivamente justo, aunque abre un primer paso. Esta ley, además de proponer medidas de conciliación en general que indudablemente son necesarias, debiera ser un buen instrumento, es la ocasión para avanzar en la igualdad de las medidas de conciliación. Me sumo a las palabras que ha dicho una de las portavoces que me ha precedido en el uso de la palabra de que si solamente articulamos medidas de conciliación, pero no estimulamos la participación en igualdad entre hombres y mujeres, no sé si al final va a ser contraproducente, porque ampliamos la percepción que tienen los empleadores de que los inconvenientes de la conciliación recaen únicamente en las mujeres. Por eso, me gusta su propuesta de ampliar el permiso de paternidad y me gusta que los permisos más flexibles de atención a enfermedades cortas, etcétera, pudieran ser permisos que fueran igualitarios para hombres y mujeres. Me gustaría saber su opinión sobre el carácter individualizado del cuidado a los dependientes, es decir, que se primaran los permisos por consanguinidad y, excepcionalmente, por afinidad. Esto quiere decir que cada uno fuera responsable, en primer lugar, de cuidar a los miembros de la familia consanguíneos más que afines.

Esta ley es una ley de futuro, evidentemente, pero también debemos hacer justicia a todas esas mujeres que han dedicado el tiempo a la familia y al trabajo, muchas veces sin cotización y sin reconocimiento del trabajo formal, y que ahora se ven avocadas a una situación de pobreza. Esta ley sería también un buen instrumento para hacer justicia a estas mujeres reconociendo, por ejemplo, la aportación realizada por las mujeres a la sociedad a través de la familia y dando trascendencia a la maternidad, es decir, considerar cotizados, por ejemplo, equis años por cada hijo que se haya tenido —con lo cual se podrían mejorar sus pensiones de jubilación— y considerar que todas las mujeres —que son muchas, el porcentaje nos habla de un 90 por ciento— que solicitan la jornada a tiempo parcial para el cuidado de familiares o dependientes vieran complementada su cotización como si tuvieran la jornada completa, con cargo a los presupuestos generales, en el tiempo en que no hay suficientes servicios para atender a los menores —dos o tres años— y así, en el futuro, su cotización no se viera traducida, otra vez más, en una pensión más baja.

Usted ha valorado que la ley pasa de un proyecto social a un compromiso de resultados. Eso es muy importante. Creo que todos coincidimos en que si esto fuese una enfermedad, habría que actuar sobre los síntomas pero también sobre las causas, es decir, la conjunción de dos tipos de instrumentos puede ejercer un efecto multiplicador sobre la corrección de las desigualdades reales. Esta es una ley de resultados pero, desde mi punto de vista y por eso querría conocer su opinión, se potencia muy poco un instrumento valioso que tenemos que es el impacto de género en las normativas. Corregir con acciones positivas las desigualdades que plantean las normas es una buena solución pero si previamente tenemos un buen análisis de los resultados que van a provocar las normas y las podemos corregir desde el inicio tendríamos un efecto multiplicador. Tenemos una Ley de Impacto de Género aprobada, pero usted sabe igual que yo que en casi todas las leyes esa Ley de Impacto de Género se reduce prácticamente a una hojita ciclostilada diciendo que no hay impacto de género, cuando esto es prácticamente imposible. Hay leyes como por ejemplo la de presupuestos que ni siquiera contienen el impacto de género. ¿Usted cree que se debiera potenciar y aprovechar esta ley para regular qué se tiene que valorar, qué parámetros debieran contener estas valoraciones de impacto de género?

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Cierra el turno el Grupo Parlamentario Popular y la senadora Do campo va a hacer uso de la palabra.

La señora **DO CAMPO PIÑEIRO**: Le doy la bienvenida en nombre del Grupo Popular a la directora de la Fundación Mujeres, María Luisa Soletto, y le agradezco su comparecencia y todas las ideas que nos ha aportado que, sin lugar a dudas, nos van a ser útiles a la hora de analizar el proyecto de ley y elaborar nuestras enmiendas.

Se lo agradezco porque Fundación Mujeres tiene una experiencia en programas y en proyectos en el área de la igualdad que nos lleva a que usted hoy nos haya hecho unas propuestas sobre una ley que considera podría tener unas susceptibles mejoras.

Usted nos ha hablado de los derechos en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral, y estamos de acuerdo en que sería beneficioso que se recogiese en la ley ese incremento del permiso de paternidad porque nosotros también consideramos que ese permiso de paternidad no cumple los objetivos para lo que está y, por tanto, lo consideramos insuficiente. Ha hecho hincapié en el tema de la conciliación. Nosotros observamos la ausencia en este proyecto de ley de la posibilidad de hacer permisos más flexibles, de recoger propuestas para poder conciliar no solo la atención y cuidado de los hijos —como el tema de guarderías— sino incluso de personas dependientes y de personas mayores. Es verdad que usted ha apuntado que hay un vacío con respecto a aquellas cuestiones que son de difícil cobertura y que no están recogidas, como son los periodos vacacionales de niños o puentes, en los que no hay una cobertura de servicios sociales que se pueda sostener. Por eso, nosotros consideramos que debería facilitarse el acceso de las mujeres al empleo, pero también la permanencia en el empleo. Nos gustaría saber si usted cree que estas medidas de permisos más flexibles o de servicios son suficientes o si sería positivo que se pudieran impulsar otras medidas que, a lo mejor, no están recogidas en la ley. Entre ellas, por ejemplo, un fondo nacional para guarderías o poder flexibilizar los horarios en las empresas para favorecer esa conciliación.

Usted ha hablado del tema de estadísticas públicas. Nosotros también lo hemos observado y creemos que hay que trabajar más en desarrollar unas estadísticas fiables que, a día de hoy, en ciertos sectores, no son las estadísticas que deberíamos manejar; habría que hacer hincapié en esa materia. Con respecto al tema de la sociedad de la información, si no apostamos en los contenidos que debe haber en la sociedad de la información por la igualdad y por la conciliación poco podremos hacer en ese aspecto. No hay que centrarse solo en la formación, aunque sea necesaria, pero sí estamos de acuerdo con usted en que habría que apostar por esos contenidos.

Observamos en la ley que hay un escaso seguimiento de la puesta en marcha de toda la ley. Nos ha hablado de los dos órganos que se crean y que viene recogidos, pero no se habla de cómo puede ser esa evaluación. Consideramos que si no hay ese seguimiento no habrá eficacia, sobre todo cuando estamos hablando de que es una ley transversal y una ley donde hay competencias claramente de las comunidades autónomas y competencias que vienen determinadas por la legislación nacional, como puede ser en materia laboral. Por lo tanto, nos parece oportuno. Queremos saber qué propuestas consideraría usted importantes para llegar al meollo de la cuestión

del seguimiento y de la evaluación y en qué órgano se debería hacer.

En cuanto a las listas electorales —independientemente de la opinión del Grupo Popular de no apoyar el tema de las cuotas, como usted sabe— veo que usted ha coincidido en su exposición con la anterior compareciente, la responsable de Fademur, que también nos denunciaba que esa excepción en municipios de menos de 5.000 habitantes debería atenuarse. Usted nos propone que haya una prohibición para listas electorales que no tengan mujeres. Por las estrategias de trabajo que ustedes han desarrollado durante estos años, ¿nos podría decir qué estrategias serían buenas para despertar el interés de las mujeres en la participación en la política y en la toma de decisiones en todos los niveles en esos ayuntamientos de menos de 5.000 habitantes, así como para fomentar su participación en estos municipios? Si lo que justificamos es que o no hay mujeres o no tienen interés, creemos que sería bueno que así viniese recogido en la ley en caso de que no supriman esa exclusión que nosotros no consideramos positiva.

En cuanto a los servicios públicos de empleo, es verdad que son necesarios, aunque a veces los servicios públicos no evalúan los problemas que la mujer puede tener en el momento de acceder a un puesto laboral o incluso para lo que pueda ser su permanencia. De ahí sería importante —y usted nos podría decir si lo cree bueno— que viniese recogido en algún momento en la ley todo lo que fuese la vigilancia de esas ofertas discriminatorias que al día de hoy aún se siguen dando.

Con respecto a los planes de igualdad en las empresas yo no sé si le he entendido que su opinión es que cada empresa pueda negociar su propio plan —y nos estamos refiriendo a las empresas menores de 250 trabajadores—, exigiéndoles un mínimo, pero haciendo un diagnóstico previo. ¿Ese diagnóstico partiría de las empresas o de las organizaciones sindicales? ¿Usted cree que es bueno imponer una medida, como es este caso, a las empresas que son las que en realidad van a tener que aplicar luego estos planes de igualdad? En ese sentido, ¿qué propuestas haría usted para poder llegar a ese consenso? ¿No sería más factible, para que cada una de las empresas tuviese un plan global, que la propia empresa negociara su propio plan?

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Haga uso de su último turno, señora directora.

La señora **DIRECTORA DE LA FUNDACIÓN MUJERES** (Soletto Ávila): Voy a intentar contestar a cada uno de los temas que se han planteado, empezando con el paquete de derechos relacionados con la conciliación.

Es difícil concretar medidas en torno a lo que pueda ser la flexibilidad de los permisos porque este es un tema de estricto interés de negociación colectiva; es decir, la negociación colectiva tiene que entrar a saco, si ustedes me lo permiten, en el establecimiento de este tipo de

permisos. Si tenemos en cuenta que este tipo de permisos flexibles dependen mucho del sector, del tipo de empresa, de la composición de las plantillas, etcétera, evidentemente estamos entrando en un ámbito donde la negociación colectiva tiene un protagonismo absolutamente indiscutible. En la ley se establece el derecho a negociar la flexibilización de la jornada, no el derecho a flexibilizar la jornada, por tanto lo que se está diciendo de alguna manera es que si yo soy una trabajadora con problemas de conciliación tengo el derecho a intentar negociar individualmente con la empresa una adaptación del horario. Se trata de una negociación que, probablemente, si existe un compromiso general de la empresa, podrá ser llevada a término en buenas condiciones. Por ejemplo, si la empresa tiene recogido este tipo de medidas en planes de igualdad, tendré éxito en la negociación, pero si no, la negociación va a estar desequilibrada, porque la negociación individual es difícil de llevarla a cabo, sobre todo para algunos sectores de responsabilidad. En los ejemplos de las empresas que se presentan ahora como empresas familiarmente responsables o empresas conciliadoras estamos viendo que son en mandos intermedios hacia arriba donde se están aplicando medidas satisfactorias de conciliación, pero difícilmente vamos a encontrar empresas que tengan medidas de conciliación, por ejemplo, para la señora de la limpieza. Si repasan ustedes las estadísticas relativas a dónde están las mujeres en el mercado de trabajo, pueden llegar a la absurda conclusión de que en la negociación individual para la conciliación están mejor posicionados los hombres que las mujeres. Pues bien, a ver si lo aprovechan, porque, en cualquier caso, yo estoy de acuerdo con que este es el momento de ampliar el derecho de los varones con relación a la conciliación. Me parece muy bien tener medidas que reconozcan el papel de las mujeres en la atención y cuidado. Respecto a esto, creo que deberíamos separar radicalmente lo que es el reconocimiento de una aportación tradicional de lo que son medidas dirigidas a mujeres que probablemente tienen ya un difícil espacio de inserción laboral. Si hay que elegir, yo creo que en este momento es incluso mucho más importante, a medio plazo, ampliar los derechos de los hombres que continuar en el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Si la Seguridad Social lo aguanta, están bien las dos cosas, pero si no, si tenemos que elegir, es el momento de empezar a equilibrar. Piensen también ustedes que estamos en un país que, en el contexto europeo, no se caracteriza por tener los permisos de maternidad o paternidad más largos. Por lo tanto, en este momento, la ampliación de estos permisos a costa de la utilización exclusiva por parte de los hombres —evidentemente, sin disminuir los de las mujeres— es una estrategia que nos puede ayudar a equilibrar la posición de hombres y mujeres en el mercado laboral, que es de lo que se trata en este momento.

Me parecería estupenda la medida de la consaguinidad, pero no sé si la sociedad lo resistiría. La intervención a favor de la igualdad no puede dinamitar determi-

nado tipo de cuestiones y colocar en peor situación a determinados colectivos. Evidentemente, la atención y cuidado familiar en este país se organiza en torno a las mujeres, es indudable, y además nos va a costar cambiarlo. Por lo tanto, me parecería bien meter esa medida, pero habría que hacer un análisis previo sobre cuáles van a ser las consecuencias y ver por ejemplo, cómo va a influir en la aplicación de la Ley de Dependencia y en la figura de la cuidadora familiar. No lo sé. Me parece muy interesante. Se ha hablado de esa medida en algunas de las reuniones que han tenido las organizaciones de mujeres, pero me parece de difícil aplicación, me parece complicado, y habría que estudiar claramente el impacto.

Yo no he mencionado la cobertura de servicios sociales. Es evidente que una de las estrategias de conciliación es la cobertura no tanto de servicios sociales, sino de servicios de atención y cuidado, por ejemplo, de la extensión de los servicios en materia educativa. En este momento existen planes del Gobierno que tienen fijados resultados a corto y medio plazo para ampliar, por ejemplo, la atención educativa de 0 a 3 años, y es evidente que todo ese tipo de cuestiones van a incidir positivamente. Cosa distinta es si eso debe ser contenido de esta ley, cuando estamos hablando de la eficacia y de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Que el Estado asuma como responsabilidad esa parte de atención y de apoyo a las familias indudablemente va a repercutir a favor de la conciliación, pero no estoy segura de que tuviera que ser específicamente objeto de regulación dentro de esta ley. Me parece más importante el reconocimiento de los derechos individuales de las personas. En cualquier caso la cobertura de servicios nunca va a poder arreglar las incidencias del cuidado. Es evidente que es muy difícil abordar ciertas incidencias del cuidado. Cuando por la mañana tu hija se levanta con 40 grados de fiebre, o tienes a la abuela que vive al lado, o no tienes nada que hacer, y es verdad que la mayor parte de las veces ese tipo de incidencias recae sobre las mujeres. ¿Cómo se puede concretar? Por ejemplo, una bolsa de horas. Ya existen algunos ejemplos, incluso en la legislación europea —y hay una organización de mujeres en España que tiene elaborada una pequeña propuesta de proporción de horas—, de una bolsa de horas que pudieran ser disfrutadas por el padre y por la madre de la forma más equilibrada posible para poder atender este tipo de cuidados y para poder hacer frente a este tipo de incidencias. Evidentemente la otra alternativa sería promover fórmulas dentro de las medidas de las empresas y en el marco de la negociación colectiva. Ayer mismo en la televisión vi una empresa que te mandaba un ordenador a casa en el caso de que tu hija tenga 40 grados de fiebre. ¿Qué problema tenemos con este tipo de medidas? Que se adapta solamente a determinado tipo de sectores y a determinados cargos dentro de los sectores. Y si volvemos a cómo está estratificado el mercado de trabajo seguimos encontrando que aunque eran las mujeres quienes más iban a pedir el ordenador

resulta que son los hombres los que están mejor colocados para que les manden el ordenador, por tanto son ajustes que habría que seguir haciendo. La bolsa de horas —hubo una ley italiana que lo recogió como tal— puede ser una opción y una propuesta de solución que podría ser hecha directamente en la ley o proponerlo después, a través de la intervención social, como contenidos de negociación colectiva o contenidos de planes.

En relación con la sociedad de la información hay medidas que ya se están aplicando. Todo el plan de nuevas tecnologías en I+D+i que en este momento se están manejando, tanto el Avanza como las otras piezas que componen toda la estrategia del plan de reformas, contemplan una serie de programas en los que fácilmente se pueden incorporar medidas a favor de la participación de mujeres, por ejemplo en la investigación y desarrollo de nuevas tecnologías; incluso el Plan Avanza tiene huecos y medidas suficientes como para poder proponer la promoción de contenidos concretos. Entonces estamos otra vez en la misma situación: en este momento las políticas de intervención pueden lograr resultados que van más allá de lo que está escrito en la ley. Pues bien, deberíamos procurar que eso no fuera así. Deberíamos procurar que la ley recogiera lo que es posible actualmente en cuanto a resultados porque lo que estamos intentando es garantizar ese resultado, por ejemplo promover contenidos como marco para la igualdad y para la vida cotidiana, porque las nuevas tecnologías también pueden ser un elemento de conciliación; me parece que es una buena idea. Sancionar contenidos sexistas, ¿por qué no? si lo estamos haciendo en los medios de comunicación. Por cierto, en relación a los medios de comunicación existe un desequilibrio en la ley entre lo que se atribuye a Radiotelevisión Española y lo que se atribuye a EFE, y no entiendo muy bien por qué esa descompensación, ese desequilibrio cuando me parece que la naturaleza pública es en ambos casos igual. Pues de igual manera que en los medios de comunicación de carácter público estamos limitando contenidos, se puede en un momento determinado, por la vía de las subvenciones, etcétera, intentar definir un poco más cómo se van a proponer contenidos a favor de la igualdad o cómo se van a limitar ayudas a contenidos que no respeten el principio de igualdad de oportunidades. Ya sabemos que Internet en estos momentos tiene un valor y un poder educativo muy superior a los que tenemos las madres y los padres, por ejemplo, y merece la pena hacer una vigilancia específica en determinado tipo de contenidos a través de Internet. De todas formas la ley tiene mucho desarrollo posterior; hay un artículo, por ejemplo, que identifica la limitación de subvenciones públicas según se contribuya o no al desarrollo del principio de igualdad, y quizás por la vía de esos mecanismos habrá que articular después cómo se ponen en marcha las diferentes medidas.

En cuanto al seguimiento y la coordinación, quizás he dado la sensación de hacer una crítica más dura de la que realmente quería hacer. Tanto la Comisión Interministerial

rial como las unidades de género son dos instrumentos absolutamente valiosísimos, la ley ha sido en este sentido muy valiente porque ha incorporado lo último, lo más innovador acerca de cómo aplicar la transversalidad de una forma orgánica. El único problema es que a esa Comisión Interministerial —que efectivamente servirá para la toma de compromisos y las aportaciones de cada departamento— y a esas unidades de género que después se van a ocupar dentro de cada departamento del desarrollo de la ley, parece que les falta algo por arriba, algo que realmente aglutine esa tarea y esa labor. Además, la experiencia nos dice que ya ha habido comisiones interministeriales en la coordinación de las políticas de igualdad de oportunidades y su eficacia es limitada si no hay un órgano de impulso específico que se ocupe, además, del seguimiento y la evaluación; si no esa Comisión Interministerial propondrá desde cada punto su propio seguimiento y evaluación, con lo cual no tendremos nunca una visión de conjunto. Ahora mismo nos hemos dotado de una doble estructura de igualdad de oportunidades, el Instituto de la Mujer y la secretaría general de Políticas de Igualdad. No lo he dicho en la comisión, porque no estoy segura de que una secretaría general sea lo más pertinente, tampoco soy muy experta en los manejos internos de la Administración pública pero sí necesitamos un órgano de rango suficiente —no sé cual pero de rango suficiente— como para poder ordenar —en el sentido de poner orden, no de mandar— la actividad de estos dos órganos que están colocados en un nivel alto en cada uno de los departamentos ministeriales. Necesitamos a alguien que ordene todo eso y que asuma de forma directa otras obligaciones que están asignadas al Gobierno y que están en tierra de nadie, porque se dice que el Gobierno tendrá que elaborar un plan estratégico, pero ¿quién? Dejando a salvo la capacidad de organización de las competencias de cada uno de los gobiernos sí me parece que se debería dar una instrucción mínima o simplemente apuntar que efectivamente va a haber alguien de rango suficiente encargado de la coordinación de estos organismos que, por otra parte, me parecen perfectos, estupendos y que además garantizan la eficacia de muchas de las intervenciones que de otra manera no estarían garantizadas. Sí he dicho respecto al Instituto de la Mujer que tal y como dice la directiva —esto es un efecto directo de la trasposición de la directiva— tiene que haber un órgano que se ocupe de las demandas por razón de discriminación. Lo que ha hecho la ley es que esa competencia se la otorga al Instituto de la Mujer. Bien, pero seamos conscientes de que esa es una competencia absolutamente nueva para el Instituto. Debemos tener en cuenta que éste es un organismo autónomo de la Administración central del Estado y no sé si resulta muy habitual o muy lógico que un organismo que nunca se ha ocupado de este tipo de cosas asuma estas cuestiones o si, por el contrario, merecería la pena indagar, investigar si podemos hacer algo en relación con las demandas por razón de discriminación. Creo que, como esta ley esta-

blece un montón de obligaciones para la Administración pública, no sería desacertado pensar que en el órgano que tenemos, la defensoría del pueblo (el defensor del pueblo, la defensora del pueblo), para estudiar este tipo de cuestiones en relación con la Administración pública se pudiera abrir una adjuntía —también hemos pensado en algún momento en una fiscalía pero suena algo peor, por lo menos a mí no me satisface tanto— o un órgano que pudiera ocuparse específicamente de eso, porque si no la ley se lo adjudica al Instituto de la Mujer y éste tendrá que adaptarse para poder asumir ese tipo de competencias que no ha tenido hasta ahora.

Una cuestión más en relación con la coordinación. El Consejo de la Mujer considero que es una cosa separada de la responsabilidad de la Administración pública en coordinación interna de las políticas. Vuelvo a decir que también hay una necesidad de trasponer lo que la directiva de igualdad de trato dice en este caso, y es que los gobiernos deben procurar el diálogo con la sociedad civil interesada en el desarrollo de políticas de igualdad. Yo creo que la ley lo que ha hecho es venir a construir el espacio del Consejo de la Mujer; evidentemente ese espacio de diálogo tiene que ver con la capacidad de propuesta y con la necesidad de conocimiento, de seguimiento y evaluación de las políticas, pero si he dado esa sensación desde luego no quería decir en absoluto que esto viniera a suplir la capacidad que ha de tener la propia Administración pública de organizarse internamente. Pertenece a una responsabilidad distinta, es un órgano de diálogo. Lo que sí discuto es que sea un órgano de participación de las mujeres. No creo que sea un órgano de participación de las mujeres, para eso ya hay otras cláusulas en la ley. Es un órgano de diálogo entre la Administración y las organizaciones de mujeres interesadas en el tema.

En cuanto a la Ley Electoral, la fórmula que propone el proyecto en este caso también es muy valiente porque abandona definitivamente el territorio de las cuotas. No estamos estableciendo cuotas, estamos estableciendo requisitos para la validez de las listas electorales, y eso es algo radicalmente distinto. ¿Por qué? Porque las cuotas son acciones positivas a favor de las mujeres, mientras que establecer una condición específica para la validez de las listas electorales estaría más en el ámbito de lo que conocemos como *mainstreaming* de género, estamos integrando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un criterio de validez y de valor social en la construcción de listas electorales. Por ello creo que nadie ha interpuesto problemas de constitucionalidad a esta fórmula, porque no estamos diciendo que se tenga necesariamente que elegir a un tanto por ciento de mujeres en el marco de una lista, lo que estamos diciendo es que las listas no valen si no están debidamente conformadas respecto al principio de igualdad de trato, y a ese principio de igualdad de trato se le da un nombre, que será la participación de mujeres y de hombres en medida proporcional, eso es lo que se está estableciendo en la ley. Identificar esto como una cuestión

que va contra la libertad de los partidos... Sí, evidentemente, si se pueden conformar las listas de otra manera tienen más capacidad de elección, pero la pregunta es si damos por bueno el hecho de que unas listas construidas equilibradamente son listas más justas y más acordes con el principio de igualdad. Esa es la decisión. En ese sentido, me parece que la fórmula es coherente con lo que persigue la ley en función del acceso de las mujeres. No he hablado de la medida, pero piensen ustedes que a los consejos de administración les estamos diciendo lo mismo, que para tener cierta validez de operación de mercado tienen que tener suficiente número de mujeres en su seno en un plazo de años. No se puede decir que estoy limitando, no, estoy corrigiendo, pero lo estoy haciendo a través de la incorporación de un criterio en el funcionamiento, y eso no es una acción positiva y no es una cuota, eso es reparar un error en el criterio de construcción de listas y creo que así debe ser entendido. El problema es que cuando establecemos cómo tienen que ser las listas, si damos por bueno lo de participación equilibrada en los términos, por ejemplo, en los que se está proponiendo para la conformación de los órganos colegiados de la Administración pública, nos podemos encontrar con que el resultado electoral no es que sea de 40-60, es que es el 15 por ciento. Les invito a ustedes a que hagan operaciones matemáticas en relación con qué pasa en aquellas provincias donde los partidos políticos no sacan cinco, que son muchas, por cierto, con respecto a la composición de la Cámara del Congreso, por ejemplo; es decir, en cuántas provincias un partido político no saca cinco puestos. Yo soy de Cáceres, pero prácticamente esa es la situación en todas las de Castilla, etcétera, salvo en las más grandes. Vamos a pensar que los partidos cumplen estrictamente la norma que se da en la Ley electoral en cuanto a la participación de mujeres y, además, vamos a pensar que todavía quedan algunos obstáculos y que esos tramos de cinco están compuestos por tres señores en la cabecera y dos señoras en la cola; es un partido que está cumpliendo con lo que dice la ley, pero les invito a que echen las cuentas de cómo sería la composición. Entonces, estamos hablando de una ley que garantiza la igualdad de oportunidades en el resultado de las políticas, pero también estamos hablando de una propuesta de modificación de la Ley electoral que garantiza la composición de las listas y puede empeorar el resultado actual. Ya sabemos que, afortunadamente, el compromiso de los partidos políticos sobre la participación de mujeres va creciendo, pero ¿por qué lo vamos a dejar?, ¿por qué vamos a hacer una propuesta que empeore el resultado actual? No me parece lógico. Respecto de la exención de municipios de menos de 5.000 habitantes, es verdad que estamos hablando del 13 por ciento de la población, pero entiendo perfectamente que la compareciente anterior, que creo que es de una asociación de mujeres rurales, lo haya demandado, porque evidentemente las dificultades de participación son muchas en ese ámbito, dificultades de participación en las que, les puedo asegurar, hace ya

mucho tiempo que no están en las mujeres. ¿Por qué sabemos que no? Porque en este país hay más asociaciones de mujeres que municipios y es muy raro, incluso en pueblos de 1.000 habitantes, no contar con una asociación de mujeres activa en la participación social de los municipios. Por tanto, si me permiten la sugerencia, los partidos políticos lo tienen tan fácil como invitar a estas mujeres que están participando activamente en las asociaciones de mujeres de los pueblos a que compartan el interés por la política local y en muchos casos lo van a conseguir. No podemos decir que no hay mujeres, no podemos decir que no están interesadas, podemos decir que no hay confluencia de mujeres, eso sí lo podemos decir, entre la composición de las listas y el tema de las mujeres, pero, como decía, el movimiento asociativo de este país goza en este momento de una salud extraordinaria porque ya se han ocupado las políticas de igualdad de oportunidades de las autonomías y de los municipios de promover la participación social de las mujeres y se ha conseguido. En este país hay mucho más de 8.000 asociaciones de mujeres, muchas más que el número de municipios que tenemos y es raro encontrar un pueblo, por pequeño que sea, que no cuente con una asociación local o comarcal de mujeres.

En relación con los planes de igualdad de oportunidades en las empresas, mi intención tampoco ha sido decir que la negociación colectiva es mala a nivel de la empresa. Los elementos necesarios para que una estrategia en materia de igualdad de oportunidades se desarrolle con éxito en una empresa son: la elaboración de un diagnóstico de cuál es la situación real de las mujeres dentro de esa empresa comparativamente con la situación real de los hombres en esa empresa, la elaboración de una serie de propuestas de acción que responda a las diferencias identificadas en el diagnóstico y su integración dentro de los sistemas de gestión de la propia empresa, y, en tercer lugar, la participación de la negociación colectiva que traslade a la regulación de las relaciones laborales aquellas cuestiones que el plan proponga al respecto. Pero el orden tiene que ser ese, porque piensen ustedes que en la información para elaborar el diagnóstico, quien tiene los recursos y la posibilidad de acceso a ella es la empresa, no los representantes de personal. De hecho, en este momento, por ejemplo, la propia ley propone, como les decía, la modificación del artículo 200 de la Ley de sociedades anónimas que hace referencia a cómo se expresan los datos de contratación en la memoria de las sociedades anónimas. Hasta este momento se podían dar datos de contratación sin desagregar por sexo, pero ya no lo van a poder hacer; deberíamos impulsar incluso a que la obligación de la empresa en materia de información, tanto dirigida a los representantes de personal como en general a la autoridad laboral, no se quedara solamente en cuántas mujeres hay en esta empresa y en qué categorías están, sino que alcanzara, por ejemplo, a la retribución media que perciben. Uno de los objetivos más importantes que tenemos en este momento de discriminación

laboral de las mujeres tiene que ver con la diferencia retributiva. Yo no conozco a ninguna mujer que cobre menos que su compañero, ninguna mujer tiene la percepción de cobrar menos que su compañero, porque la diferencia retributiva es un elemento discriminatorio que se produce oculto bajo otras condiciones dentro de las empresas y solo a partir de un diagnóstico se puede identificar que dentro de una empresa se están llevando a cabo medidas de carácter discriminatorio, y el estereotipo de que en esta empresa esto no se hace es una cosa que no solamente dicen los empresarios sino los y las trabajadoras de una empresa y, por supuesto, sus representantes, que salen de las plantillas. Entonces, ¿cómo es posible que pongamos la negociación colectiva en primer término, incluso antes de la obligación de elaborar una serie de documentos en los que está la información básica para poder promover adecuadamente el tema? Lo único que decimos es: establezcamos una obligación clara, separada y suficientemente vigilada para con las empresas desde el punto de vista de elaborar la información suficiente de diagnóstico e informar suficientemente, junto con la propuesta de un paquete de medidas. Efectivamente, la formalización de esas medidas en un plan y su posterior aprobación para pasar a la regulación de las relaciones laborales dentro de la empresa, es donde entra la negociación colectiva, pero una vez que tenemos garantizado que quienes se sientan en la mesa de negociación tienen la información, porque lo que va a suceder si no es que vamos a poner en la mesa de negociación colectiva incluso la realización del diagnóstico o, por lo menos, da la sensación a veces en la ley de que podría ser entendido de esa manera, incluso cuando las empresas son condenadas a hacer un plan, condenadas por la autoridad laboral en sustitución de las sanciones por cuestiones discriminatorias. No casa muy bien, sobre todo porque un poco más adelante la ley dice que si la empresa no cumple, voy y la sanciono. La pregunta es: ¿y si la empresa no cumple porque no hay acuerdo en la mesa de negociación, nos vamos librando? Estoy convencida de que ese no es el espíritu de la ley, estoy convencida de que no ha sido el objetivo en este caso de la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Instituto de la Mujer porque en los programas que tienen en relación con los planes de igualdad de oportunidades en las empresas se está funcionando de otra manera y, sin embargo, el debate de diálogo social ha llevado a cabo una redacción un tanto farragosa. Creo que simplemente ha sido eso y habría que dejar claro, primero, lo que dice la ley: todas las empresas, no las mayores de 250, todas, están obligadas a poner medidas; las de más de 250 tienen que tener un plan, porque eso lo dice la ley —¿a que no lo parece?— y ese es el tipo de cosas que...

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Tiene que concluir, señora Soletto.

La señora **DIRECTORA DE LA FUNDACIÓN MUJERES** (Soletto Ávila): Por último, me queda algo suelto sobre los servicios de empleo. Quiero decir únicamente que, en lo metodológico, incorporar las necesidades y las expectativas de las mujeres en relación con el desarrollo profesional es lo que necesita la metodología de los servicios de empleo. En este país hemos vivido y se siguen viviendo momentos en los que determinados colectivos de mujeres son catalogados como de desempleo residual y no se trabaja a lo mejor con un 14 por ciento de desempleo de mujeres. Ese tipo de criterios es lo que debería figurar como un compromiso de que lo vamos a cambiar, el reconocimiento de que todas las mujeres tienen derecho a ser insertadas en el mercado laboral y que, por tanto, vamos a intentar buscar fórmulas para adaptar la participación laboral de estas mujeres. Hacía referencia a lo que es, por ejemplo, el tema de que los permisos de maternidad no interrumpen la oferta —eso podía ser un buen ejemplo de acotaciones metodológicas— o incorporar a las entrevistas de orientación laboral las necesidades de conciliación de una señora. Eso, por ejemplo, no se hace en los servicios de empleo. Son cuestiones muy concretas, pero simplemente introduciendo en el artículo 38 un compromiso de adaptar las metodologías de funcionamiento a las necesidades y expectativas de las mujeres tendríamos una vía para poder trabajar metodológicamente en la mejora de la prestación del servicio de calidad que las mujeres tienen derecho a recibir por parte de los servicios de empleo.

La señora **VICEPRESIDENTA** (Martínez García): Muchas gracias, señora Soletto por su presencia y por la valiosa información que ha trasladado a la Comisión.

Nos hacemos receptores de alguna petición de información más explícita que se le ha hecho a lo largo de la misma por parte de CiU. Puede remitirlo a la Mesa y con muchísimo gusto se hará traslado de ello a todos los grupos parlamentarios.

Se suspende la sesión hasta las cuatro.

Eran las dos y treinta y cinco minutos de la tarde.

Se reanuda la sesión a las cuatro de la tarde.

— **DE LA SEÑORA PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS THEMIS (GONZALO VALGAÑÓN).** (Número de expediente Congreso 219/000701 y número de expediente Senado 715/000289.)

La señora **PRESIDENTA**: Iniciamos la sesión vespertina y le damos la palabra, después de agradecerle su presencia y su colaboración, a doña Altamira Gonzalo Valgañón, presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis, para informar en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La señora **PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS THEMIS** (Gonzalo Valgañón): Muchas gracias, en nombre de mi asociación, por la invitación que nos han hecho para comparecer ante esta Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer en la tramitación parlamentaria de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En mi asociación creemos que la futura Ley de Igualdad efectiva tiene una enorme importancia porque la lucha de las mujeres para conseguir la igualdad viene siendo dura y larga y, aunque la Constitución de 1978 estableció en su artículo 1 que España se constituye en un Estado social y democrático de derecho que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político, y a pesar también de que el artículo 14 recoge el derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer ninguna discriminación, entre otras, por razón de sexo, lo cierto es que la igualdad no es una realidad para las mujeres. Los datos existentes de su situación en los ámbitos económico, social, político, de empleo, de sanidad, de vivienda, ocio, etcétera, ponen en evidencia la desigualdad. Creemos que la Ley de Igualdad es un instrumento adecuado para luchar contra la desigualdad, por lo que mi asociación valora muy positivamente la iniciativa legislativa y el contenido de la misma, que pretendemos ayudar a mejorar con nuestras aportaciones.

El fin primordial de Themis es conseguir la tutela judicial efectiva de los derechos de las mujeres y llevamos casi veinte años defendiéndolas ante los tribunales por los distintos atropellos que padecen en su derecho a ser ciudadanas. En esta tarea hemos acumulado a lo largo de estos años una serie de experiencias. Por este aprendizaje sabemos que son numerosas las carencias de las mujeres para ser sujetos de derechos en igualdad con los hombres y somos conscientes de que los derechos o están expresamente recogidos en el ordenamiento jurídico o, de lo contrario, es imposible su reconocimiento. Por eso creemos que la Ley de Igualdad debe recoger derechos concretos de las mujeres que podamos invocar y hacer efectivos ante los tribunales. Los objetivos que debería alcanzar la ley tienen que ver con los reductos más importantes de discriminación existentes aún hoy contra las mujeres, y entre ellos su escasa presencia en los órganos de decisión, la discriminación en el empleo, la no corresponsabilidad familiar, la discriminación en la vida civil. El proyecto de ley aborda la mayor parte de estas materias, pero echamos en falta aspectos importantes que afectan a la vida de las mujeres que tienen que ver con la previsión social y medias que impliquen a los hombres en el cuidado de los familiares dependientes, a los que me referiré más adelante.

Ciñéndome al contenido concreto del proyecto de ley, permítanme hacer en nombre de Themis las siguientes sugerencias que pretenden únicamente mejorar su contenido, pues ya ha quedado dicho que lo valoramos en general muy positivamente. La primera de ellas se refiere

a la igualdad como principio, a la igualdad como derecho. El proyecto de ley se refiere al principio de igualdad y al derecho a la igualdad en muchos casos de forma indistinta, no dejando claro las diferencias que existen entre igualdad y principio. La Constitución diferencia claramente la igualdad del artículo 1 como valor superior que ha de inspirar todo el ordenamiento jurídico, la igualdad del artículo 9.2 como principio general que ha de inspirar la actuación de los poderes públicos, y la igualdad del artículo 14 como derecho fundamental con las garantías del artículo 53.2. La igualdad entre mujeres y hombres no solo es un principio que inspira el ordenamiento jurídico, es también un derecho fundamental recogido como tal en el artículo 14. El artículo 53.1 de la Constitución incluye la igualdad entre los derechos y libertades fundamentales y, por tanto, la ley que ahora se debate ha de regular el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, de manera que a nuestro entender el objeto de la ley ha de ser hacer efectivo el derecho a la igualdad. Nuestro Tribunal Constitucional viene reconociendo desde el año 1987 que la igualdad del artículo 14 es un derecho fundamental, y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea desde el año 1977 también ha considerado que la igualdad de trato entre hombre y mujer en materia de empleo y, correlativamente, la ausencia de toda discriminación directa o indirecta fundada sobre el sexo son parte importante de los derechos fundamentales. Así, debería recogerse en el artículo 1 de la ley y también en el preámbulo, en la exposición de motivos, que las mujeres tenemos derecho a la igualdad y que este derecho es fundamental. Las medidas de acción positiva del artículo 11 deberían estar basadas en el derecho fundamental a la igualdad más que en un principio general del derecho cuya fuerza normativa es considerablemente inferior. En el artículo 12.1 del proyecto sí se utiliza la igualdad como derecho. Debiera hacerse así en todo el articulado, salvo cuando se deba referir a la igualdad como principio general. También sugerimos que en el artículo 14, en el que se definen los criterios generales de actuación de los poderes públicos, en su apartado primero se defina como criterio general de actuación la efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, suprimiendo la palabra compromiso, por lo que de acto de voluntad tiene esa expresión. En Themis somos conscientes de que los derechos o están recogidos expresamente en el ordenamiento jurídico o, de lo contrario, es imposible su reconocimiento ante los tribunales. Nuestros tribunales aplican derechos e interpretan los principios, y en materia de género sabemos que en general existen grandes dificultades para encontrar interpretaciones que favorezcan los intereses de las mujeres. Por ello es tan importante que la igualdad se contemple como lo que es, como un derecho y no solo como un principio.

En segundo lugar, la ley debe establecer la paridad como criterio de representación equilibrada. Para que la representación sea representativa —valga la redun-

dancia— es necesario que sea el reflejo de la sociedad. Para ello es fundamental la paridad en los órganos políticos, porque la sociedad está compuesta solo por hombres y mujeres. Frente al criterio del 60-40 que se prevé en el proyecto, disposición adicional primera, como representación equilibrada de ambos sexos, creemos que lo razonable es que el principio de representación equilibrada sea del 50 por ciento, o lo más próximo al mismo, cuando el número sea impar habrá una persona más de un sexo que de otro, y cuando el nombramiento sea de una sola persona existirá alternancia entre un sexo y otro. Al amparo del artículo 9.2 de la Constitución española y de la doctrina del Tribunal Constitucional, las leyes de paridad son un instrumento transitorio, pero un instrumento, para conseguir la plena igualdad política, obligando jurídicamente a aquello que no ha sido posible conseguir de forma espontánea. Creemos que el proyecto de ley plantea el 60-40 con carácter de mínimo y que esto no será un obstáculo para llegar a la paridad, pero se queda a medio camino y esta ley debe tener vocación de futuro. Tampoco creemos que sea adecuado para corregir la desigualdad existente establecer tramos de cinco, porque se puede poner a las tres primeras personas de la lista del mismo sexo sin que se favorezca a las mujeres, perpetuándose la situación actual o incluso empeorando. Pensamos que el sistema de cremallera es el más justo; es además un sistema que ya ha sido utilizado por el partido del Gobierno, por lo que es razonable que se proponga esta fórmula para la Ley de Igualdad. En esta materia creemos también que debe extenderse la paridad electoral a todos los municipios, incluidos los de menos de 5.000 habitantes, pues aunque en ellos viva solo aproximadamente el 13 por ciento de la población, eso no puede constituir una causa de discriminación. También debe tenerse en cuenta que existen cerca de 7.000 municipios que tienen menos de esa población a los que no sería justo excepcionar de esta reglamentación.

En lo que concierne a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos de la Administración del Estado, no es suficiente la definición que se contiene en el artículo 48 del proyecto: El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada en el nombramiento de personas titulares de los órganos directivos de la Administración del Estado. Esta formulación es sumamente indefinida y se propone sustituirla por: El Gobierno cumplirá el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, etcétera.

En relación con el Consejo General del Poder Judicial, nos llama la atención que no se establezca que su composición responda al principio de representación equilibrada. Llama más la atención esa omisión cuando sí se prevé en la disposición adicional tercera la modificación del artículo 136.bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial para implantar la representación equilibrada en la Comisión de igualdad del consejo, que aunque es importante solo tiene funciones de asesoramiento al mismo. La importancia que tiene la sensibilidad de la Administra-

ción de Justicia hacia la discriminación de la que aún son víctimas las mujeres es evidente, y su función en la interpretación de las normas desde una perspectiva de género también. Por ello es tan importante que la composición del órgano de gobierno de los jueces haga visible la presencia de las mujeres en términos de igualdad en su máximo órgano.

En materia de paridad nos llama la atención que en el artículo 16 del proyecto, referido a los nombramientos realizados por los poderes públicos, no se les imponga ninguna obligación para que hagan efectivo el derecho a una representación equilibrada de mujeres y hombres, limitándose a decir que procurarán atender al principio de presencia equilibrada. Desde Themis consideramos que debe regularse como una obligación en atención al desarrollo de un derecho fundamental, pues la Constitución, artículo 9.2, impone a los poderes públicos la obligación de promover la igualdad, y esta es una medida concreta en este sentido. En definitiva, la ley debe tratar de remover los obstáculos que impiden la presencia de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres en las listas electorales y en los órganos públicos de poder, y en este extremo la ley debe ser valiente, como lo es en otros.

En tercer lugar, quiero referirme a los permisos parentales. En el ámbito laboral hay fortísimas resistencias para hacer efectivo el derecho a la igualdad de las mujeres respecto a los hombres. Desde el año 1980 el Estatuto de los Trabajadores ha introducido el principio de igualdad, incluso de manera reiterativa, y la incorporación de nuestro país a la Unión Europea representó un fortalecimiento de este derecho de igualdad, pero el transcurso del tiempo ha demostrado que no ha sido suficiente. La maternidad ha sido y es una causa de exclusión y de discriminación para las mujeres, al extremo de haber descendido gravemente la tasa de natalidad en nuestro país. Creemos que esta ley tiene la obligación de entrar ahí y tratar de suprimir esta gravísima barrera que tenemos todas las mujeres, especialmente las que trabajan en el ámbito privado. En primer lugar, creemos que debe suprimirse la exigencia de periodo de carencia para tener derecho a la prestación por maternidad. Es cierto que el proyecto dulcifica la exigencia actual e introduce el subsidio, pero si estamos de acuerdo en la función social de la maternidad-paternidad, no solo debe facilitarse el acceso de las mujeres a la prestación sino que deben suprimirse las barreras consistentes en exigir tiempo de cotización previo, al igual que ese tiempo no existe, por ejemplo, cuando se trata de prestaciones derivadas de accidentes de trabajo. La regulación de un permiso de paternidad supondrá una mayor implicación de los padres en el cuidado y la crianza de los hijos comunes, pretendiendo con ello garantizar la corresponsabilidad de los progenitores en las tareas del cuidado de los hijos e hijas, para que las mujeres puedan acceder y permanecer en el mercado laboral en condiciones de igualdad. En este sentido creemos que no solo es importante la creación de un

permiso de paternidad de mayor amplitud que el de ocho días que se propone en el proyecto de ley, sino que se deben adoptar otras medidas que incidan en la corresponsabilidad, como permisos flexibles y con carácter individual e igualitario para ambos progenitores, ya que este es uno de los aspectos de los que más se quejan los empresarios, permisos para ir al médico, permisos para ir a hablar al colegio o permisos para quedarse con los niños cuando están enfermos. Así, y dependiendo de la edad de los hijos e hijas, los progenitores tendrían unas horas al año, a repartir al 50 por ciento obligatoriamente, para estos menesteres, porque hasta ahora recaen exclusivamente sobre las mujeres. Con ello contribuiríamos a conseguir un reparto equilibrado de estas responsabilidades familiares.

En relación con el permiso de paternidad, proponemos que tenga una duración de cuatro semanas, con tendencia a igualar el de la madre, salvo en el periodo que corresponde a la recuperación física posparto. No encontramos razones objetivas que justifiquen una duración inferior. En cuanto a las razones presupuestarias —que sabemos que las hay— para no proponer una duración superior a los ocho días, baste con señalar los siguientes datos ofrecidos por la Seguridad Social. En el año 2005, en el periodo de enero a junio, se incoaron 148.640 permisos por maternidad de los cuales 146.102 fueron percibidos por la madre y 2.538 por el padre, el 1,71 por ciento. En este mismo periodo del año 2006 se incoaron 158.009 permisos por maternidad, de ellos 155.462 percibidos por la madre y 2.547 por el padre, el 1,7 por ciento. Desgraciadamente, no es un gasto elevado hasta la fecha el correspondiente a la prestación por paternidad. Además, según la profesora Amelia Valcárcel, el gasto por maternidad en España es igual al gasto en asistencia sanitaria prestada a los hombres por accidentes deportivos. La prestación que se plantea por paternidad es de un importe muy inferior —cuatro frente a dieciséis semanas— y afectará indudablemente a un colectivo muy inferior al de las madres, porque no todos los padres van a tomar el permiso por paternidad. Dentro de este mismo apartado referente a la corresponsabilidad, echamos en falta en el proyecto medidas que impliquen a los hombres en el cuidado de otros familiares dependientes. La Ley de conciliación de la vida familiar y laboral, del año 1999, hizo extensiva la excedencia por cuidado de familiares por afinidad hasta el segundo grado, lo que ha tenido como consecuencia que las mujeres, por su rol de género y porque sus ingresos de trabajo son inferiores a los hombres, hayan sido quienes han hecho uso de estas excedencias para el cuidado no solo de familiares directos sino también de los familiares directos del marido. El proyecto de ley insiste en ello en la disposición adicional decimoprimer, apartado 8, cuando propone la modificación del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores al regular para ampliar la excedencia por cuidado de familiares, y esto debe suprimirse para familiares por afinidad. También debería suprimirse la referencia al parentesco por afinidad en el

artículo 180.2 de la Ley General de Seguridad Social que se contiene en la disposición adicional decimoctava, que regula las consecuencias en las cotizaciones en los periodos de excedencia. La corresponsabilidad en el cuidado de la familia obliga a modificar este planteamiento y una fórmula adecuada de conciliación podría ser que las excedencias, permisos o reducciones de jornada se efectuaran con carácter general para el cuidado de personas enfermas o dependientes por consanguinidad, y solo excepcionalmente por afinidad.

En cuarto lugar, proponemos una modificación muy pequeña pero con importancia de la Ley de Enjuiciamiento Civil. En la disposición adicional quinta del proyecto se proponen algunas modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento. Proponemos que se incluya además la reforma del artículo 188 en su apartado 5, que es el artículo que regula la suspensión de las vistas, de manera que entre las causas justificadas de suspensión del juicio se incluya la baja por maternidad de la abogada. La razón está en que, aun cuando por interpretación analógica la baja por maternidad es un supuesto asimilable a la enfermedad o a la imposibilidad absoluta, a veces no ha sido interpretado así por los tribunales, haciendo que algunas compañeras que sufren esta discriminación se enfrenten a situaciones absurdas como acudir a juicio con sus bebés por negarse el juez en ese momento a la suspensión del pleito.

En quinto lugar, proponemos la modificación del artículo 40 de la Ley General de Seguridad Social y de los artículos 1.397, 1.404, 1.422 y 1.347 del Código Civil. Con estas modificaciones proponemos en esencia que las cotizaciones hechas a Seguridad Social constante matrimonio en régimen económico de comunidad beneficien a ambos cónyuges por mitad. En la Asociación de Mujeres Juristas Themis observamos, de un lado, que las mujeres tienen las pensiones más bajas que las de sus esposos como consecuencia de haber percibido salarios más bajos y del sistema contributivo de Seguridad Social y, de otro lado, que cuando se han dedicado íntegramente al cuidado de la familia no ha tenido trascendencia en el sistema de cotizaciones a Seguridad Social, de manera que carecen de derechos propios a pensiones no obstante estar casadas en régimen de gananciales y haber cotizado al sistema de Seguridad Social a través de los trabajos de sus esposos. La naturaleza jurídica de dichas cotizaciones es ganancial a tenor de lo dispuesto en el artículo 1.347.1.º del Código Civil. Estas cotizaciones hechas por la empresa y por el trabajador, que son rendimientos del trabajo y por tanto —se insiste— pertenecen a la sociedad de gananciales, benefician únicamente al titular de las mismas, normalmente el esposo, y a la esposa solo como derecho derivado, es decir, a través de la pensión de viudedad, pero no para los supuestos de enfermedad o vejez, lo que además de ser una injusticia histórica hacia las mujeres ha sido la causa de la dependencia económica y del empobrecimiento de muchas de ellas, especialmente agravada esta situación en caso de crisis familiar. Esta situación exige una reparación que se

propone que consista en que las cotizaciones que realiza cada cónyuge constante matrimonio sometido al régimen común beneficie a ambos cónyuges por mitad, con el lógico reflejo en las prestaciones y en la liquidación y división de la sociedad conyugal en caso de crisis familiar. De esta manera, cada cónyuge recibirá en proporción a la mitad de lo aportado por ambos y cada uno de ellos tendrá su propio derecho a pensión, si bien en una cuantía inferior a la que le correspondería de percibirla uno solo de ellos, como ocurre actualmente. Estas modificaciones serían las siguientes.

En lo que concierne al artículo 40 de la Ley General de la Seguridad Social añadir un número 1 bis) con el siguiente contenido: No obstante, se admitirá la cesión hasta la mitad de la prestación a favor del cónyuge o ex cónyuge del titular de la prestación en los términos pactados, según los artículos 1.404 y 1.431 del Código Civil; comunicado el pacto de cesión de la prestación a la Tesorería de la Seguridad Social, ésta hará directamente el abono correspondiente al cónyuge o ex cónyuge. En lo que concierne el artículo 1.347 del Código Civil —artículo que define qué bienes son gananciales— se propone una pequeña modificación del apartado 1, que dijera lo siguiente: Son gananciales los obtenidos por el trabajo o la industria de cualquiera de los cónyuges, incluyendo las cotizaciones y las aportaciones realizadas por el o la cónyuge o por su empresario constante matrimonio a la Seguridad Social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados. Se propone también la modificación del artículo 1.397 consistente en llevar al activo, en la liquidación de la sociedad conyugal, las cotizaciones y las aportaciones realizadas constante matrimonio a la Seguridad Social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados debidamente actualizadas; a estos efectos, cualquiera de los cónyuges o ex cónyuges podrá solicitar el cálculo actualizado a la tesorería general de la Seguridad Social o, en su caso, al sujeto gestor del régimen. La modificación que se propone del artículo 1.422, que pertenece a los que regulan el régimen de participación, consiste en que también se adicionará al patrimonio final el valor actualizado de las cotizaciones y las aportaciones realizadas constante matrimonio por el cónyuge o por su empresario a favor de cada cónyuge a la Seguridad Social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados. En el artículo 1.404 se propone introducir dos párrafos, segundo y tercero, con el siguiente contenido: Los cónyuges podrán pactar el abono correspondiente al valor actualizado de las cotizaciones o aportaciones a regímenes de previsión cuando el cónyuge deudor ya percibiese una prestación a cargo de una parte alícuota de esa prestación, sin que en ningún caso pueda ser superior a la mitad. Tal pacto se formalizará en escritura pública o en convenio regulador judicialmente aprobado y se comunicará a la Seguridad Social, o en su caso al sujeto gestor del régimen, para realizar directamente los pagos correspondientes al cónyuge acreedor mientras la prestación no se extinga. Y

finalmente se propone introducir dos párrafos, segundo y tercero, al artículo 1.431 del mismo contenido que el anterior, pero referido al régimen de participación. Esta propuesta de modificaciones responde a razones de estricta justicia para con las mujeres, a quienes se les ha estado negando históricamente algo que les pertenece convirtiéndolas en seres vulnerables económicamente.

Señoras y señores diputadas, creo que deben estar orgullosas y orgullosos de participar en una legislatura que si por algo se caracteriza es por luchar ejemplarmente contra la discriminación de la que somos víctimas las mujeres. La Ley integral contra la violencia de género, la Ley que permite el matrimonio entre personas del mismo sexo, la modificación del Código Civil y ahora la Ley de la Igualdad sitúan a nuestro país a la cabecera de Europa, cuando en esta materia hemos sido siempre la cola. Están a punto de aprobar una ley que será ejemplar para muchos países y una ley que tiene vocación de durar muchos años. Mejoremos el proyecto en todo lo que sea posible porque muchas mujeres se lo agradecerán.

Muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA:** Muchísimas gracias por su intervención rigurosa y esclarecedora.

A continuación vamos a dar la palabra a las representantes de los grupos parlamentarios. En primer lugar, la diputada señora Couto.

La señora **COUTO RIVAS:** Gracias, señora Gonzalo, presidenta de la Asociación de Mujeres Juristas Themis por su presencia y por sus importantísimas aportaciones a esta Comisión, que compartimos en todo lo que ha manifestado de una forma tan clara.

La Asociación de Juristas Themis, desde su fundación en el año 1987, viene realizando trabajos tendentes a erradicar la desigualdad de trato existente entre hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la vida social y laboral. Ustedes saben que escuchamos con atención sus sugerencias y tenemos muy en cuenta sus propuestas en todos los pasos que este Gobierno está dando para lograr la igualdad efectiva.

En relación con su intervención y teniendo en cuenta que su asociación se manifestó favorablemente, como muchas de nosotras, en relación con la sentencia del Tribunal Constitucional que junto con otras ha dejado de considerar el embarazo como una enfermedad, ustedes manifestaron que con la aprobación de la Ley de Igualdad este extremo quedaría todavía más claro. Por ello le pregunto si cree que se ha abordado suficientemente en esta ley el tema del embarazo.

Una de las cuestiones que sigue generando debate en la sociedad es el que hace referencia a las cuotas, que como usted conoce es uno de los principales campos de actuación de este Gobierno en su apuesta decidida por la igualdad, medidas que no solamente van destinadas a la mujer sino que estamos convencidos de que es una apuesta por la sociedad en su conjunto. Por ello le pre-

gunto su opinión sobre la intervención del ministro Caldera, quien advirtió que la paridad en los consejos de administración de las empresas y en las listas electorales es un principio intocable al que el Gobierno no piensa renunciar. No estamos, por tanto, ante una mera declaración de intenciones, y, como usted ha indicado, es necesaria la consagración de derechos, ya que frente a esta posición gubernamental, existen opiniones de otros grupos políticos que entienden que medidas como la paridad electoral pueden vulnerar la Constitución, así como el principio de libertad de los partidos a la hora de diseñar las listas o el de libertad de elección de los ciudadanos. Permítame una opinión personal que nace como resultado de mi doble condición de socialista y de mujer: con posicionamientos como el citado nunca se avanzará hacia la igualdad. De ahí que aplaudamos la postura firme del Gobierno socialista en este tema. Ha hablado usted del permiso de paternidad y ha contestado ya a la pregunta que le iba a hacer sobre si estaba conforme o no con su duración.

No me queda más que reiterarle mi agradecimiento por su presencia y sus aportaciones a esta Comisión. Como usted ha dicho al final de su intervención, también nosotros los socialistas estamos orgullosos de todas las leyes que este Gobierno está aportando a la sociedad, y que harán una sociedad muchísimo mejor.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Loroño.

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar quisiera agradecer a doña Altamira Gonzalo su presencia en esta Comisión y sus manifestaciones, como representante de la Asociación de Mujeres Juristas Themis, en relación con los ámbitos de la ley que, aunque es una ley que valoran muy positivamente, debieran ser mejorados desde el punto de vista de la Asociación de Mujeres Juristas Themis. En primer lugar, usted ha dicho que la igualdad debe ser contemplada como derecho —en eso no deberíamos tener ninguna duda— porque, de entrada, si las mujeres tenemos unos deberes y los hombres tienen unos deberes, en estos momentos la diferencia fundamental entre unas y otros estriba en que sí tienen igualdad de deberes pero no igualdad de derechos. Por tanto esa igualdad debemos contemplarla como derecho fundamental. Por otro lado, usted se ha referido al tema de la paridad, que es una cuestión que, como ha dicho la diputada que me ha precedido en el uso de la palabra, plantea distintas posiciones y cuestionamientos en el ámbito de los diferentes grupos políticos. En ese sentido, la experiencia que hemos tenido nosotros en el País Vasco desde que se aprobó la Ley de Igualdad es altamente positiva, porque ha supuesto ir dando pasos para que en estos momentos en el Parlamento Vasco el número de mujeres parlamentarias sea superior al de los hombres parlamentarios. Hablamos de 60-40 o de 40-60, pero la meta tiene que ser que los hombres y las mujeres estemos igualmente

representados en todos los órganos de decisión, y no tiene por qué ser 40 por ciento hombres, 60 por ciento mujeres ni 60 por ciento hombres, 40 por ciento mujeres. Nosotras valemos tanto como ellos, y el peso de una mujer tiene que ser el mismo que el de un hombre.

Usted ha hablado de que los planteamientos que se hacen en la ley debieran ampliarse a todos los municipios, incluso a los que tienen menos de 5.000 habitantes, que es el ámbito en el que en cierto modo plantea una excepcionalidad la ley a la hora de elaborar las listas electorales. Desde mi experiencia de pertenecer a un municipio pequeño, de 400 habitantes, suele ser bastante difícil convencer a las mujeres para que tomen parte activa en los órganos de decisión. Quizá sea porque no tengamos cultura y tengamos que empezar por practicar la de que las mujeres también podemos participar, decidir y aportar, pero a veces sucede que en esos ámbitos de menor tamaño la mujer tiene al enemigo dentro de su propia casa; y digo esto desde la perspectiva de haber pasado por una situación de esas características, unas listas electorales a un ayuntamiento del que fui alcaldesa en su momento, en la que las mayores enemigas que tuve para poder acceder a la alcaldía fueron las propias mujeres. Tenemos que empezar a hacer cultura entre nosotras mismas en cuanto a que tenemos capacidad, podemos decidir y además somos necesarias e imprescindibles para que la situación del pueblo, del municipio, de la provincia o de la comunidad autónoma al que pertenezcamos mejore. Hay otro elemento importante —usted lo ha mencionado— es que tenemos necesidad de implicar a los hombres en toda esta tarea —es algo que digo siempre y la presidenta se ríe porque continuamente saco a relucir este tema—, porque, por muchas leyes que pongamos en marcha —usted se ha referido a varias en la parte final de su intervención—, todas ellas necesarias para llegar a lo que se pretende a través de esta ley, a esa igualdad real y efectiva, mientras no consigamos implicar a los hombres de forma que ellos también se sientan no solo partícipes sino actores en este procedimiento de consecución de esa igualdad real y efectiva las mujeres por sí solas en nuestra lucha difícilmente vamos a poder conseguir los objetivos que pretende esta ley. Yo le haría una pregunta al respecto con toda honestidad. ¿Usted cree que llegará el momento en que, a través de las distintas medidas que vamos poniendo en marcha, que suponen tejer una red para que las mujeres puedan ir consiguiendo poco a poco esa igualdad real y efectiva, vamos a conseguir que los hombres se impliquen? Usted hablaba de corresponsabilidad, pero para conseguirla, ¿desde dónde y con qué elementos empezamos? A mí me parece que quizá no nosotras, quizá tampoco la generación que nos sigue, pero si en un futuro el ámbito educativo cambia drásticamente en cuanto a los planteamientos que se hacen desde él para ir coeducando, introduciendo los términos de corresponsabilidad como algo normal, como lo es la vida misma, conseguiremos que al final tanto unos como otras se impliquen por igual y consideren que las necesidades

que se dan en una familia son obligaciones de ambos y no obligaciones de una, sino del uno y de la otra.

Concluyo planteándole una cuestión concreta, que es la última que usted ha mencionado, y es la situación de la mujer desde el punto de vista de la precariedad económica en que viven muchas por el hecho de que el trabajo doméstico es un trabajo no remunerado, aunque tiene un valor importante que debería tener también reflejo a la hora de avanzar para evitar situaciones de precariedad económica en muchas mujeres. Usted ha hablado de que las pensiones de viudedad las perciben las mujeres, como decía usted, habiendo participado también ellas en la generación de la pensión de jubilación que le corresponde al cónyuge, pero en un momento concreto, desaparecido el cónyuge, esa prestación se reduce a la pensión de viudedad. En este país no hemos tenido en cuenta el valor del trabajo doméstico, trabajo no remunerado, pero en cierto modo debería tener su reflejo a la hora de dar una contraprestación a la mujer en mayor medida de la que en estos momentos se le está ofertando. Cada mujer debe decidir libremente si quiere ser ama de casa u otra cosa, pero el valor del trabajo doméstico debe tener reflejo también en la ley. Por tanto, sería importante tenerlo en cuenta.

Por mi parte, solo me queda agradecerle las distintas propuestas que directamente nos ha hecho a los componentes de esta Comisión para la mejora de esta ley tan importante para todas y para todos.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Baig.

La señora **BAIG I TORRAS**: Bienvenida, señora Gonzalo. Le quiero agradecer personalmente, pero también en nombre de mi grupo, sus sugerencias y aportaciones que me han parecido muy interesantes y hechas con argumentos y rigurosidad, y que nosotros vamos a estudiar en el momento del debate de la ley. Me gustaría, siendo muy breve mi intervención, que nos pudiera ampliar sugerencias respecto a los permisos flexibles, porque evidentemente el tema de los permisos parentales puede ser más o menos argumentado, trabajado y quedar muy concreto y preciso en una ley, pero cuando se trata de estos permisos flexibles estas cuestiones cotidianas casi siempre recaen en la mujer y es más difícil repartirlas al 50 por ciento. Si tiene alguna sugerencia de la que nosotros podamos aprovecharnos sobre este tema, se lo agradecería.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Pigem.

La señora **PIGEM I PALMÉS**: Me sumo, en primer lugar, a las palabras de las portavoces que me han precedido, dando la bienvenida a esta Comisión a doña Altamira Gonzalo, y le agradezco su explicación valiosa, preparada, sintética y rigurosa, como corresponde a una magnífica jurista como es ella. Me gustaría solicitarle

que nos hiciera llegar por escrito las propuestas que hace de enmiendas concretas a articulación concreta. Lo tenía muy elaborado y redactado y puede ser un documento valioso de trabajo en esta Comisión.

Por lo que se refiere a la distinción de la igualdad como principio y la igualdad como derecho, comprendo lo que dice mi compañera del Grupo Vasco sobre que evidentemente la igualdad es un derecho, que nadie puede dudar de que la igualdad es un derecho, pero desgraciadamente para que esto no sea solo una afirmación retórica derecho es aquello que una ley concede para que se pueda reclamar y exigir judicialmente; un principio no. Un principio es inspirador de la interpretación de los derechos, es inspirador de las políticas, es inspirador, pero no se puede reclamar directamente mi principio a la igualdad, pero sí mi derecho a esto o a lo otro. Por tanto, la distinción, más allá de la sugerencia filosófico-jurídica que nos pueda plantear, es importante, y le agradeceré la plasmación de esta traducción de principio a derecho donde Themis crea, a través de sus propuestas, que sea conveniente modificar en el proyecto de ley.

En cuanto a la conciliación, me alegro mucho de haber escuchado las palabras de la portavoz socialista diciendo que el Grupo Socialista es receptivo a las propuestas que desde su asociación y otras asociaciones se hacen para mejorar esta ley. Como usted, considero que esta ley es un buen principio e instrumento y que lo que hemos de hacer es intentar consensuar al máximo todas las medidas posibles para afinarlo durante su tramitación parlamentaria para que tenga la máxima virtualidad posible y los mejores efectos que se puedan predecir. Las medidas de conciliación siempre son importantes. Los ciudadanos y las ciudadanas reclaman que amplíemos las medidas de conciliación previstas ya en una ley de 1999, que ha quedado sobrepasada por la realidad y por las necesidades prácticas del día a día. Esta ley es de igualdad, no solo de conciliación, por lo tanto deberíamos avanzar en medidas de conciliación pero desde esta perspectiva igualitaria. Me felicito de que su propuesta sea considerar que la implicación de los hombres en la conciliación tenga que verse traducida en medidas prácticas de mayor duración. Me refiero concretamente al permiso de paternidad. Mi grupo parlamentario ha propuesto en reiteradas ocasiones que sea de cuatro semanas, y esto es atendible. Evidentemente, tiene un coste económico y a nadie se le escapa, lo que pasa es que la igualdad a nadie se le escapa tampoco que sea gratis. Si se cree en ello, hay que poner no solo las medidas legales sino también las medidas económicas suficientes para hacer posible la igualdad en las medidas de conciliación.

Le han pedido ya que amplíe el tema de los permisos flexibles. Me sumo a esta petición. Me gustaría también ver si su planteamiento es avanzar hacia permisos individualizados y no transferibles, es decir por cotizante y no por familia. Me alegra oír su propuesta de medidas que impliquen a los hombres en el cuidado de otros dependientes y que los permisos sean como regla por

consanguinidad y como excepción por afinidad. Es un paso importante que se puede reconsiderar. Me alegra también la baja por maternidad para suspensión de juicios —algo que por mi edad me es ajeno pero no por mi profesión—, así como el tema de reconsiderar la visibilidad de la aportación realizada por las mujeres a través de la familia. Cuando hemos tenido separaciones y divorcios de personas extranjeras hemos visto que se repartían sin pestañear las aportaciones a planes de pensiones de las empresas, etcétera. Aquí esto es una cultura todavía ajena y me alegra que pueda haber un punto de partida en esta cesión —voluntaria—, pero no ya de llevarla al activo de la sociedad de gananciales, porque cuando se proceda al reparto de la sociedad esto se considerará como un bien ganancial a repartir por la mitad. Me gustaría también que se considerara que en el Estado hay otros regímenes económicos legales supletorios que no solo son los de comunidad de bienes sino el de separación de bienes y que la aportación de las mujeres a las familias ha sido no a través de la liquidación de la sociedad comunitaria, puesto que no existe, pero sí del computo a efecto del cálculo de pensiones e indemnizaciones.

Me gustaría preguntarle qué considera usted sobre lo siguiente. Recientemente se ha aprobado una ley en la que se consideraba como cotizado para los hombres el tiempo dedicado al servicio militar obligatorio. Ese periodo se considera como si lo hubieran cotizado. ¿No piensa usted que igual que se hace en otros países la maternidad tendría que considerarse per se como unos años cotizados? No es un desembolso, se trata únicamente de que en el momento de la jubilación se tuviera en cuenta esa aportación a la sociedad a través de la familia y de que pudiéramos ir paliando esas bolsas de pobreza de mujeres que han trabajado dentro y fuera de casa y que tienen unos derechos pasivos muy menguados.

Por último, desearía que me hiciera alguna valoración acerca de un instrumento importante que tenemos aprobado, que es el impacto de género, que en las normativas ha tenido hasta ahora, tal como han señalado ustedes en algún congreso, un desarrollo raquítico. Esta ley quizás sería un lugar adecuado para señalar unas líneas de por dónde tendrían que ir las valoraciones de impacto de género que permitieran no solo corregir resultados sino anticipar las disfunciones que pudieran tener las normas en cuanto a lo que afectan a los hombres y mujeres.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Do Campo.

La señora **CAMARERO BENÍTEZ**: Señora presidenta, intervendría yo.

La señora **PRESIDENTA**: Perdón, me habían escrito que intervenía la señora Do Campo, pero encantada de escuchar a la señora Camarero.

La señora **CAMARERO BENÍTEZ**: Habrá sido culpa de esta portavoz al pasar el nombre de las personas que íbamos a intervenir.

En primer lugar, quiero dar la bienvenida a la señora Gonzalo y agradecerle sinceramente tanto su comparecencia como sus aportaciones a este proyecto de ley que han sido desde luego muy enriquecedoras. Quiero además aprovechar para felicitarla por su nombramiento, que sabemos que ha sido en los últimos meses, porque no habíamos tenido oportunidad de hacerlo. Voy a centrarme sin duda en su comparecencia y en lo que conocemos porque hemos podido leer las propuestas que su asociación ha hecho al anteproyecto de ley, porque esto es a lo que nos ha convocado, y no voy a entrar a en otras cuestiones o provocaciones realizadas esta tarde.

El pasado 4 de mayo ustedes hicieron un taller para analizar este anteproyecto de Ley de Igualdad, y nos hemos dado cuenta de que su conocimiento del mismo es amplio, exhaustivo. He podido leer las propuestas que recoge su página web y quiero preguntarle algunas cuestiones sobre ellas. Sin duda, las aportaciones de su asociación serán importantes para mejorar el texto del proyecto de ley, que es una de las cuestiones que usted ha planteado esta tarde. Quiero comenzar por el final. Ustedes manifestaban en el texto de sus propuestas que echaban en falta, como ha dicho esta tarde al final de su intervención, aspectos importantes como las pensiones. Me gustaría que nos incidiese en esta cuestión. Tras leer su informe y sus propuestas ustedes solicitaban modificaciones del Código Civil y de la Ley General de Seguridad Social, pero me gustaría, insisto, que nos aclarase o nos incidiese más sobre cómo trasladarlo al texto.

También ustedes han avanzado en algunas de las medidas de conciliación que recoge el proyecto de ley y quisiera centrarme en alguna de ellas, de las que también el resto de las comparecientes ha hablado. Al hablar del permiso de paternidad ustedes solicitan un permiso individual e igualitario para hombres y para mujeres de cuatro semanas, ampliando los diez días que actualmente recoge el proyecto de ley. Estoy absolutamente de acuerdo con ustedes en que este proyecto debe ser ampliado y me ha parecido muy interesante la mención que usted ha hecho sobre el gasto que supone este permiso al compararlo con el gasto que actualmente hay por las bajas por accidentes de deporte. Me parece una buena cosa tener este dato y es un buen argumento para poder incidir en esta ampliación de este permiso. Además de este permiso, me gustaría saber su opinión sobre el actual permiso de paternidad y maternidad al que, como usted mismo manifestaba en las cifras que nos ha dado, hoy en día solamente se acoge un 1,7 por ciento de los padres. No sé si usted piensa que este permiso debería mantenerse tal y como está o si podría sufrir alguna modificación incentivando a los varones a cogerse parte de este permiso para igualar también su disfrute. El permiso de paternidad, como usted decía, no solamente mejora la corresponsabilidad de los padres partícipes del cuidado de los hijos, sino que además supone un incen-

tivo a las empresas para que no resulte más gravoso contratar mujeres jóvenes que contratar varones, puesto que cualquiera de los dos puede acogerse a este permiso y disfrutar de él en cualquier momento. Además ustedes hablaban de corresponsabilidad de los hombres en el cuidado de otros familiares como mayores o dependientes. Estamos absolutamente de acuerdo con usted y me gustaría saber si usted piensa que debe ampliarse la red de servicios sociales tanto de guarderías como centro de mayores o de personas dependientes para facilitar la conciliación. También me gustaría que incidiese, como le han pedido otras comparecientes, en las excedencias y la flexibilidad horaria. Desde nuestro punto de vista no solamente es importante establecer medidas para la conciliación de las mujeres, sino para la corresponsabilidad de hombres y mujeres, con lo cual conseguiremos mejorar sin duda la vida de las mujeres, conseguiremos que las mujeres tengan tiempo no solamente para dedicarlo al trabajo, al cuidado de sus hijos o familiares, sino especialmente que tengan tiempo por fin para dedicarse a sí mismas, a su tiempo libre y a su tiempo de ocio, que es al final el que se termina sacrificando por las mujeres. También ustedes proponían permisos flexibles, disponer de una horas anuales para acompañar a los hijos al pediatra, cuidarles si se ponen enfermos o salvar las incidencias que puedan surgir; una modificación del artículo 39. Otra de las expertas que ha comparecido esta mañana nos hablaba de establecer una bolsa de horas especialmente para esto, para atender las incidencias que pudieran ocasionarse a lo largo del año. Me gustaría saber cuál sería su propuesta concreta al respecto.

Para terminar, quiero decirle que hay otras muchas medidas como las que afectan a las abogadas, con las que estamos absolutamente de acuerdo, y ya que tenemos por escrito sus propuestas las estudiaremos y veremos la posibilidad de incluir algunas de ellas como enmiendas a este proyecto de ley.

Muchas gracias otra vez por su comparecencia y por sus propuestas.

La señora **PRESIDENTA:** Tiene la palabra para efectuar las contestaciones y aclaraciones que estime oportunas la señora Gonzalo.

La señora **PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS THEMIS** (Gonzalo Valgañón): Muchas gracias a todas ustedes por sus intervenciones.

Se han planteado muchas cuestiones. Empiezo por la sentencia del Tribunal Constitucional y si consideramos en Themis que se aborda suficientemente en la ley el tema del embarazo. Más que el tema del embarazo, porque el embarazo está suficientemente regulado, y desde luego la sentencia del Tribunal Constitucional ha venido a confirmar lo que todo el mundo ya pensaba, que el embarazo no es una enfermedad, por tanto debe dejar de asimilarse a esa prestación a todos los efectos, la Ley de Igualdad debe hacer hincapié en la correspon-

sabilidad; y ahí es donde se queda coja, en fomentar la corresponsabilidad, en tratar de repartir el cuidado de la familia, de los hijos entre los dos progenitores. Ahí es donde la ley no es valiente, no es decidida y no hay ninguna razón objetiva que justifique plantear un permiso de paternidad de ocho días cuando realmente lo que se quiere con ese permiso no es dar ocho días de vacaciones a los padres, sino que los padres se impliquen, se responsabilicen y se hagan cargo de los hijos. Ocho días es un periodo muy corto y no se nos han dado razones objetivas para tratar de comprender que eso debe ser lo equitativo en este momento. Planteamos cuatro semanas, aunque quizá tampoco hay razones objetivas, que pueden ser un camino hacia esa igualdad que he planteado, igualdad en el permiso de paternidad y maternidad, salvo el periodo que corresponde de seis semanas a recuperación posparto que habrá que respetar a las mujeres indudablemente. Respecto de los otros permisos, el del padre y el de la madre, no hay ninguna razón objetiva para que sean desiguales, y nos parece que empezar por ocho días es poner el proceso demasiado largo. Por eso creemos que se queda corta.

Quizá nadie ha sido consciente de que cuando en el año 1999 se introdujo la excedencia para el cuidado de familiares directos se incluyeron los familiares por afinidad, y ahí se nos ha puesto a las mujeres una obligación que va más allá de la que el Código Civil nos atribuye por el hecho del matrimonio, que es el cuidado de los familiares directos del cónyuge. Como estos cuidados no se hacen de manera indistinta, sino que los hacen fundamentalmente las mujeres, realmente para quien ha sido esa obligación ha sido para las mujeres. En el proyecto de ley quizá de manera no consciente se vuelve a insistir en el cuidado de los familiares por afinidad, y eso de manera general debe suprimirse, si bien de manera excepcional puede contemplarse alguna situación. Es una medida que obviamente ha perjudicado a las mujeres porque muy pocos hombres han sido los que han tomado la excedencia para el cuidado de sus padres.

Acerca de qué pienso sobre la opinión del señor Caldera de que la paridad en las listas y en los consejos de administración es intocable estamos absolutamente de acuerdo. No me he referido al tema de la presencia de mujeres en los consejos de administración, la presencia equilibrada, porque estamos evidentemente de acuerdo en que debe iniciarse un proceso para que las mujeres lleguen al poder económico; la presencia en los consejos de administración representa el poder económico. Lo que nos llama la atención es la resistencia tan tremenda que está habiendo por determinada patronal del empresariado a ceder puestos en los consejos de administración. El problema es que para que entre una mujer tiene que salir un hombre. Estamos viendo desnuda la lucha por el poder, que es más desnuda y grande que la lucha que ha habido por las listas electorales que, al final, era poder político y los hombres, en general, lo han cedido sin tanto tremendismo y protesta. **(Rumores.)** Estamos escandalizadas con las resistencias, por parte

de la patronal, para ceder puestos a mujeres en consejos de administración, aunque se plantea de una manera muy suave en el tiempo y muy poco a poco. Consideramos que el sistema de cuotas es plenamente constitucional al amparo de los artículos 1, 9.2, 14 y 23 de la Constitución y de la doctrina del Tribunal Constitucional en muchas sentencias, pero por citar dos: la de 14 de diciembre de 1992 y la de 18 de abril de 2005 que estudia el tema y declara la constitucionalidad del sistema de cuotas.

En cuanto a la intervención de la señora Loroño, le diré que claro que la paridad es una meta; lo que pasa es que el devenir natural de las cosas para las mujeres ha sido horroroso hasta ahora, y esa espontaneidad, esa naturalidad no nos ha servido. Por tanto, hay que forzar desde la ley lo que de manera espontánea las personas no quieren hacer. Nada más que eso es el sistema de cuotas. Es profundamente injusto que en una sociedad en la que el 50 por ciento son hombres y el 50 por ciento somos mujeres, después de siglos estemos en los grados de representatividad que tenemos las mujeres. Afortunadamente tenemos una Constitución y una doctrina del Tribunal Constitucional que dice que así debe ser. El sistema de cuotas es la manera de forzar y hacer llegar a las mujeres a los órganos de poder. Comprendo, en parte, lo que dice acerca de las dificultades para las mujeres en los municipios pequeños para participar en política, pero eso no puede justificar que todas las mujeres de todos los municipios de menos de 5.000 habitantes estén excluidas de la paridad en las listas electorales. Claro que podrá plantearse y preverse en la ley alguna excepción como en toda norma jurídica, pero la generalidad debe ser que la paridad debe llegar hasta el último rincón de nuestro país. Estamos de acuerdo en que en esta lucha por la igualdad hay que implicar a los hombres. Además, esa implicación debe empezar en el ámbito privado de una misma que es la única manera de luego poderlo trasladar al resto de los ámbitos, pero es una lucha en la que los hombres se tienen que implicar. Estoy completamente de acuerdo en que los cambios educativos son fundamentales para conseguir a medio y largo plazo el cambio de mentalidad porque, en definitiva, creemos en Themis que es el principal cambio que es necesario en este país. Por eso se está haciendo un esfuerzo enorme en los cambios legislativos, porque las leyes no cambian la mentalidad de las personas pero ayudan.

Respecto a la intervención de la señora Baig, que plantea ampliar lo que he dicho acerca de las jornadas o los permisos flexibles, voy a aportar la propuesta de Themis en la que se especifica esa cesta de horas. Esa propuesta consistiría en una modificación del artículo 37 del estatuto en el sentido de regular el establecimiento de un permiso anual por horas a disposición de las/los progenitores que compartirán al 50 por ciento obligatoriamente y que variarán con relación a la edad de los/las hijas, estableciéndose en tres tramos, según la edad de los pequeños y las pequeñas. El primer tramo, correspondiente a la lactancia, abarcaría hasta el primer año

de edad, en el que las visitas al pediatra son, al menos, mensuales. En este caso, independientemente de las horas previstas para lactancia, se establecerá un permiso de 48 horas anuales con flexibilidad en cuanto a su disfrute, si bien siempre al 50 por ciento entre las/los progenitores. Un segundo tramo abarcaría desde el primer año del menor y hasta los cuatro años. En este tramo de edad, en el que son frecuentes los catarros y demás enfermedades comunes, algunas de ellas propias de la asistencia en la guardería y colegio, se establecería un permiso de 36 horas anuales, que serían disfrutadas también al 50 por ciento entre ambos progenitores. Un tercer tramo, que iría desde los cuatro años de los menores a los doce, establecería igualmente un permiso de 24 horas anuales, con el que se permitiera la asistencia a reuniones de colegio, dentistas, médicos, etcétera, que serían disfrutadas al 50 por ciento entre ambos progenitores. A fin de conseguir un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre ambos progenitores —y esta es la propuesta de modificación legislativa— se establecerá un permiso de un determinado número de horas anuales que serán disfrutadas al 50 por ciento por cada progenitor con carácter obligatorio y que variará con relación a la edad de los hijos e hijas, con el fin de que aquellos puedan atender las necesidades de los hijos y las hijas por enfermedades comunes, asistencia a servicios médicos, reuniones de colegios, etcétera. Esta sería la propuesta de los permisos flexibles que es uno de los obstáculos a la contratación de mujeres que estén en edad fértil, de tener hijos, no solo por el problema de las bajas maternales sino del resto de los permisos.

En cuanto a lo que planteaba la señora Pigem de definir con más exactitud la sustitución de la palabra principio por la de derecho, en el documento que vamos a aportar se hace la propuesta en el articulado concreto de cambio de principio por derecho. ¿Por qué? Porque igualmente estamos convencidas de que los tribunales reconocen exclusivamente derechos y no principios. El tema de los permisos flexibles supongo que ha quedado explicado. Estamos completamente de acuerdo en que hay que avanzar hacia permisos individualizados y no transferibles, porque con los transferibles ya hemos tenido la experiencia del permiso por maternidad transferible al padre y no ha dado ningún resultado. Estamos de acuerdo en la tendencia —que también es una tendencia al derecho comunitario al que le tenemos tanto que agradecer las mujeres— de que cada persona tenga derecho a una pensión, es decir, la tendencia a la individualización de las prestaciones. En esa medida creemos que cada persona es una frente a la Seguridad Social, frente al empresario y, por tanto, la transferibilidad no ha sido conveniente para las mujeres. Me alegra que esté de acuerdo con suprimir el parentesco por afinidad como una causa para los permisos. También me alegra que esté de acuerdo, porque es una jurista muy experimentada la señora Pigem, con que se visibilicen las aportaciones a los sistemas de previsión social. Es cierto que en las separaciones entre extranjeros contabilizamos y compu-

tamos estas aportaciones, pero la gran contradicción es que, incluso en las separaciones de nacionales, nos peleamos por mil euros de aportación a un plan de pensiones, lo llevamos al activo y repartimos entre los dos al céntimo los planes de pensiones, los seguros de vida, etcétera. Sin embargo, las cotizaciones a la Seguridad Social que representan muchísimo más dinero no se tienen en cuenta en el activo, no ya en los procedimientos de mutuo acuerdo, sino que tampoco son tenidas en cuenta cuando las liquidaciones son contenciosas como parte del activo. ¿Y qué ha ocurrido? Que como consecuencia de ello ha habido un empobrecimiento notable para las mujeres, porque cuando se han separado un hombre y una mujer, es verdad que hemos discutido por conseguir una pensión compensatoria, normalmente de bajo importe, pero cuando el marido se ha ido con la parte del sueldo que le ha quedado tras el cálculo de la pensión compensatoria o pensión de alimentos para los hijos, se ha llevado el gran saco que representan las cotizaciones efectuadas a la Seguridad Social, muchas veces a lo largo de 20 ó 25 años de matrimonio, y que suponen un capital importantísimo. Podrían ser cotizados porque los períodos de maternidad para quien no ha trabajado fuera de casa podrían ser considerados como tiempo de cotización a efectos de prestaciones de futuro. Creo quiero recordar que en algunos países comunitarios como Italia y Francia ya ocurre y desde luego podría plantearse. Lo que pasa es que en Themis somos más partidarias de que el período de maternidad no represente un alejamiento de las mujeres respecto al trabajo porque creemos que la independencia económica es fundamental para la independencia personal de las mujeres. Es más importante ir por la vía de fomentar la corresponsabilidad, la implicación de los padres en el cuidado de los hijos que ese reconocimiento a efectos de cotización.

En cuanto a los informes de la valoración de impacto de género de las normas, hasta la fecha no se les ha dado gran importancia, pero las unidades de igualdad que se prevé crear en los diferentes ministerios pueden realizar ese trabajo que es necesario y es una obligación.

Respecto a la intervención de la señora Camarero, el tema de las pensiones para las mujeres surge desde hace años de la contradicción que para las juristas que nos dedicamos sobre todo a derecho de familia supone ver que cuando unas personas contraen matrimonio en régimen de gananciales, que es el régimen común en la mayor parte del territorio español, el sueldo que entra en la casa es ganancial, los bienes que se compran son comunes, corresponden por mitad. Hay una jurisprudencia muy amplia acerca de que el salario es común, los ingresos derivados del trabajo de cualquiera de los cónyuges son comunes y también forman parte del salario las cotizaciones hechas a la Seguridad social, ya sea por el trabajador o trabajadora, ya sea por la empresa en su nombre. Esa cotización forma parte del salario. Si todo ello es común por mitad, y eso se ve muy claramente en el momento de la crisis familiar y en el momento en que, o bien hay que llegar a un acuerdo o

plantear en un contencioso el reparto de los bienes y de las deudas, resulta que siempre se han quedado fuera esas cotizaciones a la Seguridad Social. Eso jurídicamente es una contradicción y va en contra de la propia regulación de la sociedad de gananciales del Código Civil. Eso supone una injusticia con las mujeres. Primero, porque jurídicamente no debería de ser así y, segundo, porque las mujeres que con su trabajo para la familia han estado posibilitando que ese hombre haya podido realizar ese trabajo fuera de casa, llegadas las situaciones más difíciles de la vida que son la vejez y la enfermedad, resulta que quedan absolutamente desamparadas cuando ellas han estado haciendo un ahorro, que son esas cotizaciones a la Seguridad Social, y ese ahorro debería beneficiarles a ellas exactamente igual. Esa es la razón de ser de la propuesta de las modificaciones legislativas que se contienen con detalle en los documentos que vamos a aportar. Claro que consideramos necesario que exista una amplia red de servicios sociales que facilite la corresponsabilidad. También creemos necesaria la creación de escuelas infantiles de 0 a 3 años, de manera que cada niño o cada niña pueda asistir al colegio desde que a la madre y al padre se les acaben los permisos por maternidad y por paternidad. En cuanto a la cuestión de los permisos flexibles y la bolsa de horas, ha quedado explicado con la contestación a la señora Baig. Me alegra que esté de acuerdo con la modificación de la Ley de Enjuiciamiento Civil que, si bien es una modificación pequeña y no muy significativa, ha supuesto un problema para determinadas personas. La raíz de esa omisión no es otra que el hecho de que la Ley de Enjuiciamiento Civil no ha estado pensada por las mujeres que nos dedicamos al ejercicio de la profesión.

No sé si se me quedan contestaciones en el tintero, seguro que sí. Les agradezco mucho la atención prestada y les animo a seguir trabajando como lo han hecho hasta ahora.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora Gonzalo, por sus aportaciones que contribuirán a la reflexión y al perfeccionamiento de la ley. Deseamos una continuación, tanto para usted como para la asociación que preside, con un futuro y un trayecto muy brillantes.

— **DE LA SEÑORA SECRETARIA GENERAL NACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MUNDO RURAL, AFAMMER, (LASHERAS MEAVILLA.) (Número de expediente Congreso 19/000702 y número de expediente Senado 715/000920.)**

La señora **PRESIDENTA**: Continuamos con las comparencias. Tenemos el placer de escuchar a continuación a doña Ana Isabel Lasheras Meavilla, secretaria general nacional de la Asociación de Mujeres del Mundo Rural.

Tiene la palabra la señora Lasheras.

La señora **SECRETARIA GENERAL NACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MUNDO RURAL, AFAMMER** (Lasheras Meavilla): Señora presidenta, señoras diputadas —iba a decir diputado, pero no está—, en primer lugar quiero agradecer a la Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades la posibilidad que nos brinda a la Asociación de familias y mujeres del medio rural de comparecer ante todas ustedes para reflexionar sobre la Ley de Igualdad y lo que puede suponer para las mujeres del mundo rural. Además coincide, como SS.SS. sabrán, con el Día Internacional de la Mujer Rural que ayer se conmemoró. Hace ahora 11 años que por la ONU —la Organización de Naciones Unidas—, en la Conferencia mundial sobre los derechos de la mujer que se celebró en Pekín, se instituyó el 15 de octubre como el Día Internacional de la Mujer Rural con el objetivo de poner de manifiesto las dificultades y los problemas que tenían las mujeres que vivían en poblaciones de menos de 10.000 habitantes en cualquier lugar del mundo, pero también los avances por los que había mejorado la situación de las mujeres del medio rural en cualquier lugar del mundo. Desde entonces han pasado 11 años, había ya organizaciones de mujeres que venían trabajando por los derechos y la igualdad de oportunidades de las mujeres del medio rural, pero en esta época se ha hecho de forma más consciente y más constante, sobre todo más rigurosa, analizando cuáles eran los problemas que acechaban a las mujeres del mundo rural, pero, especialmente cuáles habían sido los avances en cada uno de estos años.

En primer término quiero hacer una pequeña reflexión: si hay un medio en el que ha sido difícil acortar la desigualdad de la mujer a lo largo de los años ese es el medio rural. Todas sabemos y sabéis las dificultades que las mujeres hemos tenido a lo largo de la historia. Es verdad que se arrastran una serie de dificultades y de problemas que vienen intrínsecos con los propios siglos y con la propia historia, pero eso se materializa todavía más en el medio rural donde a pesar de la riqueza en valores y tradiciones que perviven en nuestros pueblos, el cambio de mentalidad es mucho más difícil y también la igualdad real de oportunidades. Me refiero al cambio de mentalidad sobre lo que es compartir las tareas del hogar, a todo lo que significa esa lucha por la igualdad de oportunidades en la que debemos implicar a los hombres. Es mucho más difícil llevar ese cambio de mentalidad en el medio rural al que yo represento en estas comparencias. No podemos olvidar —y seguro que las comparecientes que me han precedido lo habrán dicho— que el 92 por ciento del territorio europeo es rural y que en ese 92 por ciento del territorio se encuentra el 56 por ciento de la población. Me estoy refiriendo al ámbito europeo; es decir, en el contexto de la Unión Europea, el 92 por ciento de ese territorio es espacio rural, son núcleos de población donde viven menos de 10.000 habitantes, y ahí se concentra el 56 por ciento de la población. Por este hecho debo felicitar a la Comi-

sión de Trabajo y Asuntos Sociales, ya que esta ley es necesaria para que la igualdad de oportunidades sea en general una realidad y particularmente en el mundo rural, aunque todo es susceptible de mejorar, como luego veremos. Evidentemente esta ley puede mejorar mucho la situación de las mujeres en el mundo rural y también es una oportunidad.

Me ha llamado mucho la atención al leer el proyecto de ley que se proteja de modo especial y de forma concreta la discriminación posible de las funcionarias y de las trabajadoras por cuenta ajena, según se explicita en algunos de los títulos y de los artículos la protección a ese tipo de discriminación. Después de haber leído dos veces el proyecto, pensé que se debería denominar más que Ley de Igualdad, ley de prevención de la discriminación en el mundo de la mujer funcionaria o trabajadora por cuenta ajena porque hay un grueso de mujeres muy importante que no aparece prácticamente en ningún artículo ni título de la ley. No se concretan medidas de apoyo para otras mujeres que también sufren discriminación como es el caso de las mujeres autónomas que prestan servicio a otras empresas y a las que se les contrata o no dependiendo de si las titulares de esas pequeñas empresas son mujeres. Tampoco se tiene en cuenta a las mujeres que, viviendo en el mundo rural, desarrollan una actividad profesional no regulada y con ello incrementan el producto interior bruto de todas y cada una de las comunidades autónomas españolas que están representadas en las Cortes Generales.

Con respecto al medio rural, no a las mujeres del medio rural, el proyecto hace tres menciones en el artículo 27, capítulo II, título II, a la cotitularidad de las explotaciones agrarias, que ya en parte se resolvió en la legislatura anterior, aunque es verdad que es un problema que necesitaría otro empujón. Si ustedes recuerdan, en abril del año 2003 se aprobó un real decreto por el que se flexibilizaba la cotización a la Seguridad Social para las mujeres del medio rural que ejercían una actividad profesional alrededor de una explotación familiar agraria y cuando el marido cotizaba a la Seguridad Social en una empresa por cuenta ajena. Históricamente, en un pequeño negocio familiar, las payesas en Cataluña o las agricultoras en cualquier otro lugar de España que querían darse de alta cuando el mayor volumen de ingresos procedía de una cotización a la Seguridad Social por parte del marido en una empresa por cuenta ajena, si tenían una pequeña granja o cualquier otra actividad, no podían hacerlo. Eso se regularizó con aquel real decreto que se aprobó en abril del año 2003. Por eso yo decía que la referencia del artículo 27, capítulo II, título II, a la cotitularidad de las explotaciones en parte estaba resuelta, porque cuando se va a dar de alta la mujer, en ese caso, es porque en muchas de esas circunstancias el cónyuge está cotizando por cuenta ajena, aunque habría particularidades que podríamos analizar. En un apartado del artículo 27 se dice: Acciones para mejorar el nivel educativo. Estoy de acuerdo, pero no concreta nada el proyecto de ley, no concreta cómo vamos a mejorar la

formación profesional de las mujeres del medio rural para sacar partido a las actividades profesionales, mercantiles, de desarrollo rural, artesanales, etcétera. Luego también haré referencia a un estudio que hemos hecho en Afammer sobre la situación de la mujer rural. Existe un apartado en el proyecto de ley que dice que hay que hacer estudios rigurosos y serios para conocer la situación de las mujeres. Yo creo que no se ha hecho ninguno por parte de ninguna comunidad autónoma ni tampoco por parte de ninguna asociación. Vamos a ver un poco al final las conclusiones de este estudio, ya que precisamente en una de ellas se incide en el nivel educativo. En cuanto a que las administraciones favorezcan el trabajo de la mujer en el medio rural, en eso todos estamos de acuerdo. Estoy segura de que todas las comparecientes que me han precedido han hablado de la importancia de que se favorezca la creación del trabajo en el mundo rural, pero yo me pregunto ¿cómo va a explicitar la ley que se debe apoyar la creación de empleo en el medio rural si no queremos que el medio rural esté cada vez más envejecido, más despoblado y más pobre? En muchos casos las bolsas de pobreza se siguen dando entre mujeres que viven en el medio rural con bajos niveles de formación, con pocas posibilidades de inserción, de formación, de reciclaje, y no hablo de lo que sería la libertad de elección de estas mujeres, de la independencia ni de la independencia económica.

Se podría aprovechar esta ley, señorías, para mejorar la calidad de vida de las mujeres del medio rural. Todos tenemos un compromiso con las mujeres del medio rural, todos provenimos de generaciones anteriores, de abuelas que han venido del mundo rural. Pensemos en el esfuerzo que han hecho estas mujeres por salir adelante, por sobrevivir en muchos casos. Si hoy las mujeres tenemos una serie de derechos, como son el acceso al sufragio universal, el acceso a la formación, el derecho a decidir lo que hacemos con nuestras propiedades u otras cosas, ha sido porque habido mujeres que han luchado para que esto sea una realidad. Tenemos una obligación con las generaciones futuras. No nos podemos quedar en plantear medias tintas, sino que debemos ser rigurosas a la hora de analizar cuáles son los problemas concretos de cada uno de los sectores o de las mujeres que viven en distintos medios a los que afecta esta ley. Por eso digo que esta ley se podría aprovechar para mejorar la calidad de vida de las mujeres del medio rural. Como decía el otro día la vicepresidenta del Gobierno, el Gobierno y la sociedad tienen una deuda moral con las mujeres rurales. Es de todos reconocido. Esta mañana, una de las comparecientes, que también venía de una asociación de mujeres del mundo rural, venía a decir lo mismo, que el hermetismo y la falta de ese cambio de mentalidad y de información penetra mucho más en el mundo rural. Por eso, al leer la ley echaba de menos —voy a poner algunos ejemplos, de los que luego hablaremos— medidas para garantizar la presencia de las mujeres en las juntas directivas de las organizaciones profesionales agrarias, que son las estructuras más representativas del mundo agrario

y que son casi exclusivamente masculinas. Vamos a empezar por algo. ¿Quién va a las elecciones a cámaras agrarias? ¿Quién dice quiénes son los representantes no del medio rural pero sí del campo? Las organizaciones agrarias. ¿Cuántas mujeres hay en estas estructuras? Empecemos, pues, por que se pueda pedir que haya mujeres en las organizaciones profesionales agrarias, que puedan llevar la particularidad y los problemas de las mujeres agricultoras y de las mujeres rurales a esa toma de decisión en sus provincias. Segunda cuestión que yo echaba de menos en la ley: medidas para que en los grupos de acción local que ejecutan los fondos europeos de desarrollo rural haya mujeres que especifiquen los problemas de sus localidades. Me explico. Cuando la Unión Europea, en la directiva comunitaria que estructura los proyectos europeos, les está diciendo que haya mujeres en los grupos de acción local Leader y Proder, esto se ha convertido más en un instrumento político de muchos alcaldes que en una herramienta eficaz de las mujeres rurales para paliar sus problemas en formación, servicios, educación de niños, cuidado de mayores o acceso de las personas mayores a una sanidad de calidad, etcétera. Luego pondré ejemplos de cosas que están pasando en algunos pueblos de España que para mí son flagrantes, como el de mujeres que quieren llevar a su hijo a un pediatra y que les han contestado: Los niños del medio rural se crían más sanos; no tiene usted acceso a un pediatra. Esos pueblos y localidades concretas tienen nombres y apellidos. Tercer punto que echo de menos: ¿Cómo resolver que las madres jóvenes que viven en poblaciones de menos de mil habitantes tengan acceso a un pediatra, por ejemplo? Yo me he encontrado mujeres que me han dicho: Yo cotizo lo que me marca el IRPF, soy una contribuyente más, pero cuando reclamo que tengo derecho a llevar a mi hijo a un pediatra se me ha dicho que los niños en el medio rural se crían más sanos y que le vea el médico de cabecera; oiga, no; mi hijo tiene una bronquitis que no se le cura y quiero que le vea un pediatra. En pleno siglo XXI nos estamos encontrando con que hay niños que no tienen acceso a un pediatra, y este problema se debería contemplar. Otra cosa que echo de menos en la ley es cómo dar respuesta a las personas mayores que no tienen transporte hasta el centro de salud más cercano. Nos encontramos lugares y pueblos de España en donde no hay un centro de salud, donde el más cercano está a 50 kilómetros, por poner un ejemplo, y donde no hay transporte público desde ese pueblo hasta el centro de salud. Cuando un abuelito tiene que ir al centro de salud se tiene que buscar un taxi, que le cuesta la mitad de su pensión, o tiene que buscar a alguien que le lleve de manera caritativa o a un vecino que le quiera hacer el favor, si casualmente ninguno de sus hijos vive en ese pueblo. También echo de menos una sanidad cercana para esas mujeres mayores a las que se les rompe una cadera y que a lo mejor una medición de calcio a punto la hubiera evitado. Esto se debería tener en cuenta. Echo de menos en esta ley explicitar cómo mejorar la tasa de desempleo femenino en el medio rural.

El desempleo femenino en el medio rural —supongo que alguna de las compañeras lo habrá comentado— es un 20 por ciento más alto que el desempleo en el medio urbano, y sigue siendo superior a la media europea. También deberíamos reflexionar sobre esto. En cuanto a la educación infantil, como comentaba la compareciente anterior, hay muchos pueblos donde hay 28, 27 ó 26 niños. Me podrán decir algunas de las portavoces que la educación depende de la ley de educación que haya en esa comunidad autónoma, si es la ley nacional a la de su comunidad. De acuerdo, pero una Ley de Igualdad que se precie en recoger toda la problemática de las mujeres también deberá tener en cuenta en alguno de los puntos la increíble desigualdad en la educación infantil con la que se encuentran las mujeres a la hora de llevar a sus hijos al colegio. Por ejemplo, la educación infantil de 0 a 3 años en la Comunidad Foral de Navarra es gratuita y en otras comunidades no lo es, ni siquiera existe, y te tienes que buscar una guardería privada. Hay mujeres que dicen: ¿Por qué tiene que haber ciudadanas de primera y de segunda? ¿Por qué la educación infantil para esa mujer que se reincorpora al trabajo después del periodo de maternidad en una comunidad es gratuita y en otra no? Es otra de las cosas sobre la que debíamos reflexionar. También echamos de menos medidas reales y eficaces para garantizar el acceso a la red desde cualquier lugar. Hay pueblos de España que se están conectando a través de tarjeta, que es lentísimo y dificultoso. Todo lo que podría suponer el teletrabajo, la creación de empleo a través del turismo rural, de la artesanía, todas las potencialidades que tiene el mundo rural no pueden en algunos casos avanzar porque el acceso a la red es imposible o muy difícil. Otra de las cuestiones que también se echan de menos es cómo podemos ayudar a las víctimas de la violencia doméstica en un medio con tanta presión social como es el medio rural, a pesar de la legislación que hay alrededor de la violencia de género. Hay mujeres que te dicen: Cómo voy a poner una denuncia en el cuartel de la Guardia Civil si resulta que el guardia que me va a coger la denuncia es compañero de caza o de juegos de mesa de mi maltratador. En un pueblo pequeño el maltratador de esa mujer resulta que es amigo del guardia que hay en el cuartel. Esto ha frenado las denuncias de muchas mujeres. Otra de las cuestiones que echamos de menos —me he alegrado mucho de que algunas de las comparecientes anteriores lo hayan comentado— es que se hable del trabajo que han realizado a lo largo de la historia las amas de casa, las madres de familia que han renunciado en muchos casos a un espacio profesional propio o a un ascenso profesional por dedicarse a esto. Ese trabajo ni se reconoce ni se contabiliza. Podríamos empezar a hablar de que se contabilizara el trabajo de estas mujeres, por ejemplo, y de que, además de contabilizarse, se hiciera alguna pequeña deducción en la tributación del IRPF de esas mujeres que cuidan personas mayores o que cuidan niños —sé que en la Ley de Dependencia va a haber compensaciones a esto—, porque están permitiendo que

esas personas mayores no sean una carga en muchos centros públicos o en muchas residencias concertadas, que no ocupen una plaza más en una residencia concertada, ya que les está cuidando esa hija, esa nuera o esa mujer en su familia. El tema del cuidado de mayores y del cuidado de niños es importantísimo. ¿Cómo computar el trabajo de las mujeres desde el punto de vista de la atención y el cuidado de las familias? Aquí tendríamos que plantearnos muy seriamente cómo hacerlo. Hay países de la Unión Europea que ya se lo están planteando. El desarrollo de un país —escuchaba un día— se mide por la fuerza de sus asociaciones, por la fuerza de la sociedad civil, pero se mide también por los avances en estas materias más sociales.

Antes de terminar, quiero leer brevemente una serie de conclusiones de un estudio que hemos hecho. Es el primer estudio que se ha hecho, porque había uno en Castilla y León, pero era poco concreto. Nunca se había hecho un estudio sobre la situación de las mujeres en el mundo rural. Este es un estudio que acabamos de hacer y cuyas conclusiones paso a leerles. Dice: Tras la realización de un análisis en el entorno rural, sobre su situación actual y el papel que la mujer representa dentro del mismo, todo ello analizado desde la perspectiva de un estudio estadístico a través de muestreos telefónicos, con más de 7.000 llamadas, de fuentes secundarias y primarias, y tamizado desde la visión y el enfoque de diferentes personalidades o agentes clave que han sido entrevistados y han aportado su visión personal sobre la situación, necesidades y capacidad de desarrollo de la mujer en el mundo rural, podemos destacar un listado de puntos sobre los que actuar y que se consideran esenciales para lograr el desarrollo sostenible de un mundo rural vivo y estable, en el que la presencia y acción de la mujer se presentan como requisito indispensable.

A nivel general, en un primer término, hay que consensuar los objetivos de desarrollo comunes para los pobladores de cada zona. Cada territorio rural es poseedor de unas características específicas que le abren unas posibilidades de desarrollo y le delimitan la posible estrategia a seguir. Hay que fortalecer el tejido asociativo, porque es indispensable para avanzar; un tejido asociativo que se presenta en el entorno rural como principal cauce de comunicación y flujo de información entre la población y las autoridades locales, provinciales y regionales. Es necesario fomentar la cultura de la concertación entre lo público y lo social en el entorno rural y priorizar los servicios sociales de carácter concertado, de modo que entre el sector público y el privado se logren optimizar al máximo los servicios demandados —escuelas infantiles, centros de día o casas canguro—, buscando aquellos nichos de mercado que puedan ser rentabilizados por el sector privado para la creación de empleo para las mujeres. Es fundamental crear nuevos cauces de interlocución para hacerse escuchar y lograr una mayor participación social de la mujer, tanto a nivel asociativo como político. La presencia activa en los medios de comunicación en el mundo rural no puede

quedarse apartada del proceso de desarrollo de la sociedad en general y debe tener la presencia que se merece dentro de los problemas y las políticas generales del Estado, de las comunidades autónomas y de las provincias. Hay que articular medidas para encontrar y desarrollar nuevos nichos de empleo en el entorno rural dirigidos específicamente a la mujer, como pueden ser la artesanía, la creación de servicios de proximidad, el turismo rural, el teletrabajo, etcétera. Es necesario fomentar las raíces culturales y potenciarlas entre los jóvenes a través de acciones varias de difusión y sensibilización cultural. Hay que crear redes que faciliten la comunicación y el intercambio, como asociaciones, federaciones, mancomunidades, hermanamientos, es decir, todas aquellas iniciativas que fomenten el intercambio de experiencias. Hay que fomentar la creación de puntos de encuentro entre el campo y la ciudad, de modo que se localicen servicios y recursos que puedan favorecer la permanencia y la existencia del entorno rural.

Por sectores muy concretos, en el sector primario, deberíamos potenciar una agricultura productiva, con una mano de obra ordenada, en la que la mujer encuentre huecos y nichos de actuación, especializándose en la calidad, en la producción. La agricultura española no puede competir con otras agriculturas; pues vamos a ver, dentro de esa agricultura, cómo podemos favorecer la creación de empleo para las mujeres. Hay que adaptar la política agraria al desarrollo de la sociedad, no cerrándose solo al ámbito productivo y aplicando las redes de comercialización directa con mayor participación de la mujer, para que el beneficio se quede en esas mujeres del medio rural y no tanto a veces en los intermediarios, que son los que se quedan con el beneficio, mientras que las mujeres pierden una oportunidad, después de estar soportando esa falta de servicios y esa falta de infraestructuras que se da en muchos pueblos de España.

En el sector industrial, se podría plasmar la potenciación de una industria agroalimentaria diversificada, de calidad, ligada al territorio y a las producciones locales. Este tipo de industrias representa una oportunidad de creación de empleo femenino desde nuestro punto de vista de gran importancia. También es importante la búsqueda de la pluriactividad, potenciando nuevas actividades económicas locales vinculadas a la transformación artesanal de productos naturales, primando siempre la calidad sobre el volumen de producción.

En cuanto a los servicios, hay que fomentar servicios que ayuden a conciliar el trabajo en el hogar y fuera de él, en un medio en el que hay muchos menos servicios. Pensemos en el cuidado de niños y de personas mayores. ¿Cómo vamos a hacerlo en aquellos sitios donde no hay centros de día, no hay escuelas infantiles, no hay residencias de ancianos, ni concertadas ni sin concertar? Deberíamos reflexionar un poco sobre la problemática con la que se encuentran estas mujeres. Estos servicios deben tener la suficiente calidad y solvencia como para descargar de esa responsabilidad a la mujer. Habrá

alguna que me dirá: A la mujer y al hombre, porque, evidentemente, esto debe ser cosa de los hombres. Yo soy de la opinión de que la responsabilidad del cuidado de las personas dependientes en el hogar debe ser cosa de los hombres, pero históricamente ¿en qué hombros ha recaído esta responsabilidad? Estoy de acuerdo en que debemos mentalizar a los hombres, pero tendremos que empezar por algo. Ayudemos a esas mujeres sobre las que recae esa responsabilidad y después ya iremos haciendo el trabajo de *zapping* de mentalización de los hombres. Empecemos por ayudar a esas mujeres a salir adelante. Como decía, estos servicios deben tener la suficiente calidad y solvencia para que se descargue de esta responsabilidad a la mujer rural y esta pueda emprender otras actividades que le proporcionen mejor calidad de vida y un mayor bienestar. No nos engañemos, hay muchas mujeres de mi generación —y yo tengo 34 años— que provienen del mundo rural; a algunas les gustaría volver al mundo rural después de su formación universitaria y otras han vuelto a él debido a su situación conyugal. ¿Qué oportunidades de promoción profesional tienen esas mujeres en ese mundo, cuando estamos hablando de municipios pequeños, con pocas expectativas? Hay que promover medidas de sensibilización dirigidas al empresariado privado para fomentar la flexibilización de jornadas. No digo nada nuevo. Seguro que algunas de las comparecientes que me han precedido habrán hablado de la flexibilización de los horarios en la jornada laboral.

Antes de enumerar los servicios municipales, comarcales y provinciales, quiero incidir en que para mí es importante que la ley reflexione sobre algunos de ellos. ¿Por qué? Porque estamos hablando de municipios pequeños, de ayuntamientos que tienen un presupuesto muy pequeño y que, si no se les obliga, no van a poner en marcha ningún servicio que favorezca a las mujeres. Hablo de municipios pequeños, que tienen presupuestos pequeños y que tienen que tapar mil agujeros antes que poner en marcha, por ejemplo, una casa canguro, que es el modelo que hay en Francia para cuidar a los niños donde no hay escuelas infantiles. En muchos casos habrá que forzar al ayuntamiento para que ponga en marcha esas casas canguro con apoyo municipal, porque, si no, no tomará las riendas, indiscutiblemente también porque en esos ayuntamientos hay poca presencia femenina.

También quiero apuntar una cuestión, y termino enseñada, señora presidenta. Me parece que plantear las listas electorales desde la paridad es un error, porque esto a veces se vuelve en contra de otras mujeres, debido al desconocimiento que la mujeres que llegan tienen de algunas materias relacionadas con el puesto que desempeñan, pero también es verdad que si no fuera por esa medida algunas no llegarían. Por tanto, estoy en contra y, en parte, estoy a favor. Me parece que fomentar la paridad en las listas, cuando a veces conseguimos que a determinadas responsabilidades lleguen mujeres que no conocen en profundidad esos temas, se vuelve en contra de otras mujeres, pero también es cierto que gracias a

eso muchas mujeres llegan, porque si no fuera por eso no llegarían.

Concluyo. Debemos fomentar la formación profesional con capacidad e interés de lo rural, esto es, la capacitación técnica de la mujer para la realización de trabajos relacionados con el desarrollo local de sus municipios. Hay que promover nuevos modelos pensados para ser aplicados en el entorno rural y no replicar los modelos urbanos, que en algunos casos se ha demostrado que allí no funcionaban. Hay que fomentar iniciativas puramente rurales, como la universidad rural; las comunicaciones rurales, que en algunos casos son tercermundistas; las agencias de comunicación y publicidad comarcales; los servicios de apoyo a la familia, como los programas de casas canguro que enumeraba antes; los centros rurales especiales de empleo, etcétera. Consolidar la ordenación integral del territorio es fundamental, así como potenciar la participación de la mujer —también lo decía antes— en el entorno político y social. Son necesarios los programas culturales y de educación con sistemas educativos más abiertos y flexibles, escuelas rurales de calidad y que haya una cultura por lo local, que no se vea lo rural como algo denostado sino que sea atractivo para los jóvenes y fomentar un sistema cultural compatible con esta vida en el mundo rural. En el medio ambiente, también hay que fomentar el aprovechamiento del medio ambiente y cómo legislar para aprovechar eso. Y, por último, hay que tener en cuenta la situación en la que se encuentran las nuevas tecnologías —en las que también incidí antes—, porque hay mucha gente que tiene que conectar su ordenador a través de una tarjeta, lo que es lentísimo.

Quiero concluir diciendo...

La señora **PRESIDENTA**: Ha concluido cuatro veces. (**Risas.**)

La señora **SECRETARIA GENERAL NACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MUNDO RURAL, AFAMMER** (Lasheras Meavilla): Concluyo, de verdad, señora presidenta.

Quiero concluir diciendo que a mí me parece que esta es una oportunidad. Las mujeres en el mundo rural a lo largo de los siglos han sufrido mucho y no podemos legislar de espaldas a ellas porque son una parte también importante de la sociedad española. Reitero esa felicitación por la puesta en marcha de esta ley, aunque yo creo que es susceptible de mejora y que deberá mejorarse para recoger todas esas inquietudes y problemáticas a las que he hecho mención.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Lasheras, por su apasionada e interesante intervención.

En primer lugar, damos la palabra a la señora Camarero.

La señora **CAMARERO BENÍTEZ**: En primer lugar, quiero agradecer la comparecencia de la señora

Lasheras y su presencia en esta Comisión y felicitarla, aunque sea con un día de retraso, por la celebración del día internacional de la mujer rural que celebraron en el día de ayer. Sin duda, desde el Grupo Popular consideramos importante que viniese una representante, como así ha sucedido también esta mañana, del mundo rural a contarnos su experiencia, porque los problemas de las mujeres del mundo rural no son exactamente los mismos que tenemos las mujeres de las ciudades. Por eso, ha sido muy gratificante escucharla esta tarde. Son muchos los aspectos que usted ha tratado a lo largo de su comparecencia, por lo cual yo voy a intentar centrarme solamente en algunos de ellos.

En primer lugar, me gustaría hacer una pregunta genérica, y es que nos dijese cuáles son, desde su punto de vista, los problemas reales de las mujeres que viven en las zonas rurales y especialmente de las mujeres jóvenes y si estos problemas, como decíamos, son diferentes a los que podemos padecer el resto de las mujeres. Nos contaba usted que hay un artículo y una disposición que citan el mundo rural y hablan de las mujeres rurales. El artículo 27 establece medidas de desarrollo rural y habla de la cotitularidad de las explotaciones. Como usted muy bien ha dicho, ya estaba recogido en el real decreto de 2003 y además en alguna ley de comunidad autónoma, como la ley gallega. Nos gustaría saber si tiene al respecto algo más que añadir o cree que ya está todo dicho. También se establece en este artículo medidas dirigidas a la educación y a la formación de las mujeres para favorecer que se incorporen al mercado laboral, aunque, como usted ha dicho, sin concretar cómo se pondrá en marcha esta educación o esta formación. Compartimos la necesidad de cambiar la mentalidad en zonas donde es mucho más difícil cambiarla, en zonas rurales donde todavía no se ve del mismo modo el acceso al mercado laboral de hombres y mujeres, en zonas donde todavía persiste una educación machista que no considera necesario e imprescindible que las mujeres se incorporen a trabajar fuera del hogar. Estas, sin duda, mantienen más dificultades de acceder al mercado laboral. No sé si usted opina que será suficiente el articulado de la ley tal y como está o si considera que debería haber más amplitud o ser una ley más ambiciosa al referirnos a las mujeres rurales, que necesitan de más medidas de acción positivas y si procede que nos dé alguna de las aportaciones que desde su asociación hayan planteado al respecto. También me gustaría preguntarle si echa usted de menos referencias a la conciliación en este proyecto de ley y cómo podemos mejorar con propuestas concretas aspectos que sin duda son fundamentales para permitir a las mujeres rurales, a las mujeres que viven en pequeños municipios, este acceso al mercado laboral y la permanencia en el mismo. Son cinco millones las mujeres que viven en municipios de menos de 10.000 habitantes, representando el 15 por ciento de la población. Usted nos daba los datos de las mujeres rurales en la Unión Europea y son cifras, desde luego, a tomar en cuenta en esta y en cada una de las leyes que se vayan

desarrollando. Hoy en día es una utopía hablar de conciliación en general para las mujeres y mucho más para las mujeres rurales. Si los horarios escolares y laborales no están armonizados en las grandes ciudades, representa una locura cuando estamos hablando de municipios pequeños, al estar obligados a desplazarse de una localidad a otra tanto los escolares para acceder a las escuelas, como las mujeres para acceder al centro de trabajo, sin olvidar —como usted también ha citado— los centros de salud que están normalmente a una distancia considerable de los municipios, con lo cual el tiempo que se pierde en los traslados se multiplica. Deberíamos hablar de flexibilizar los horarios, sin duda, para este tipo de mujeres. Esta mañana, como usted sabe, ha comparecido la representante de la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (Fademur) y ha mantenido la insuficiencia de la red de servicios públicos para atender tanto a niños, como a mayores, como a personas dependientes. Me gustaría, aunque ya nos ha avanzado algo, saber su opinión al respecto. O se consigue una buena red de servicios para las mujeres rurales que todavía están soportando el peso del cuidado de familiares —aunque yo insisto en que es importante que ese peso deje de recaer en sus espaldas y que recaiga también en la de los varones, con lo cual algunas de las medidas que nos han propuesto a lo largo del día, como la consaguinidad, puede ser positiva— o si no ni siquiera podrán optar a plantearse entrar en el mercado laboral. No sé si usted tiene alguna aportación respecto a los horarios flexibles, a la posibilidad de planes de guardería, de educación, etcétera.

También la ausencia de determinadas medidas de conciliación en la ley, junto con la inclusión de representación paritaria en municipios de más de 5.000 habitantes, desde nuestro punto de vista puede llevar a una doble discriminación de las mujeres que viven en zonas rurales. Nosotros no estamos de acuerdo en introducir modificaciones en la Ley del Régimen Electoral para establecer esta paridad, creemos que tiene que hacerse de otra forma y que es una responsabilidad de los partidos políticos. Hay que incentivar y responsabilizar en el seno de los partidos políticos a la representación equilibrada, a la no rotación de las mujeres, a la visualización de las mujeres. Nosotros abogamos por otro tipo de cuestiones o incentivos, pero nos parece una doble discriminación que si esto se tiene que poner en marcha, nos olvidemos o abandonemos a aquellas mujeres que residen en municipios de menos de 5.000 habitantes, que son las que más dificultades o barreras pueden tener para acceder no solamente a las listas electorales, sino al seno de los propios partidos políticos, porque sin duda son las mujeres del medio rural las que menos participan en los partidos políticos e incluso en muchos casos en la vida asociativa. No sé si usted cree que sería mejor abogar e incentivar la entrada de estas mujeres tanto en los partidos políticos como en las asociaciones que se puedan desarrollar en el mundo rural. Todas las comparencias de la mañana han mostrado su oposición a esta discri-

minación de las mujeres que viven en los municipios de menos de 5.000 habitantes, a esta representación paritaria. Incluso algunas de ellas han aportado alternativas, de las cuales me gustaría conocer su opinión, como la prohibición de listas con ausencia de mujeres; si no se puede dar completamente la paridad, por lo menos que se prohíba que en las listas haya una ausencia absoluta de mujeres. Hay otras dos leyes, señora Lasheras, que van a afectar a las mujeres que viven en el mundo rural, como son la Ley de desarrollo rural sostenible y la Ley de Dependencia. Me gustaría saber si considera que en estas tres leyes, la que estamos tratando junto con estas dos, deberíamos incrementar todos aquellos servicios dirigidos a la mujer rural. También me gustaría hablar del permiso de paternidad. Hoy nos han dado cifras, por ejemplo, que el 1 por ciento —no llega al 2 por ciento— de los hombres opta por el permiso compartido de paternidad-maternidad actual. En el mundo rural supongo que incluso podrán disminuir estas cifras. Me gustaría saber su opinión sobre el permiso de paternidad para hombres que recoge este proyecto de ley; si cree que son suficientes estos diez días para remover los obstáculos que hoy en día nos encontramos para llegar a la corresponsabilidad, y si cree que es posible establecer medidas de incentivos o campañas de sensibilización para llegar a la corresponsabilidad y cómo podemos hacer que los hombres del mundo rural opten a estos permisos. En otras comparencias hemos hablado también de permisos flexibles, incluso han llegado a plantearnos la posibilidad de establecer bolsas de horas para atender incidencias, como usted decía, como llevar al niño al pediatra si nuestro hijo se pone enfermo en un momento determinado; bolsas que evidentemente tendrían que ser igualitarias para padres y para madres. Me gustaría saber si ustedes, desde su asociación, tienen alguna propuesta al respecto o cómo podríamos solucionar estas incidencias que pueden ocurrir a lo largo del año, en cualquier momento.

Para finalizar, hay otras muchas propuestas que compartimos con usted. Si ustedes tienen algún documento con sus aportaciones a este proyecto de ley, me gustaría que nos las hiciesen llegar a los grupos para que nosotros pudiéramos transformarlas en enmiendas que, como usted decía al final de su intervención, mejorarían sin duda el texto del proyecto de ley.

La señora **PRESIDENTA**: A continuación, tiene la palabra la señora Loroño.

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar, quiero trasladarle a doña Ana Isabel Lasheras un cordial saludo como compañera que fue en el Senado la pasada legislatura, dado que fue senadora. En segundo lugar, le agradezco su intervención en la que ha expuesto, desde la perspectiva de Afammer, asociación que usted preside, la situación y las dificultades que tiene la mujer en el ámbito rural, sobre todo cuando hablamos de legislación que afecta a las mujeres o al menos de legislación

a través de la cual pretendemos mejorar la situación de la mujer, tal como es el caso que nos ocupa. Antes decíamos que la igualdad es un derecho y que no debemos considerar la igualdad como un privilegio que se le otorga a la mujer a través de una ley. Es un derecho y como tal debe ser considerado, pero la verdad es que es más difícil que ese derecho sea real y efectivo para las mujeres del ámbito rural porque existe una mayor vulnerabilidad, y usted a lo largo de su extensa exposición nos ha expuesto cuestiones muy concretas. No quisiera repetir la intervención de la diputada señora Camarero, que me ha precedido en el uso de la palabra, pero sí quisiera plantearle una serie de cuestiones al hilo de su exposición. Cuando hablamos de Ley de igualdad entre mujeres y hombres estamos planteando medidas concretas que hagan real y efectivo ese derecho que tenemos por igual tanto hombres como mujeres. En el mundo rural, tenemos que empezar por una cuestión importante, como bien decía usted, que es el cambio de mentalidad. Pero no solo en el mundo rural, ese cambio de mentalidad tiene que ser progresivo y tiene que producirse a medio y largo plazo, sobre todo en determinados entornos. En el entorno urbano puede prosperar mucho más rápidamente que en el entorno rural pero, en definitiva, esos pasos hay que darlos. Usted hablaba de las dificultades de acceso a la educación y a la formación que tienen las mujeres en el ámbito rural, aspecto que incluso se recoge en el proyecto de ley que nos ocupa, y me gustaría conocer qué propuestas concretas se plantearían desde su asociación.

Otra cuestión importante. Hasta hace muy poco —porque fue fruto de la democracia—, la mujer que trabajaba en el mundo rural no tenía derecho ni siquiera a ser cotizante de la Seguridad Social. Es decir, si el marido era cotizante de la Seguridad Social, la mujer que trabajaba en el medio rural tenía que renunciar a ese derecho y, por tanto, trabajar en el medio rural sin poder generar una serie de derechos a posteriori. En estos momentos, por suerte, esa situación ha cambiado y la trabajadora en el medio rural puede ser también cotizante.

A mí me preocupa más otra cuestión, que es el tema de las titularidades de las explotaciones agrarias en las que las mujeres rurales trabajan, pero en las que todavía no hemos conseguido introducir el concepto de cotitularidad. Es decir, si yo soy partícipe en la explotación agraria, y por tanto actora y gestora, yo tengo que ser también partícipe en la titularidad. Creo que ese es uno de los aspectos en los que también deberemos avanzar. La corresponsabilidad en el mundo rural tiene todavía mucho camino por recorrer, pero quien ha iniciado este turno de comparencias de la tarde decía que la corresponsabilidad tiene que empezar en el mundo de lo privado y creo que tenía razón. A veces nosotras, como mujeres, debemos sentar las bases para que nuestro compañero, nuestro marido participe también de aquello que nos preocupa y nos ocupa a las mujeres, porque también debe preocuparles y ocuparles a ellos. Me gus-

taría saber qué mejoras podríamos introducir en la ley a este respecto porque ello supondría también introducir mejoras en ese ámbito que tanto nos preocupa, que es el de conciliar la vida personal, familiar y laboral. En el mundo rural hay problemas, pero creo que el avance que ha experimentado la mujer en el mundo rural es también importante. Poco a poco, paso a paso, ha habido conquistas importantes.

Aunque ya ha avanzado que no es partidaria de la paridad en las listas, etcétera, sin embargo, sí es partidaria de que la mujer participe en los órganos de decisión como pueden ser las organizaciones profesionales agrarias y también los sindicatos agrarios, por supuesto, porque yo creo que ahí también se deciden muchas cuestiones que tienen que ver con ese derecho del que estamos hablando, y me gustaría que nos hablara de la valoración que ustedes hacen de la excepcionalidad que se plantea en la ley en municipios de menos de 5.000 habitantes. Precisamente, yo pertenezco a un municipio rural pequeño y, lógicamente, en solitario no se pueden conseguir aspectos que usted ha planteado a lo largo de su exposición. Hay que mancomunarse, hay que asociarse con otros municipios y hay que trabajar de forma conjunta para poder conseguir mejoras sustanciales que vayan en beneficio de las mujeres de los distintos municipios rurales.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Baig.

La señora **BAIG I TORRAS**: Bienvenida doña Ana Isabel Lasheras y muchas gracias por sus aportaciones. Mis intervenciones acostumbran a ser muy concretas, con una pregunta. Quisiera saber si su asociación nos puede sugerir algunas medidas para incrementar la presencia de mujeres en organismos como cooperativas profesionales agrarias. Usted ha dicho que la ley en este campo era deficitaria y creo que podría hacernos algunas sugerencias para las aportaciones que nuestros grupos pudieran hacer en este sentido. De su intervención han quedado explicitadas muchas otras carencias, algunas pueden ser de la ley, y otras, como nos indicaba la ponente del mundo rural de esta mañana, pueden ser complementadas por dos leyes como la del desarrollo rural sostenible y la de dependencia. No todo tiene que estar contemplado dentro de la ley sobre la que hoy estamos celebrando las comparencias.

Me gustaría saber también su opinión respecto a la modificación de la Ley Electoral porque este ha sido un tema que hemos escuchado de distintos ponentes. Nuestro grupo apuesta por la educación como un aspecto importantísimo en el cambio cultural y cotidiano, pero en cualquier servicio relacionado con la educación apostaremos por servicios educativos y no asistenciales, y ya ha de haber servicios educativos para los niños y niñas de cero a tres años.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Pigem.

La señora **PIGEM I PALMÉS**: En primer lugar, doy la bienvenida a esta Comisión a doña Ana Isabel Lasheras, agradeciéndole su extensa explicación. Sinceramente, nos ha abierto una perspectiva rural dentro de la perspectiva de género o la Ley de Igualdad, lo cual está muy bien. Francamente, siguiendo las palabras que ha iniciado mi predecesora en el uso de la palabra, esta ley hay que verla conjuntamente con otras leyes, como la Ley de Desarrollo Rural o la Ley de Dependencia, pero también hay que encajarla dentro del sistema complejo de Estado que tenemos. Usted ha puesto encima de la mesa algunas carencias importantes y relevantes. También se ha señalado por alguien si las mujeres del mundo rural tienen una problemática diferente del resto de mujeres. Me gustaría saber su opinión. Desde mi punto de vista, los títulos de los problemas de desempleo, violencia, diferencia salarial, etcétera, son los mismos. Quizá el impacto de género que tienen en un medio u otro es distinto y los instrumentos se deben aplicar con más intensidad o utilizando otros distintos para paliarlo, pero los problemas son genéricamente los mismos. Además de hacer este puzzle con otras leyes, hemos de tener en cuenta la distribución competencial que tenemos en nuestro Estado. En algunas cuestiones como el mapa de servicios sanitarios, la educación de cero a tres, la gestión o la ejecución de las medidas de la Ley Integral de Violencia de Género, etcétera, la competencia es de las comunidades autónomas. Lejos de ver esto como un problema, lo veo como la posibilidad de responder a estos temas desde la realidad de cada territorio. Aparte de que haya mundo rural y mundo urbano, no todos los mundos rurales ni urbanos son iguales y realmente la distribución competencial del Estado da la oportunidad de acercarse a los problemas de acuerdo con la realidad de cada territorio.

Me gustaría que en temas que ha comentado como, por ejemplo, avanzar en la cotitularidad, que es muy importante, dijera qué medidas concretas podríamos incorporar a esta ley. Esta ley tiene dos partes: una, el contenido de derechos, y dos, la modificación de leyes sectoriales en las que este contenido de derechos se debe plasmar. Quizá en esa segunda parte usted nos podría hacer propuestas concretas que plasmaran el avance o que favorecieran la cotitularidad de las explotaciones familiares agrarias. Lo mismo le digo con respecto a los temas educativo y de empleo. Aunque me ha parecido que usted no era partidaria de establecer medidas legales para avanzar o favorecer el acceso de las mujeres a los lugares de toma de decisión política, sí que lo era con respecto a que las mujeres estuvieran representadas en las organizaciones profesionales agrarias. ¿Qué medidas plantea para facilitar este objetivo que usted propone en lo que está de acuerdo?

Por último, me ha parecido entender que a usted no le gustaba la medida paritaria porque llegaban mujeres

sin capacidad o sin formación en determinados temas. Aún poniendo en discusión esta afirmación, jamás he oído que se dijera esto de los hombres. Parece que por ser hombre ya estás capacitado para cualquier responsabilidad y que por ser mujer tengas que acreditar que eres una experta en la materia de que se trate. Estoy segura de que la he entendido mal. Que sea o no por ley no tiene nada que ver con el tema de la capacidad de las mujeres. Las que llegan, además, están sobradamente capacitadas para hacerse con el tema de que se trate. Me gustaría que me lo aclarara porque me ha parecido disonante esta opinión y no cuadraba bien con el resto de su planteamiento.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra, a continuación, la señora Monteserín.

La señora **MONTESERÍN RODRÍGUEZ**: Muchas gracias, señora de Lasheras, por su prolija comparecencia y por acudir a esta llamada de la Comisión Mixta de Derechos de la Mujer.

Efectivamente, ha hecho un relato amplio de las dificultades de vida en el medio rural, muchas de ellas imposibles de abordar y de corregir desde una ley que trata de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Al hacer el diagnóstico de las mujeres del medio rural, se produce una discriminación de género histórica, muy analizada por muchas de las que estamos aquí, y esa es la que debe atajar o corregir este texto legal. Hay otra serie de discriminaciones que tienen que ver con el medio rural que, por un lado, deben abordarse en otros espacios o ámbitos legislativos y en otras normativas —y aquí próximamente seguro que aparecerá un texto que aborde este problema—, y por otro, se tienen que abordar priorizando políticas —no nos engañemos, somos muy adultos todos y sabemos de qué va— de las diferentes administraciones. Esta ley corrige desigualdades de género, pero no puede ni tiene capacidad de abordar todas las desigualdades que se producen en el medio rural como tampoco podría abordar todas las desigualdades que se producen en el medio urbano. Por eso, el artículo 27 recoge tres propuestas que efectivamente son genéricas, pero que tienen que ver con convertir a las mujeres en sujetos activos y protagonistas del desarrollo de su propio territorio, del lugar en el que viven —lo que supone un salto cualitativo—, y cómo se considera a la mujer como sujeto pasivo sobre todo en el medio rural históricamente. Sin duda, esto es lo que tiene que complementar después la Ley de Desarrollo Rural, que estoy convencida de que va a tener un componente de género importante, y más produciéndose después de aprobar esta ley que tendrá que pasar el filtro que pone como ley código, que vigilará al resto de las leyes. A partir de ahí, todas las dificultades que tienen que ver con el desarrollo de la vida en el medio rural, como le decía antes, están relacionadas con las prioridades políticas que se manifiestan en los presupuestos de las comunidades autónomas y de los ayuntamientos. Por ejemplo, en mi región

ninguna mujer que sufra violencia de género en un medio rural se tiene que ver obligada a ir a un cuartel de la Guardia Civil porque tiene un centro asesor de la mujer que la va a atender en un lugar próximo a donde vive. Hay unas asociaciones de ayuntamientos, de comunidades o de mancomunidades que han priorizado política y presupuestariamente la puesta en marcha de este tipo de servicios o del de cero a tres años o que el pediatra se pueda desplazar a atender a los niños de la familias —los niños no son solo de las mujeres sino también de los hombres— a su lugar para poder hacer una vigilancia de su desarrollo y crecimiento también en el medio rural. Eso tiene que ver con prioridades políticas y presupuestarias, y como las mujeres ya somos adultas y conocemos, analizamos y diagnosticamos sabemos que no se prioriza lo mismo en un lugar que en otro y por eso hay desigualdades territoriales. Hay que dejarlo muy claro siempre que nos reunimos con mujeres que los presupuestos y las prioridades políticas nos afectan directamente en la vida cotidiana a las mujeres y a los hombres, pero más a las mujeres, y por eso es muy importante que los presupuestos tengan componente de género y que prioricen aquellas políticas que nos favorecen. Esto también se ve más en el medio rural y yo lo sé por experiencia. Esa es una reflexión que quería hacerle porque me parece muy importante. Efectivamente, no es lo mismo un pueblo de Castilla y León que un pueblo de Navarra o del País Vasco, pero tampoco son los mismos los criterios y las políticas que se hacen en esos sitios.

De las conclusiones del análisis muy interesante que ha leído del medio rural, que no sé si se refiere a todo el territorio español o a una parte del mismo, quizá la única conclusión que estaría dispuesta a discutir ampliamente, incluso a rebatir, son las prestaciones sociales también por parte del ámbito privado. En mi experiencia del medio rural no conozco ninguna capacidad del ámbito privado de poner servicios a disposición de los ciudadanos porque los servicios de los medios rurales son todos deficitarios. No conozco un servicio de cero a tres años ni un servicio de atención a personas dependientes que sea rentable para el ámbito privado, y no existirían si no es porque el Estado, la administración, el ayuntamiento, en definitiva, lo público lo prioriza. Eso sería muy discutible.

Por último, porque no me quiero alargar más y además algunas de las compañeras que han intervenido anteriormente ya lo han planteado, en cuanto a la presencia de listas, ante la duda, después de la reflexión de María Mercè Pigem, me quedo con que puedan estar al menos las que deban estar. Con esa parte de la duda que usted tiene me quedo con aquella que posibilita la presencia tanto en las candidaturas electorales como en las organizaciones agrarias o en los sindicatos, pero si usted tiene alguna medida concreta que nos pueda aportar, se la agradeceríamos mucho.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Lasheras.

La señora **SECRETARIA GENERAL NACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES DEL MUNDO RURAL, AFAMMER** (Lasheras Meavilla): Quisiera empezar respondiendo a los portavoces en el mismo orden que han intervenido. Debo hacer llegar explícitamente a la portavoz Susana Camarero el agradecimiento especial en nombre de la asociación porque sé que nosotras estamos compareciendo aquí esta tarde gracias a su propuesta. Quería haberlo hecho al principio de la intervención y se me ha pasado.

Con respecto a las cuestiones que ella ha planteado, verdaderamente son muchos los problemas reales de las mujeres jóvenes en el mundo rural, que es lo primero que ha destacado, igual que los de las mujeres en cualquier otro lugar, pero se concretan en dos cuestiones, que son el empleo y los servicios. ¿Todas las mujeres tienen problemas? Estoy de acuerdo con todo lo que se ha dicho. ¿El devenir propio de la vida trae los problemas? Es así. Pero hay dos cuestiones que las agravan en el mundo rural, que son la falta de expectativas de empleo en muchos casos para esas mujeres jóvenes y la falta de servicios. Las mujeres jóvenes no tienen la libertad de elegir dónde van a vivir, si en el mundo rural o en el mundo urbano. Tienen la libertad de elegir, evidentemente, pero una mujer unida a un medio rural por determinados aspectos cuando se casa o se va a vivir en pareja y se plantea tener hijos, como en el medio rural no tiene servicios educativos y sanitarios, como pediatría, etcétera, ya no elige con libertad vivir en un pueblo, se va a la cabecera de su comarca o a la capital de la provincia, con lo cual está contribuyendo a esa despoblación explícita del mundo rural. Entonces, los problemas de las mujeres jóvenes son dos, partiendo de que dentro del porcentaje de población femenina en el territorio rural, el número de jóvenes es pequeño y cada vez menor ante una problemática que se ha arrastrado, como decíamos, a lo largo de muchos años.

Con respecto al tema, que también ha planteado, de la cotitularidad y la cotización a la Seguridad Social, lo voy a explicar. No sé si la portavoz que ha intervenido en representación de las mujeres del medio rural, que me ha precedido esta mañana, les habrá explicado a todas ustedes que hay una Directiva comunitaria, la 86/613, cuya trasposición recomienda la Unión Europea a los países miembros, así como la puesta en marcha de un sistema de cotización a la Seguridad Social por parte de las mujeres que desarrollan una actividad profesional no regulada, a la que yo hacía alusión al principio de mi intervención. Hay una directiva comunitaria muy antigua, del año 1986, que recomienda que se reconozca el trabajo de esas mujeres. ¿Nos conformamos con el real decreto que se aprobó en abril del año 2003? No, pero fue un hito en la historia de las mujeres rurales porque hasta entonces nadie se había preocupado de hablar de los problemas de su cotización a la Seguridad Social. Había muchas mujeres que decían: Yo quiero cotizar a la Seguridad Social, tengo este pequeño negocio familiar, pero no puedo porque el mayor volumen de

ingresos de mi familia viene por la nómina de trabajador por cuenta ajena de mi marido. Por tanto, ese real decreto posibilitó que muchas mujeres cotizaran. ¿Están todas? No, efectivamente hay mujeres que están trabajando en el medio rural y no cotizan. ¿Cómo podríamos evitar eso? No lo sé. La Directiva comunitaria 86/613 no se ha traspuesto y sobre ella habrá que reflexionar.

Con respecto a la conciliación en el mundo rural, efectivamente cada día es un milagro. Si para una mujer en el mundo urbano con hijos, jornada laboral partida y servicios como, por ejemplo, la educación, que en muchos casos tiene que recurrir porque hay un sorteo de escuelas y le toca lejos de donde ella vive, cada día es un milagro, imaginaros en el mundo rural donde esa mujer no tiene escuelas infantiles, no tiene centros de día y todo lo que yo enumeraba antes. Hablaba de conciliación. De acuerdo totalmente, apostemos por la conciliación, pero instrumentalicemos ya las medidas. Con respecto a flexibilizar horarios, muy bien. Hay insuficiencia de servicios en estos momentos. Hay niños, mayores y personas dependientes. En mi intervención ya he dicho que había dos leyes que iban a ser importantes, la Ley de Desarrollo Rural y la Ley de Dependencia. Pero les voy a decir una cosa, en junio del año 2006, hace tres meses, las organizaciones de mujeres rurales de toda España nos reuníamos con la ministra de Agricultura en el ministerio, pero nos llamó las últimas. Había citado a las organizaciones profesionales y a las cooperativas, la ley debía salir con el visto bueno de esos entes, y a nosotras simplemente se nos informaba. Pues las mujeres rurales tenemos mucho que decir también ante esa Ley de Desarrollo Rural. A ver si en esa vamos a pasar de puntillas, en esta también y al final van a ser todas importantísimas y nos vamos a quedar con que en ninguna de ellas se recogen las reflexiones y los problemas de las mujeres del medio rural. Ya sabemos que existe esa ley, y estamos aportando opiniones también a la Ley de Desarrollo Rural. Pero, como digo, después de dos años pidiendo a la ministra que nos recibiera, se nos citó a distintas organizaciones de mujeres, también a las que han estado esta mañana. No se recibió a las organizaciones y se consideraban como ejes prioritarios las organizaciones profesionales y las cooperativas.

Se refería a la representación paritaria en las listas electorales y a cómo lo veo yo. Contesto a lo que me decía la portavoz de Convergència i Unió; todo lo contrario, a mí eso me parece bien, porque muchas, gracias a eso, podrán llegar por el hermetismo de las estructuras políticas. Lo que quería decir es que a veces se da la circunstancia de que esa paridad se vuelve en contra de las propias mujeres en algunos casos. Cuando en un ayuntamiento pequeño hay una mala gestión de un tema en el medio rural, sigue habiendo mucho machismo —y hablo con conocimiento de causa y me reitero en lo dicho—. Yo soy partidaria de que se empiece por algún lado. Ya he dicho que me parecía bien que se exigiera la presencia de mujeres porque eso permite que algunas lleguen, pero en algunos casos y en determinados

momentos hay cosas que se han vuelto en contra de las propias mujeres o en determinadas circunstancias debido a ciertos planteamientos.

Me preguntaba también por la ausencia de mujeres en las listas, si se debe prohibir o no. Pues, ¿qué quiere que le diga? En pueblos de 200 y de 300 habitantes, con 7 concejales, si hay veces que es difícil para todos los partidos políticos cerrar listas con siete más tres suplentes, todavía lo es más si las mujeres no se quieren involucrar; no se puede poner la pistola en el pecho para obligar que haya mujeres. Como decía la compareciente anterior, tiene que haber una salvedad también en la ley. Que se recomiende, bien; que se exija, también, pero que haya un mecanismo donde si no hay otra posibilidad, no se obligue, porque va a haber casos en los que no se pueda.

¿Cómo se podría conseguir que hubiera más mujeres en las organizaciones profesionales, en las cooperativas o en los sindicatos, a los que hacía alusión otra de las portavoces? Pues igual que se está pidiendo que haya mujeres en las listas electorales, exigiendo que haya mujeres en los entes que tienen la voz del medio rural: en las cooperativas, en las organizaciones profesionales y en los sindicatos, que la ley lo recoja explícitamente. Cuando en algunas organizaciones agrarias lean mi comparecencia podrán decir que hay muy pocas mujeres agricultoras. Pues bien da igual, las que haya, llámalas para que puedan dar su opinión, porque si no la dan nunca vamos a cambiar la opinión de ese ente asociativo. Habrá pocas o muchas, pero si las hay y se les da la oportunidad de estar va a cambiar la opinión de ese ente.

Otra de las cuestiones sobre las que pedía mi opinión concreta es el permiso de paternidad. Me parece ideal en la línea que va, incluso se podrían pedir algunos días más. El camino se hace andando. Si desde el principio empezamos a comprometer a los hombres en ese compartir, poco a poco se habrán conseguido muchas más cosas. Yo soy de la opinión de que Roma no se hizo en un día, pero vamos a empezar a poner los cimientos bien para que después las cosas nos den un mejor resultado. La idea de la bolsa de horas me parece muy buena porque en cualquier jornada laboral y en cualquier trabajo la mujer puede decir: Tengo esa bolsa de horas y no me voy a ver agobiada el día que mi hijo este malo, no le pueda llevar a la guardería y no tenga con quién dejarlo. Me parece muy bien que esa mujer tenga ese respiro a través de la bolsa de horas.

El documento que me pedía sobre las reivindicaciones de las mujeres rurales creía que lo habían recibido esta mañana por mail. Posiblemente lo hemos enviado tarde y no se lo han entregado. En cualquier caso, lo volveré a enviar para que pueda servir como documento de fondo de armario para sacar iniciativas a la ley y hacer enmiendas porque en ese documento se recogen muchas cosas.

Con respecto a lo que me ha dicho doña Inmaculada Loroño, a quien me alegro mucho de volver a ver aunque

sea en otras lides, yo también soy de la opinión de que la igualdad es un derecho. Ante las propuestas concretas que me pedía de educación le voy a decir lo siguiente. En cuanto a la educación infantil en municipios pequeños donde hay cuatro o cinco niños, podemos copiar un modelo que hay en Francia que es el de las casas canguro. Este modelo no tiene por qué ser oficializado sino que entra parte de la privada y de la pública. Hay casas canguro que están poniendo en marcha algunas asociaciones de mujeres en pueblos del Pirineo aragonés en las que no entra la parte educativa pública del Gobierno de Aragón; se está formando previamente a mujeres en el cuidado de niños de cero a tres años y están poniendo en marcha casas canguro para cuatro o cinco niños. Son servicios que no llegarían a lo que la ley pide para abrir una escuela de educación infantil. Dejo esto encima de la mesa y creo que en cuanto a educación sería una propuesta importante. Otra propuesta es la formación en nuevas tecnologías para las mujeres del medio rural: navegar por Internet, sacar partido a sus empresas familiares, a la potencialidad del medio rural, ver qué cosas se han hecho en otros países. La formación en nuevas tecnologías sigue llegando tarde al medio rural y hay una cosa que me llama mucho la atención. Cuando oigo que el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales reparte miles de millones en formación a los sindicatos me parece muy bien, no tengo nada en contra de los sindicatos, pero se están dando las migajas a las organizaciones de mujeres que hacen una gran labor en el mundo rural en este país, se nos niega el pan y la sal, se nos está dando una miseria de formación en el ámbito nacional desde el Ministerio de Agricultura o desde el Ministerio de Trabajo. Y puedo decir públicamente, para que quede recogido en el «Diario de Sesiones», que esos sindicatos están llamando a la puerta de algunas asociaciones de mujeres para que les llevemos alumnas o alumnos a sus cursos porque no tienen capacidad de ejecución de esos programas de formación. Es decir, un sindicato en una comunidad autónoma tiene 1.000 millones de las antiguas pesetas para hacer formación y nos piden alumnas para el curso. Pues no; no vamos a llevar alumnas porque las mujeres rurales tienen mucha necesidad de formación y si un sindicato tiene tanta base social para que le den 1.000 millones para formación que llene sus cursos. ¿Entendéis lo que quiero decir? En formación habría mucho que hablar. Hay muchas organizaciones que juegan un papel muy importante y no se las tiene en cuenta. No todo en el campo de la formación son los sindicatos, hay otras organizaciones como las no gubernamentales que pueden jugar un papel muy importante. Formación en nuevos yacimientos de empleo, servicios de proximidad, cuidado de niños, cuidado de mayores, creación de servicios, animadores socioculturales, son campos importantísimos para poder avanzar.

La pregunta que hacía respecto a las titulaciones está respondida con lo que he contestado antes. En cuanto a la cotización a la Seguridad Social con la trasposición de la Directiva comunitaria 86/613, que se recojan de

una vez por todas los derechos de propiedad de las mujeres —se recoge indirectamente en otros reales decretos— y que aquella mujer que desarrolla una actividad profesional vinculada a una explotación familiar, ya sea agraria, ganadera o mercantil, que pueda tener derechos de propiedad. No estamos pensando solo en los agricultores y ganaderos y en las agricultoras y ganaderas. ¿Cuántas mujeres hay en pequeños bares y tiendecitas donde el que cotiza es el marido porque es el dueño del bar, pero la que hace tapas detrás de la barra es la mujer y su trabajo es invisible? Pues ahí también hay un trabajo importantísimo que hacer.

Quería recordarle que yo soy la secretaria general de Afammer y no la presidenta. La presidenta de esta asociación es compañera de todas ustedes, la señora Quintanilla, que hoy no está con nosotros pero que fue la que en el año 1982 con un grupo de mujeres fundó esta asociación, y con el voluntariado y el altruismo de muchas mujeres ha conseguido vertebrar un movimiento de más de 100.000 mujeres en toda España.

Con respecto a la apreciación que me hacía sobre la presencia de mujeres en municipios menores de 5.000 habitantes, estoy encantada y ojalá —lo he dicho en mi exposición— haya más participación de las mujeres en las asociaciones y también más participación política. Oí una vez a un filósofo que el nivel de un país se mide por la calidad y la cantidad de sus asociaciones. Cuantas más asociaciones hay más avanzado está ese país, porque desde la cooperación y la colaboración, como no puede ser de otra manera, apuntan al Gobierno. Pero además de la cooperación y la colaboración de las asociaciones hacen falta muchas mujeres que digan en un ayuntamiento si se necesita una escuela infantil, un centro de día, etcétera. Ojalá llegue un día en el que aporten esa visión también los hombres y digan si hace falta una guardería o un centro de día, pero desgraciadamente pocos hombres en los municipios se dan cuenta porque esa responsabilidad no recae sobre ellos sino que históricamente como apuntaba antes, ha estado sobre las espaldas de las mujeres.

La señora Baig me preguntaba por las medidas para garantizar la presencia de las mujeres en las organizaciones y en los sindicatos. He contestado antes que explicitándolo en la ley y exigiendo que en esas estructuras, que son las voces del mundo rural, haya mujeres. Vemos en el censo de la Seguridad Social que hay pocas mujeres que cotizan, pero en una provincia puede haber 1.000 mujeres a las que se les obligue que lleven a esas estructuras sus problemas y sus reivindicaciones. Estoy de acuerdo con que la Ley de desarrollo rural y la Ley de dependencia van a suponer un impulso para las mujeres del medio rural, pero se nos tiene que dar la oportunidad de aportar esas reflexiones.

Respecto a lo que decía de la educación no asistencial, no es que piense que la educación tiene que ser asistencial, evidentemente que no. La educación es un derecho constitucional y en eso todas estamos de acuerdo. Con el tema asistencial me refería al planteamiento de las

casas canguro en pequeños municipios en los que hay cuatro o cinco niños y donde previamente hay una formación de las monitoras válida y contrastada con el modelo europeo de las casas canguro que se pusieron en marcha inicialmente en Francia. Se hace una formación homologada por los gobiernos autónomos y contrastada por la red en Francia.

La señora Pigem me decía si había una problemática diferenciada de las mujeres del mundo rural a las del resto de las mujeres. Los problemas son los mismos pero agravados en el mundo rural. La problemática que tienen las mujeres es parecida, pero se agrava en el mundo rural ante la falta de servicios y de propuestas. Estoy de acuerdo con usted en que la descentralización de servicios es una manera de llegar a dar más respuestas a las inquietudes de la gente, desde comunidades autónomas, mancomunidades, comarcas, porque desde el momento en que descentralizas conoces más cuál es la problemática. He puesto encima de la mesa una reflexión. La educación infantil de cero a 3 años en Navarra, por ejemplo, es gratuita y en otras comunidades no lo es. Se pone encima de la mesa el hecho de que al menos se plantee que las mujeres no puedan pensar que son de segunda o de tercera por vivir en una u otra comunidad.

Respecto a qué medidas planteo para las listas, ya lo he dicho: me encanta que haya más mujeres. De hecho, las mujeres tenemos que ayudarnos porque la discriminación ha sido explícita a lo largo de la historia. Desde ese planteamiento haremos que muchas mujeres puedan trasladar los problemas de otras a las que representan.

Por último, señora Montesión, le agradezco sus palabras y me alegro de coincidir con usted en algunos temas. Reconozco que las mujeres hemos dado un salto importantísimo en los últimos veinte años. No me he referido a una cosa por la que luchamos hace muchos años, en 1992 y 1993, y es que en España hubiera una ley de becas más justa para que los hijos de los agricultores y los autónomos tuvieran acceso a ellas, algo que afectaba mucho a las mujeres y a las familias del mundo rural, y se consiguió el real decreto de 2003. Estoy de acuerdo en que hemos avanzado pero no podemos caer en la autocomplacencia. Las mujeres necesitamos un buen empujón y en el mundo rural todavía más. También creo que la privatización de los servicios no debe ser la respuesta que demos al mundo rural. Tienen que estar garantizados desde un planteamiento público, pero por ejemplo, las residencias de día o de ancianos han de ser concertadas. Se podría hacer una reflexión y estudiar el tema concreto de las casas canguro. No quiero decir que la privatización sea la solución; lo que garantiza un servicio público no lo va a garantizar nadie, pero hay casos concretos que tienen una particularidad y una idiosincrasia de población tan pequeña que el ejemplo que he puesto de las casas canguro francesas nos puede servir de modelo.

Concluyo agradeciéndoles a todas ustedes su atención. Doy las gracias de nuevo a la Comisión por la oportu-

nidad que nos han dado a las asociaciones de mujeres de traerles nuestras preocupaciones y nuestras inquietudes. Me pongo a su disposición para otras cuestiones en el futuro y espero que todas las reflexiones que han escuchado a lo largo del día —ya les queda solo una por oír— sirvan para que en la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales el proyecto sea definitivo, recoja parte de las cuestiones, a ser posible todas, que hemos traído las comparecientes. Muchísimas gracias, señoras diputadas y senadoras; muchísimas gracias señora presidenta.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora Lasheras, por su comparecencia, sus explicaciones y su entusiasmo por el mundo rural y más concretamente por el mundo de las mujeres rurales.

En cinco minutos continuamos con la siguiente compareciente.

— **DE LA SEÑORA PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS (CHICANO JÁVEGA). (Número de expediente Congreso 219/000703 y número de expediente Senado 715/000291.)**

La señora **PRESIDENTA**: Continuamos con la sesión. Es para nosotras un honor recibir a Enriqueta Chicano, presidenta de la Federación de Mujeres Progresistas, para informar en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tiene la palabra.

La señora **PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS** (Chicano Jávega): Como siempre, muchísimas gracias por invitarme. Cada vez que vengo requerida por SS.SS. para cualquier comparecencia he tenido una gran satisfacción, pero hoy es una ocasión muy especial porque no tenemos que convencernos de nada. Estamos todas convencidas —hoy sí que es fácil decir todas— de que estamos haciendo una apuesta de complicidad para sacar adelante en las mejores condiciones esta norma de máximo rango que propicia la igualdad entre mujeres y hombres. Es un momento muy especial de consenso y de procurar lo que muchas veces y a muchas se nos antoja difícil con carácter general, y en algunas ocasiones es imposible, que es algún gran pacto de género —digo alguno porque no soy partidaria del pacto general de género— que podamos hacer. Es esta una gran ocasión incluso de visualizar algo que verbalizamos muy poco, y es que cuando las mujeres están en puestos de responsabilidad —y a ustedes hoy les corresponde esa gran responsabilidad—, si además se procuran la alianza —como veo que están haciendo— de la sociedad civil en general y de las organizaciones de mujeres, sucede algo importante y es que se empiezan a cuestionar cosas que nunca se habían cuestionado y se proponen medidas que nunca se habían imaginado. Esta es la gran ventaja.

Tengo que empezar por decir que este es para mí un gran acontecimiento. Yo celebré el proyecto de ley tal como salió, y digo que lo celebré porque me pareció un avance cuantitativo y un avance cualitativo. Me parecía una ocasión importante como para no dejarla pasar y que en aquel momento nos poníamos a la cabeza por lo menos en el aspecto jurídico de muchas situaciones. No sé si es muy importante o no estar a la cabeza, lo que sí sé es que en este tema en concreto —y después lo desarrollaremos— es muy importante avanzar desde el derecho. Me parece fundamental porque es el avance seguro; el otro avance es social y merece la pena sin duda, pero avanzar desde el derecho es el avance seguro. En muy poco tiempo hemos conseguido en nuestro país disponer de instrumentos legislativos de un valor incalculable para intentar restablecer el equilibrio entre mujeres y hombres. Incluso la polémica que algunos de estos instrumentos ha desatado creo que ha contribuido a reforzar posiciones. Ahora, hablando de esos instrumentos solamente cabría actuar sin fisuras y sin falsas polémicas, y, desde luego, sin ceder a presiones que proceden consciente e incluso inconscientemente de los habituales pactos tácitos del patriarcado. Creo que es el momento de que lo reconozcamos y tiremos adelante. En este esfuerzo debemos —sobre todo ustedes, señorías, que tienen además presencia en sus grupos políticos— comprometer a todos aquellos hombres que hacen de la igualdad no solo un objetivo político, sino una actitud vital a mantener. Es el momento de mantener posiciones políticas firmes (nosotras como sociedad civil y como organización se lo demandamos), lo hemos hecho en otras ocasiones y nos parece importante. Nos parece mucho más importante que esta ley sea consensuada, sea una ley que articule posiciones políticas firmes y conjuntas, y no solo formales sino reales y efectivas y, además, posibles.

Hay diferentes maneras de entender algunas situaciones. Cada grupo político tiene en algunos aspectos diferentes posiciones que se pueden aproximar, y precisamente a ustedes, a las mujeres de los partidos políticos les corresponde el esfuerzo de intentarlo en el seno de cada una de sus formaciones, sobre todo porque muchas claves jurídicas de las que la ley plantea nos vienen despejadas por la aplicación del derecho comunitario y por la interpretación que del mismo hace la jurisprudencia europea, de lo cual creo que es fácil no despreciarse, seguir determinadas líneas e intentar ponernos de acuerdo. Además tenemos otra enorme ventaja, y es que algunas han tomado más tiempo por nosotras y ahora han allanando parte de nuestros caminos. En este sentido, y sin perjuicio de muchas precisiones que iremos haciendo, quiero hacer dos consideraciones; intentaré hacerlas muy rápidamente. No entraré en aspectos muy concretos, aunque lo haré si ustedes quieren y lo requieren, ya que han pasado por aquí mujeres de organizaciones que habrán puesto de manifiesto temas que nos resultan no polémicos pero sí que hay que intentar mejorar, desde una posición bastante común, por la

experiencia que tengo con otras organizaciones de mujeres, de que partimos de un buen texto. Quisiera hacer dos precisiones que me parecen importantes y que salen al paso de algunas otras posiciones que nos vienen desde esta llamada sociedad civil más o menos interesada. Una es la pertinencia del instrumento jurídico que se utiliza; una de las precisiones que me atrevo a adelantar es cuál es nuestra posición contrastada con otras organizaciones de mujeres. La otra es algo que ustedes conocen mejor que yo, que es la fundamentación de las acciones positivas. Serán dos cosas de las que oiremos hablar en tertulias múltiples y sucesivas. Hacer alguna consideración sobre esto tiene su interés o por lo menos me lo parece.

Las normas de promoción de la igualdad y de prohibición de la discriminación de género aparecen en casi todos los sistemas jurídicos de nuestros llamados mundos desarrollados, bien en legislaciones ad hoc, en leyes específicas que se dirigen a conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, o bien en normas de carácter general, véase constituciones, códigos civiles, códigos penales, etcétera. Cuando las constituciones o estas normas de carácter general contienen normas de igualdad contienen prohibiciones generales de discriminación o proclamações genéricas de igualdad, y constituyen base jurídica de la producción de normas más específicas. Lo que hoy es imposible negar es que las normas de igualdad forman y han venido formando parte sistemática y muy sistémica del sistema jurídico comunitario desde sus inicios, y afortunadamente con una significativa trascendencia en nuestro ordenamiento jurídico y en nuestra legislación. Muy recientemente en el Tratado de Ámsterdam la igualdad entre hombres y mujeres figura expresamente entre los objetivos específicos de la Comunidad Europea, con una base renovada en el ámbito laboral, por ejemplo en el artículo 131. Para ir conformando un derecho a la igualdad o una información del ordenamiento jurídico con los principios de igualdad de un derecho a la no discriminación, ha sido absolutamente fundamental la aportación que ha hecho la jurisprudencia europea. Según ella, esta finalidad que en su momento tuvieron las normas no discriminatorias —una era económica y perseguía la igualdad de retribución— se ha visto desplazada no porque ahora exista igualdad de retribución sino porque el objetivo no es la igualdad de retribución, que tiene un carácter secundario respecto al objetivo social que el principio de igualdad constituye. Eso es lo fundamental, porque hoy es la expresión de un derecho humano fundamental. Este es el abordaje jurídico que corresponde hacer cuando hablamos de esta norma. Yo les diría que la defiendan con uñas y dientes y que la mejoren entre todas. Estamos en ese momento importante, que visto con perspectiva seguramente se parecerá a un diciembre de 1931. Cuando pasen suficientes años alguien dirá lo importante que fue la Ley de Igualdad que salió del Parlamento para el 2007.

La consecuencia de todo ese derecho comunitario y de esa interpretación que ha ido haciendo la jurisprudencia

dencia ha sido, y no es menos importante, la aplicación de los derechos nacionales, y no puede hacer imposible en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos a los particulares por el ordenamiento jurídico comunitario. Hay muchas directivas comunitarias que comienzan con la famosa Directiva 76/207, que es la que modifica y la que estamos trasponiendo, en la que se hablaba ya del principio de igualdad de trato y de la prohibición de las discriminaciones directas y de las indirectas — no les hago la cita porque sin duda la saben; si no, la pueden recoger en muchas documentaciones—, pero no se definía ni una ni otra. Hay una cosa que tenemos que considerar, y es que todo esto que estamos diciendo del derecho comunitario y de cómo ha ido evolucionando a través de la jurisprudencia el principio de igualdad en cuanto a principio fundamental del derecho comunitario y derecho fundamental de las personas, ligado además a la dignidad y reconocido como valor universal, justificaría ampliamente el texto que hoy estamos analizando, incluso la decisión de abordar en un texto específico todas las medidas que garanticen el principio o el derecho de igualdad, sin perjuicio de muchas normas que vamos a modificar. Hay quien dice que el instrumento legal no es el adecuado y que lo adecuado sería ir modificando las normas que no contribuyen a la garantía del derecho de igualdad. Yo he contado en torno a veintidós leyes —cuando mínimo leyes ordinarias— que modifican la presente ley. Si se hiciera la modificación que se propone a la Ley de Igualdad ley a ley, lo que no tendría sería la trascendencia que tiene como texto normativo, como valor pedagógico, incluso como texto compilador. A mí me parece que la opción por este sistema es una decisión política y jurídica acertada. Además, como SS.SS. conocen, hay dos normativas comunitarias de aplicación del mismo momento y referidas a dos conceptos discriminatorios distintos, y el propio derecho comunitario daba la posibilidad de hacer una trasposición conjunta de las normas. La decisión de hacer una trasposición específica de la norma de igualdad me vuelve a parecer una decisión muy acertada. No dejo de manifestar una satisfacción detrás de otra, con alguna matización que después veremos que sin duda tenemos que abordar. En definitiva, estamos ante una operación de cumplimiento del derecho comunitario y de desarrollo de nuestra propia Constitución. Qué duda cabe —lo he dicho en muchas ocasiones— de que el avance por la vía del derecho es fundamental, porque las conductas discriminatorias, sobre todo ellas, se estimulan por la duda —lo que los tribunales de justicia europeos llaman la incertidumbre objetiva— del alcance de las disposiciones con las que contamos. Todo lo que sea aclarar el mapa jurídico que regula esas conductas discriminatorias y la garantía del derecho a la igualdad son absolutamente imprescindibles. Hay montones de supuestos que se regulan que quizá son muy casuísticos y muy problemáticos, pero solamente se pueden solventar definitivamente con mandatos claros que sean fuente de derechos y fuente de obligaciones. Esto se lo reconocemos a este

proyecto de ley. Por eso, no se puede dar pasividad ni falta de celo, ni casi, señorías, desacierto a la hora de regular la Ley de Igualdad, porque no nos permitiría satisfacer el derecho de igualdad y además ni siquiera podríamos dejarlo a la labor e interpretación de la jurisprudencia; que tenga regulación sustantiva y positiva es absolutamente imprescindible.

La otra consideración de carácter general que yo les quería hacer era la fundamentación de las medidas de acción positiva, también basándonos en el derecho comunitario. La novedad más significativa del Tratado de Ámsterdam en el tema que nos ocupa, según apreciaciones doctrinales absolutamente unánimes, es que garantiza al máximo nivel comunitario las políticas legislativas de los Estados miembros orientadas hacia la imposición de acciones positivas a favor de las mujeres. El tratado supera con creces cualquier planteamiento que hiciera la Directiva 76/207, que modifica la que hoy trasponemos, que ya saben que venía considerando las acciones positivas o la discriminación directa, como se llamaba, como excepción del principio de igualdad de trato dentro de una valoración que en muchos casos llegó a ser peyorativa y, cuando menos, cautelosa.

La interpretación, incluso la dicción formal del Tratado de Ámsterdam, supera con mucho las dudas y las cautelas de la sentencia Kalanke y las otras que la sucedieron, la sentencia Marschall y la sentencia Badek, me parece. Con el enfoque cualitativamente distinto al que hizo la directiva de 1976, las medidas de acción positiva, de las que contiene muchísimas el proyecto de ley, forman parte natural del principio de igualdad de trato que reconoce el artículo 141 de la Constitución Europea, con objeto de hacer real la igualdad —que es el título que hemos dado a nuestro proyecto de ley—, pero tanto en el acceso y en las oportunidades como en la atribución de resultados, con lo cual entran de pleno las cuotas de representación proporcional de los sexos y las cuotas que llaman de resultado o rígidas en la propia interpretación jurisprudencial, sobre todo si partimos de que no se pueden alcanzar determinados logros a través de la mera eliminación de obstáculos, como se ha visto. Por esta razón, las acciones positivas han adquirido plena legitimidad en el artículo 141, apartado 4, del Tratado de la Comunidad, abandonando ese plano de oposición o plano de excepción, contraposición o derogación al principio de igualdad que estaba en la Directiva 76/207.

Voy a saltar muchas cosas, porque es tarde y estarán cansadas. La Directiva 2002, que estamos trasponiendo y que se aprueba precisamente sobre la base de ese artículo 141 del tratado al que acabo de hacer referencia, se hizo con el objetivo de lograr ese compromiso activo entre los Estados miembros con el objetivo de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres. Tenía cosas importantes que, analizadas una por una, traspone con efectividad el proyecto de ley: define los conceptos de discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual, contempla el trabajo por cuenta propia, etcétera. El pro-

yecto de ley está pretendiendo dar satisfacción a todos esos requerimientos y propone al menos la modificación de veintidós normas con rango al menos de ley, porque hay algunas que son de ley orgánica. A esto añadiríamos la propuesta de modificación de otra ley más, que sería un artículo del Código Penal que ahora les cuento. Incluso como técnica jurídica nos parece acertado el procedimiento. En el ánimo de colaborar en la consecución del objetivo último, que es la igualdad, y de lograr a la vez el mejor texto posible, entendemos que sería conveniente proceder a modificar determinados aspectos. Les aseguro que esto no es producto de que me haya dedicado una, dos o seis noches a buscar a la ley algunas pegas, que las tiene, sino de un análisis riguroso que hemos efectuado en el seno de mi organización en conjunto, en dos jornadas de trabajo con las mujeres de la organización de todas las partes de España especialistas en cada uno de los aspectos que toca la ley: laborales, electorales, etcétera. Incluso tuvimos nuestros disensos pero buscamos fórmulas que nos pareció que aportarían algo a la ley. Eso es lo que les voy a proponer muy someramente, sin entrar en todos los detalles. Después, si les parece, dejo a la presidenta las propuestas de enmiendas que haríamos artículo por artículo, con su justificación, etcétera. Entre otras cosas de carácter general, habría que aquilatar y ajustar algunos preceptos al tenor más literal posible de la directiva —por ejemplo, los artículos 6 y 7—, porque cuando se han eliminado algunas palabras de la directiva se ha producido una rebaja de contenido y, como no le hemos encontrado mucho sentido, proponemos que cuando se transcriban definiciones de la directiva se transcriban y no se interpreten; las interpretaciones suelen ir siempre regular.

No tengo delante la ley, quizás ustedes la tengan, pero tengo mis enmiendas. Independientemente de otras cosas de carácter general, esta ley no debe pasar sin una revisión exhaustiva del lenguaje. Hemos encontrado algunas reminiscencias a eliminar, y pedimos que se ocupen de ello, porque sería muy lamentable que una Ley de Igualdad saliera con alguna derivación de lenguaje sexista. Además de eso, hay otras cosas de carácter general que deben modificarse; por ejemplo, se utiliza mucho el término la mujer en vez de las mujeres. La IV Conferencia de las mujeres de Pekín ya hablaba de las mujeres dirigiéndose a grupos de población con intereses diferentes y no a la mujer como colectivo. Siempre decimos que la mujer no es un colectivo, la mujer es un grupo de población y cada uno de sus miembros tiene intereses distintos, y además es bueno que sea así. Por eso convinimos en Pekín que donde pone la mujer, ponga las mujeres, porque somos muchas y distintas, afortunadamente.

En el artículo 12, que habla de la tutela judicial efectiva, queremos hacer dos propuestas. Proponemos una fórmula concreta que les voy a pasar, pero no se la voy a decir ahora para no aburrirles. Hablando de la tutela judicial efectiva, dice: La víctima será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual. Nosotros modi-

ficaríamos este artículo, primero, porque da por sentada la condición de víctima de quien denuncia, cosa que nos parece un apriorismo que no tiene justificación, y segundo, porque al darle exclusiva legitimación excluye a la eventual acusación popular de las organizaciones. Hay una propuesta que nos parece interesante y que además está en la línea de los contenidos de la directiva comunitaria. Hay dos temas que nos parecen muy, muy importantes; todos nos parecen muy importantes. Cuando digo que nos parecen muy importantes, no quiero decir que haya otros que no nos parezcan importantes, sino que tal como está regulados podrían producir alguna distorsión. Uno de ellos es el referido al consejo de participación de las mujeres; nos parece un tema absolutamente fundamental, pero —esa es nuestra propuesta— de momento no se debería cerrar una adscripción, como se hace, a un departamento ministerial. Consideramos que esto no estaría ajustado al carácter transversal del órgano de representación. Sabemos que es complicado, pero desde luego no es necesario cerrar la adscripción en la ley; se puede hacer por otra vía. Otra de las cosas que dejaríamos al margen de la ley y que sería objeto de reglamento es la participación, porque tal como la ley la prevé es excesivamente cerrada. Habla de todas las comunidades autónomas, de las organizaciones con un determinado ámbito. Proponemos que eso se excluya —hay una propuesta de redacción—, que se dibuje el consejo y que en el tiempo que tengamos para elaborar el reglamento trabajemos este tema a fondo entre organizaciones de mujeres, legisladores y Gobierno, para poder llegar a un modelo de consejo con el que todos y todas podamos manifestarnos de acuerdo. Puesto que no vamos más a fondo en temas de representatividad, ni de legitimidad, ni de funciones, ni en casi ningún tema, no cerremos ninguno. Dibujemos el consejo y dejémoslos para el reglamento. Esa es nuestra posición. Nos parece que, si no, es complicado y además puede dar lugar a algunos inconvenientes. Por ejemplo, determina qué tipo de organizaciones van a formar parte de él por ámbito geográfico, y nos parece que esa es una precisión que no debería hacer, y determina que van a estar todas las comunidades autónomas, con lo que a lo mejor nos sale un consejo de 227.000, y nos parece excesivo. Hay que ajustarlo y, para eso, es mejor que lo pensemos, si a SS.SS. les parece; si no, con lo que salga trabajaremos, porque en definitiva lo importante es que tengamos consejo.

Hay otra cuestión que nos parece muy, muy importante, que es la referida a la modificación que se propone de la Ley de Régimen Electoral General. Sé que aquí hay un problema de solución. Soy consciente de que todas y todos nos hemos dado cuenta de que cuando estamos abogando por un principio, que es el de la participación equilibrada, que se haga una excepción en la propia ley de unos municipios no deja de chirriar. Es mucho más publicitario que real, porque realmente los municipios de ese número, aunque son muchos, afectan a no muchas personas, pero es que no tienen que afectar

a ninguna. Nosotras proponemos que no se hagan excepciones, pero cómo resolvemos casos reales que efectivamente se pueden dar que excepcionen, entre comillas, la aplicación del principio. Ojalá, diéramos con la fórmula. Hay algunos avances en algunas disposiciones de comunidades autónomas, por ejemplo que se excepcione fundadamente. La excepción, si la hubiera, tendría que ser objetivable; no solamente fundada, sino objetivable, porque fundada es no hay mujeres; podría ser fundada, pero si alguien viene diciendo que en Murcia no hay mujeres desde luego no es objetivable. Si hay un municipio de treinta personas y existen dos señoras que tienen más de 60 años, cuatro por debajo de 16 años y tres que no tienen estudios primarios, entonces esta es objetivable. A lo mejor tendríamos que ir a poder objetivar la excepción en la presentación de listas ante las juntas electorales que correspondan. No sé si esta es la fórmula. Lo que ocurre es que cuando vemos que hay un problema siempre se intenta apuntar por lo menos los caminos que puedan despejar los problemas; no sé si quiera si es el más correcto, pero nosotras avanzaríamos por ahí. Desde luego, suprimiríamos la excepción en la ley respecto a los municipios de 5.000 habitantes. Eso está absolutamente claro. Cuando digo objetivable me estoy refiriendo a que sea fundada y más que objetiva, es decir deben poder demostrarse la objetividad y la fundamentación.

Hay un tema que me parece importante resaltar, aunque también está recogido en la documentación. La definición que de acoso sexual hace el proyecto de ley no es exacta al de la directiva —habría que ajustarlo porque además no entiendo por qué se suprimen dos o tres palabras que definen bastante lo que es el acoso; seguramente se haga por simplificar, pero quizás haya que incorporarlas— y, desde luego, no se compadece con la redacción que tiene el Código Penal. Habría que ir a un concepto unívoco del acoso en los cuerpos legales. Afectaría también a la pena porque en el Código Penal la pena de acoso es diferente que la de agresión sexual, y los dos son delitos contra la libertad sexual. Por ejemplo, en el acoso se habla solamente de penas pecuniarias y de prisión —no recuerdo bien— de hasta seis meses; solamente podría ir eventualmente a prisión un acosador sexual en el caso de que fuera reincidente por ese o por otros delitos, nunca más. En cambio, en el tema de agresión sexual, que es de uno a tres años, existe esa posibilidad si el tema es tan grave que lo aconseje. En cualquier caso, armonizar los dictados del Código Penal con los de la directiva y el proyecto de ley parece que merece esa vuelta.

Simplemente nosotras nos reafirmamos, y ustedes seguro que también, en que consideramos la igualdad de género como un requisito previo para la democracia —aquí lo estamos poniendo después; si lo ponemos al final, lo ponemos—, como algo relacionado con el bien general y con el bienestar de la sociedad y que requiere no solamente la eliminación de la discriminación en las leyes sino también la puesta en marcha de políticas

activas e integradas para conseguir lo que la ley pretende, que es la igualdad en la realidad.

Por mí parte lo dejo aquí y lo completaré si SS.SS. quieren hacer alguna pregunta.

La señora **PRESIDENTA:** Muchas gracias, señora Chicano, por su brillante intervención. Estamos seguras, porque además lo estamos viendo, de que el material es abundantísimo y para realizar el informe de la ponencia tendremos oportunidad de consultarlo en toda su amplitud.

En primer lugar, concedemos la palabra a la señora Montesión.

La señora **MONTESERÍN RODRÍGUEZ:** Muchas gracias, a la señora Chicano, porque una vez más ha venido a trasladarnos aquí, a esta Comisión, sus experiencias, sus reflexiones y las de su importante organización. Ha empezado usted muy bien la comparecencia hablando del consenso; también de que aquí trabajamos para el consenso, con ustedes y entre nosotras. No tenga ninguna duda de que somos conscientes del privilegio de participar en este debate y de votar esta ley. Le digo esto porque además como celebramos el 75.º aniversario del derecho al voto de las mujeres, muchas hemos releído los debates interesantísimos de aquellos días, lo cual también nos da un poco la dimensión política del momento en el que estamos ahora. Muchas veces se piensa que los argumentos para rebatir la presencia equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas o en los consejos de administración de las empresas se parecen un poco o no son tan diferentes a aquellos que negaban la necesidad del avance del derecho de ciudadanía de las mujeres ejerciendo su voto. Hoy hemos oído aquí cosas que tienen que ver con si las mujeres están preparadas para ejercer un cargo y en aquellos momentos se hablaba de si las mujeres estaban preparadas para ejercer el voto, y eso realmente tiene su parecido. Durante estos 75 años hemos superado afortunadamente muchos de aquellos argumentos retrógrados y hoy podemos decir que todo el mundo reconoce la necesidad de la presencia de las mujeres en las candidaturas y en los consejos de administración y, en definitiva, en los centros de poder, aunque no todo el mundo está dispuesto a escribirlo en un texto legal y a aprobarlo como un derecho precisamente a esa presencia equilibrada, y además un derecho que no es solo de las mujeres sino también de los hombres. Quiero decir que es un derecho de hombres y mujeres para la igualdad efectiva. Estamos trabajando en ello y vamos a dejarnos la piel en conseguir el máximo consenso posible. Para ello, cómo no, vamos a tener en cuenta sus reflexiones, sus aportaciones y las de su organización, si bien es verdad que, estando de acuerdo en el grueso, las modulaciones a veces son diferentes, y ahí es donde tendremos que hacer las aproximaciones necesarias.

Ahora bien, yo quisiera aportar una opinión personal. Las excepciones en materia electoral me producen vér-

tigo, porque como se ve de la experiencia de nuestras compañeras francesas, su fracaso viene de haber contemplado la excepcionalidad. En términos de pactos de mujeres, sería muy conveniente hablar de una reforma electoral que tenga que ver con un tope que sea viable. Posiblemente 5.000 habitantes para los municipios sea un tope muy alto, habría que mirarlo, pero descender más allá de los 2.000 no me parece viable —ahí estoy sujeta a la experiencia de aquellas que viven en territorios de ese tenor—, pero prefiero el tope que la excepcionalidad. En recientes reuniones con compañeras europeas todas hacían hincapié en este tema. Además tenemos la ventaja de que como hemos llegado tarde a algunas cosas podemos aprender de los fracasos. Francia hoy tiene un nivel de parlamentarias muy inferior, está por el 12 por ciento, y tenía una ley en la que se proponía un 35 por ciento en las candidaturas electorales, pero contemplaba la excepcionalidad y la multa, y eso es lo que ha llevado al fracaso en esa materia. En eso tenemos que ser un poco conscientes todas también de dónde nos metemos. De todas formas esta ley, como usted muy bien ha dicho, es mucho más que la reforma de la Loreg o que la presencia equilibrada de hombres y mujeres en centros de poder. Es un texto —usted lo ha explicado muy bien— que articula posiciones firmes, conjuntas, posibles y viables en todos los ámbitos donde podría existir discriminación; que avanza desde el derecho, y eso es muy importante efectivamente porque es desde donde no se dan pasos atrás; que elimina la incertidumbre objetiva, que también es muy importante; que contempla la acción positiva como instrumento superador de la discriminación y lo formaliza y que usa la transversalidad corrigiendo muchos textos legislativos. A partir de ahí nos queda a nosotras y a nosotros —la implicación de los hombres es importante— ponernos de acuerdo en la modulación de algunas de las medidas y reflexionarlo muy bien. Tendremos en cuenta las aportaciones que usted ha hecho hoy aquí. En sus reflexiones por escrito aparece también el tema de la paternidad, que usted no lo ha mencionado aquí pero sé que han hecho una reflexión muy interesante. Yo creo que en eso estamos.

Le agradezco mucho su presencia, que contribuye y profundiza en esta ley que sin duda es histórica, que es muy importante para los hombres y para las mujeres, y para la igualdad efectiva de unos y de otros.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Loroño.

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar quisiera agradecer a doña Enriqueta Chicano su presencia en el seno de esta Comisión y, cómo no, las aportaciones que nos ha hecho con las consideraciones generales en torno a esta ley y, con las puntuales y específicas que, aunque usted se ha limitado a citar unas cuantas, por lo que usted nos ha expresado en su inter-

vención, son bastantes más las que se plantean desde la Federación de Mujeres Progresistas.

Nos decía que hoy era una ocasión especial puesto que todas —no sé si hay algún hombre en estos momentos en la sala— y todos tenemos que estar convencidos de la necesidad de esta ley. Todas lo estamos, desde luego, y yo creo que una gran parte de todos, también. Por lo que se refiere a comprometer también a los hombres y mantener posturas políticas firmes, en el caso del grupo parlamentario al que represento no va a haber ninguna duda cuando, de hecho, la Ley de Igualdad que en estos momentos tenemos vigente en el País Vasco fue defendida por el propio lehendakari en el Parlamento vasco. Eso da una idea del peso y del compromiso que tiene el máximo responsable del Gobierno, de un gobierno autónomo, para defender personalmente una ley como la Ley de igualdad entre mujeres y hombres. Para las mujeres vascas y para los hombres vascos fue muy importante el día que se debatió esa ley en el Parlamento vasco; ley que al cabo de un año ha dado sus frutos, y no en la línea de la situación que se ha generado en Francia, sino en línea totalmente contraria. Si no hay establecimiento de cuotas como medida de acción positiva, difícilmente se van a concienciar las personas que forman parte de los distintos grupos —llámense grupos políticos, empresariado, agentes sindicales, etcétera— de que es necesario hacer partícipe también a la mujer en la toma de decisiones y en los órganos de decisión, y de que la mujer aporta lo suyo también; de hecho, el Parlamento vasco en estos momentos cuenta con mayor porcentaje de parlamentarias que parlamentarios, por primera vez en su historia. Por otro lado, nos estamos encontrando con un efecto de la ley que está teniendo su importancia y su trascendencia y es que hay ya un grupo de empresas, bastante numeroso para el tiempo de vigencia de la ley, que se están acreditando en materia de igualdad por las distintas políticas y por los distintos procesos que internamente han puesto en marcha en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Tenemos un camino que recorrer, porque tenemos un proyecto de ley, y creo que todas y todos tenemos la responsabilidad de que este texto se mejore en todo lo que sea mejorable y cumpla con el objetivo primordial que tiene, y es que la igualdad sea un derecho fundamental y no se entienda como la reclamación de un privilegio que llevan a cabo las mujeres por sentirse de alguna forma inferiores a los hombres. En definitiva, si los derechos humanos asisten a todas las personas por igual, y así tiene que ser, desde luego todos los derechos asisten por igual a hombre y mujeres. La ley, ante todo, debe avanzar en esa línea. Lo digo desde la perspectiva de que las distintas medidas que se contemplan en la ley caminan en ese sentido y son medidas que alguien, como bien decía usted en sus consideraciones generales, puede tachar como de discriminación o de acción positiva que tratan de primar una serie de aspectos para que las mujeres participen, tomen parte tengan una serie de mejoras, etcétera. No, las mejoras van a ser para todos

y para todas, y si la ley entra en ese tipo de cuestiones es para conseguir los objetivos que en estos momentos nos plantea incluso la directiva europea y nos hace cumplir. Por otro lado, dado que hay voces —y lo hemos vivido en el País Vasco con nuestra Ley de Igualdad— que dicen que establecer medidas de discriminación o de acción positiva es totalmente inconstitucional, creo que inconstitucional es precisamente lo que está pasando ahora, que no hay posibilidad de plantear una igualdad real y efectiva y que la mujer tenga los mismos derechos que en estos momentos tienen los hombres. Por tanto, inconstitucional es la situación en la que en estos momentos nos encontramos y no el establecimiento de una ley que, en definitiva, permita cumplir un precepto constitucional, que es la igualdad. Aunque se pueda decir que una nacionalista aboga por el precepto constitucional, la verdad es que entendemos que lo que la ley pretende a través de sus medidas, lo mismo que la ley vasca y la Ley de Igualdad que existe en la Comunidad Autónoma de Galicia, es precisamente que esa igualdad sea real y efectiva, y por tanto que sea un derecho, algo que en estos momentos no ocurre y no deben dolernos prendas para decir que no lo es.

Le agradezco sus aportaciones, que serán tenidas en cuenta por este grupo parlamentario en esa búsqueda de consenso y complicidad que debemos tener todas para buscar una ley que sea buena, pero no para nosotras, buena para la sociedad.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Baig.

La señora **BAIG I TORRAS**: Bienvenida, doña Enriqueta Chicano, de la Federación de Mujeres Progresistas. Le agradezco que su intervención haya sido breve porque llevamos ya seis comparecencias y me parece que tenemos un día muy cumplido, pero estamos satisfechas de contar con una ley que va a dar derechos importantes y que va a suponer un avance cualitativo y cuantitativo, como usted misma nos ha indicado.

Como compartimos el contenido de la ley e incluso las aportaciones a las que usted ha hecho referencia han coincidido con las que en estos momentos puede estar trabajando nuestro grupo, en aras a la brevedad, termino diciendo que estudiaremos bien todo lo que usted nos ha aportado y muchas gracias.

La señora **PRESIDENTA**: La señora Pigem tiene la palabra.

La señora **PIGEM I PALMÉS**: Señora Chicano, bienvenida a esta Comisión en nombre de mi grupo parlamentario. Muchísimas gracias por sus explicaciones técnicas, precisas —como siempre— y de gran valor. Estoy de acuerdo con muchas cosas que ha dicho, en especial con la necesidad de una ley que pase de los principios a los derechos y de los conceptos promocionales a derechos subjetivos. Esta es la gran aportación

de la ley, además de poner encima de la mesa la necesidad de debatir acerca de medidas concretas para conseguir una igualdad real. Esta ley ha conseguido de entrada un gran consenso no solo político, con todo lo mejorable que pueda ser, sino también social, y le pongo un ejemplo. No sé si usted ha tenido acceso al conjunto de memorias que acompañan a los proyectos de ley, pero incluso el Consejo General del Poder Judicial se ha mostrado favorable a la ley y ha aportado un informe sin fisuras, lo cual es bastante significativo. Los informes que acompañan a la ley, especialmente de la fiscalía y del Consejo de Estado, son buenos jurídicamente y aportan sugerencias de enmiendas que hay que tener en cuenta, que no hay que echar en saco roto. Al principio, hubo un poquillo de revuelo cuando se habló, quizás sacándolo de contexto, de la inversión de la carga de la prueba con respecto a la discriminación y también de las acciones positivas, lo que muchas veces se traduce como discriminación positiva pero discriminación al fin y al cabo. Usted ha citado una importante y valiosa jurisprudencia comunitaria, pero también es de justicia que quede en el «Diario de Sesiones» la importante labor que ha realizado nuestro Tribunal Constitucional tanto en un tema como en el otro. Desde el año 1981 viene señalando ya el Tribunal Constitucional que la inversión de la carga de la prueba se debe recoger cuando se produce lesión en un derecho fundamental como es el tema de la discriminación. También con respecto a lo que se ha venido en llamar discriminación positiva, que es la posibilidad de establecer jurídicamente acciones positivas, nuestro Tribunal Constitucional ya desde el año 1983 viene recogiendo que cuando las situaciones no son idénticas la desigualdad en el tratamiento legal resulta lícita y admisible, y dice también que la consecución del objetivo igualatorio permite el establecimiento de un derecho desigual igualatorio. Por tanto, bienvenido sea el derecho comunitario y bienvenida sea la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional. En estos temas ha ido por delante de lo que es nuestra propia legislación, pero las sentencias reiteradas del Tribunal Constitucional evidentemente forman parte también de nuestra derecho.

Estoy completamente de acuerdo con la sugerencia que usted ha hecho de que debiéramos ir a una trasposición de la directiva de no discriminación de manera más literal. Por ejemplo, la palabra humillación del concepto de discriminación ha caído en la propuesta del texto y realmente no se entiende bien el motivo, porque el objetivo del texto va en el mismo sentido. Por lo tanto, recojo su sugerencia, que ya había echado en falta al ver que la directiva no era exactamente igual que la trasposición de la directiva, y me gustaría que nos dijera sus propuestas concretas sobre en qué artículo incidir o si lo que nos propone simplemente es trasponer la directiva en los términos literales con la acepción recogida por nuestro derecho.

Usted sugiere, junto con los textos —he contado 24— que se modifican con este proyecto de ley, modificar

también el Código Penal. Es una sugerencia de calado y nos gustaría tener las propuestas concretas. La técnica de la ley no solo es una buena técnica sino que, más allá de ser buena o mala, es la que se compadece con nuestro sistema jurídico. Nosotros no tenemos textos integrales, pero sí recogemos los derechos y modificamos las normativas correspondientes. Ya se hizo así en la Ley de medidas integrales contra la violencia de género y es un buen sistema porque ha dado un buen resultado.

Por último y para no alargarme más, desearía saber su opinión sobre las medidas de conciliación. Las medidas de conciliación son siempre necesarias —bienvenidas sean todas—, pero me gustaría saber si opina que deberíamos avanzar más en la individualización y en la no transferencia de los derechos, un poco para incorporar la igualdad a la conciliación. En una jornada en la que participé, se levantó una señora y dijo: O sea, que esta ley nos da permiso para conciliar con nosotras mismas. No se trataba de eso. Si este es el resultado que se percibe, habrá que corregirlo porque el objetivo de una ley de igualdad, que no de conciliación, es la incorporación de los hombres a las responsabilidades familiares. Me gustaría saber su opinión sobre si es suficiente un permiso de paternidad de ocho días de duración, o si, por contra, tal como propugnan mi grupo parlamentario y otros, sería mejor comenzar por un permiso de cuatro semanas que supusiera una implicación de los hombres en las responsabilidades familiares, y si cree que hay que adoptar alguna otra medida que no esté prevista en la ley en este sentido de avanzar en la conciliación desde la igualdad.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Fernández-Delgado.

La señora **FERNÁNDEZ-DELGADO Y CERDÁ**: Bienvenida, señora Chicano, en nombre de mi grupo parlamentario. Le agradezco mucho que haya sido breve por lo que acaba de decir la senadora que ha hablado anteriormente, porque están aquí desde esta mañana, pero su exposición ha sido clara y de ella se deduce que son más los puntos que tenemos en común que aquellos en los que divergimos. También le agradezco que, estando en la plataforma de acción social, haya recabado información de otras organizaciones para traerla esta tarde a esta comparecencia, y es importante que se haga eco y sea la voz de muchas otras personas que forman parte de esta plataforma.

Coincido con la señora Pigem en algunas cosas de las que usted también ha hablado como, por ejemplo, en si habría que dejar a un desarrollo posterior del reglamento lo que se refiere al consejo de participación de las mujeres; en relatar textualmente la trasposición de la directiva para que no haya ningún tipo de definición extraña, para que la definición de acoso sexual —como usted bien ha planteado— se unifique con la que viene en el Código Penal, y en que se hable también de las penas. Desde luego coincido con usted también en

cuanto a la modificación de que sea fundado y objetivo la excepción de los municipios de 5.000 habitantes. Hay una doble discriminación en la excepción que se hace con los municipios de 5.000 habitantes porque las mujeres que residen en ellos tienen menos cultura, menos educación y participan menos en el mundo asociativo y en los propios partidos políticos. ¿No cree usted que habría que buscar cómo incentivar la participación de estas mujeres y darles recursos de proximidad, humanos y materiales para que puedan hacerlo?

Quería preguntarle sobre el tema de la conciliación, de la corresponsabilidad —uno de los aspectos que más preocupa al Grupo Parlamentario Popular—, porque hay que incrementar las medidas de conciliación no solo para mujeres sino también para hombres. No puede ser útil que las medidas sobre conciliación se centren solo en las mujeres si nos olvidamos de la corresponsabilidad que tienen los hombres en la conciliación. ¿Cree que son suficientes las medidas de conciliación previstas en la ley? ¿Qué aportaciones cree que se podrían hacer para mejorarlas? Refiriéndonos a la conciliación, no podemos dejar de hablar de horarios. Los horarios laborales que hay actualmente son incompatibles con los escolares. No existe armonización posible. Nosotros abogamos por la flexibilización horaria. ¿Qué opinión le merece este tema y qué propuestas de mejora puede aportarnos? Hay un aspecto de la conciliación que no recoge la ley y es el establecimiento de una red de servicios de proximidad adecuada para que de verdad se pueda hacer realidad la conciliación. ¿Cree que es necesario mejorar la cobertura pública de escolarización también de cero a tres años y el establecimiento de guarderías en empresas y ayudas para guarderías? ¿Qué opina, como ha preguntado ya la señora Pigem, sobre los permisos paternales, la posibilidad de ampliar estos permisos para que la conciliación se haga realidad entre hombres y mujeres?

En cuanto a los planes de igualdad, una compareciente nos ha manifestado la posibilidad de establecer en primer lugar un diagnóstico obligatorio de la situación de cada empresa para que a partir de ese momento se establezca por parte de los agentes sociales las necesidades de la misma y no una obligación concreta de hacer planes de igualdad en las empresas de por sí, que van a dificultar su aplicación práctica, además de establecer un control y un seguimiento de la situación para ir adaptando las necesidades cambiantes de la empresa y de su personal. ¿Qué opina usted? Señora Chicano, coincido con el resto de las portavoces parlamentarias que han expresado su opinión ahora mismo en que esta es una ley que hay que consensuar, que todos estamos a favor de la igualdad, que hay cosas en las que divergimos evidentemente. Sobre todo hay una cosa de la que usted ha hablado al principio y es que no caigamos en el error del pacto tácito que van a establecer los hombres por encima de nosotras en esta ley. Las mujeres tenemos muy claro que hay que compartir la igualdad de oportunidades y de derechos. Habrá cosas en las que no podamos llegar a un acuerdo porque nuestros grupos parlamentarios no

nos lo permitan o porque simplemente haya cuestiones de matices, pero creo que sí que vamos a poder consensuar esta ley y vamos a lograr que realmente la igualdad se consiga gracias a ella, ya que jurídicamente, tal como lo ha planteado usted, es importante que quede reflejado que en España va a haber igualdad de verdad.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Chicano.

La señora **PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS** (Chicano Jávega): Quiero agradecerles lo que al principio he empezado pidiendo que es la complicidad, estamos básicamente de acuerdo y estamos intercambiando preocupaciones para lograr que la ley salga adelante lo mejor posible.

Voy a intentar, no sé si con muchísima fortuna, contestar, aunque algunas de ustedes han hecho reflexiones con las que estoy de acuerdo más que preguntas. En primer lugar, senadora Montesión, realmente me preocupan las excepciones, lo que pasa es que yo creo que como figura en la ley es una excepción y tendríamos que salvarlo y buscar la fórmula. Tal como figura hoy a mí me parece que ya es una excepción. ¿Por qué? Porque se está excluyendo de algo que consideramos la asignación de un derecho a un determinado número de población debido a una imposibilidad seguramente objetiva, real, fundamentada, etcétera. A lo mejor lo que hay que buscar es esa fórmula imaginativa que, asignado el derecho, ni siquiera la excepción esté por ley. Cuando digo eso estoy diciendo algo como que sea quien admita o no admita las listas, las juntas electorales, las que en esos casos donde están esas dificultades objetivables puedan tomar la decisión de que no vulneran el principio que está reconocido para todos, pero reconocer un principio, un derecho y garantizárselo a toda la población menos a, es chocante y entonces tenemos que buscar la fórmula. No la sé, pero me voy a poner a pensar en alguna fórmula efectiva porque se te ocurre que salga y que lo resuelvas por la vía de la junta electoral. No sé si jurídicamente es posible porque a lo mejor esta matización no es posible hacerla por ese sistema.

Otra cosa. Nunca soy partidaria de las multas porque las multas compensa pagarlas. (**Rumores.**) Las multas se pagan y sale más barato pagar multas que hacer otras cosas. (**La señora Montesión Rodríguez: ¡Que perder el cargo!**) Claro, es mucho más barato. Creo que si estamos convencidos de que lo que estamos haciendo es reconocer lo que es de justicia y es que la presencia esté equilibrada, qué mejor sanción que el que la lista no pase si no tiene los componentes que requiere la ley. ¿Un poco duro, no? (**Rumores.**) Sin embargo, resulta que si en la lista estuviera incluido algún penado la lista no pasaría porque estaría privado de sus derechos civiles y la junta electoral tendría que salvar esto. Habría que buscar una fórmula de ese tipo. Si la ley exige que tenga una composición determinada y no la tiene, pues no puede pasar la lista. Eso tendrá que solventarse, pero ya les digo que

esa es una reflexión en complicidad y sé que es un tema muy complicado que además afecta a una norma muy complicada y a una norma que tuvo en su momento todo el consenso del Parlamento y para la que tenemos que pedir también todo el consenso del Parlamento. De eso soy absolutamente consciente y les confesaré que me sorprendió que se incluyera en la ley la democracia paritaria en las listas electorales, favorablemente por supuesto. (**Risas.**)

Me pasa lo mismo con esto como con la afirmación que hacía la senadora Loroño cuando dice que ya funcionan empresas acreditadas en materia de igualdad, estas cosas que hacemos tan estupendas de dar incentivos por algo que es de justicia. Comprendo que tiene que ser así, pero desde la convicción absoluta de que lo que estamos haciendo es activando la justicia, tener que estar dando incentivos para que hagan lo que no tienen más remedio que hacer o lo que tienen que hacer, no soy muy entusiasta de ese tipo de cosas, que me parece que tienen que estar si son estímulos, porque una ley lo que debe hacer es reconocer derechos y dar posibilidades de garantizarlos y ya está. Si es necesario un incentivo para que lo hagan mejor pues se da un incentivo. Así como no soy partidaria de las multas, tampoco soy demasiado partidaria de las medallas a las empresas por que hagan lo que la ley les obliga a hacer.

La señora **PRESIDENTA**: Ni multas ni medallas.

La señora **PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS** (Chicano Jávega): Ni multas ni medallas. No. (**Risas.**) No creo que ya nadie discuta la inconstitucionalidad de las medidas de acción positiva. Se pueden discutir otras cosas como la oportunidad, la preferencia de un sistema a otro, pero el debate sobre la constitucionalidad de las medidas de acción positiva con un bagaje comunitario tan importante, con un bagaje de nuestro propio Constitucional parece que no tiene demasiado sentido. Hay argumentos que se esgrimen y que todos escuchamos como el de mérito, la capacidad, etcétera, y cuando resulta que estamos en un país de cuotas y todos los países son países de cuotas. Este Parlamento está lleno de cuotas y cada partido está lleno de cuotas por provincias, por sensibilidades, por profesiones y por cincuenta mil cosas. ¿Y solamente se cuestiona la cuota? Cuando la cuota es de justicia porque las otras sí que son de oportunidad, pero esta es de justicia y esta es la que se cuestiona y las otras que son absolutamente removibles porque no responden más que a criterios de oportunidad que nos damos para llevarnos bien entre nosotros, entre cada grupo, estas nunca nadie las pone en cuestión. Por tanto, esto ya es difícil de mantener y no creo que se oponga la inconstitucionalidad de las medidas de acción positiva en ese tema.

La diputada Pigem me hace bastantes preguntas en las que coincide con la senadora Fernández-Delgado e intentaré contestar a las dos. La inversión de la carga de la prueba, que fue muy chocante cuando se introdujo en

la Ley de procedimiento para casos muy concretos, efectivamente cuenta con una jurisprudencia del Tribunal Constitucional que se está consolidando y es que cuando afecta a derechos fundamentales debe ser así, y también la jurisprudencia del Tribunal comunitario sostiene exactamente lo mismo. No sé si es que ve problemas de que se oponga a lo mismo alguna cuestión de inconstitucionalidad a la inversión de la carga de la prueba. **(La señora Pigem i Palmés hace gestos negativos.)** No, bueno pues a mí me parece que es absolutamente lógico. Estamos viendo legislaciones muy próximas, por ejemplo, la legislación sobre el acoso en Francia, donde pasa justamente todo lo contrario y es atroz. Por ejemplo, en los temas de acoso sexual no solamente es que no haya inversión de la carga de la prueba, es que sucede algo tan espantoso como que una mujer denuncia por acoso sexual a un jefe, a un compañero, etcétera, y si no se dicta una sentencia inculpatoria automáticamente se genera una denuncia para la mujer por denuncia falsa, con lo cual se pueden imaginar que las denuncias por acoso son cero, teniendo en cuenta que estamos hablando de un tema en el que la dificultad de la prueba es increíble porque suele ocurrir en el ámbito de dos personas. Hay algunos estudios que trabajan, por ejemplo, el tema de la inversión de la carga de la prueba. A mí me parece que avanzar en ese sentido es avanzar bien.

Soy absolutamente partidaria y es imprescindible la individualización de derechos. Nosotros presentamos en el año 1997 un libro que se llamaba *El nuevo contrato social*, en el que ya pedíamos, como manera de acceder a lo que llamamos justicia, que es el equilibrio entre mujeres y hombres, la individualización de derechos. Hemos tenido no posiciones derivadas, hija de, señora de, madre de, etcétera, no posiciones sociales derivadas, sino derechos derivados. No teníamos derecho ni a gestionar nuestro propio salario. La individualización de derechos en este caso sería para el permiso paternal, que me parece imprescindible, como me parece imprescindible el derecho de las personas dependientes a ser atendidas. Solamente así se puede generar incluso una asistencia de calidad, cuando estás ejercitando un derecho, no cuando alguien te regala algo porque le sobra algo. Para mí esa es la diferencia entre la caridad y la justicia. Lo que estás haciendo es ejercitando un derecho, no pidiendo un favor. A mí la individualización de derechos me parece fundamental y creo que es el gran avance de la ley, independientemente de lo que dure el permiso de paternidad. Porque, en confianza, no sabemos cuántos van a tomar el permiso de paternidad, ni a qué se van a dedicar cuando lo tomen. En ese mismo libro de 1997 nosotros pedíamos cuatro semanas. No es que yo no sea partidaria de no ampliar el permiso de paternidad, pero no me parece lo más importante. Me parece que es una cosa que se puede ir resolviendo progresivamente, incluso viendo cómo evoluciona la negociación colectiva, cómo se van incorporando determinadas medidas a los planes de igualdad, pero lo que me parece absolutamente fundamental es la individualización del derecho

por varias razones: primero, porque creo que es un derecho también para los padres y, segundo, porque antes lo que hacían era tomar parte del nuestro, con lo cual era el colmo de los colmos.

En cuanto a las medidas de conciliación, es un tema que necesita horas, y ahora no se las vamos a dedicar. Cuando hablamos de conciliación, yo he escuchado muchas veces, que se estaba analizando el tema de la conciliación. Hablamos de conciliación como si con eso le estuviéramos dando la medida a todo lo que supone el ejercicio de los derechos de igualdad. Conciliar es poner en relación de paz dos situaciones antagónicas, más o menos. ¿Qué es lo que pasa? Pues que estamos hablando de tiempo, de tiempo de trabajo remunerado y de tiempo de trabajo no remunerado, y tenemos que conciliar eso. El principal problema, más que la conciliación, es el uso del tiempo, y todo eso no lo hemos modificado. ¿Son suficientes cuatro semanas? Ni siquiera serían suficientes cuatro semanas cuando no se han modificado el resto de cosas que están alrededor de la situación de las mujeres y de los hombres en el mundo del trabajo, cuando siguen saliendo ayer datos de la Agencia Tributaria que dicen que sigue habiendo una brecha salarial del treinta y tantos por ciento en detrimento de las mujeres, cuando sigue habiendo problemas de acceso al empleo, cuando el 98 por ciento de los hombres casados con un hijo en su primer empleo encuentran trabajo y solamente les pasa a un porcentaje mínimo de mujeres porque todavía tienen que seguir eligiendo entre ser madres o tener un empleo remunerado. Mientras todo eso pase, cuatro, cinco, seis semanas, no resuelven prácticamente nada. Creo que tendríamos que ir al uso del tiempo que, desde mi criterio, es el origen de la desigualdad: la diferencia del uso del tiempo. En este sentido hay explicaciones que me encantan, que son muy largas, que tienen raíces marxistas sobre el valor de uso y valor de cambio del tiempo pero que, a lo mejor, exceden a lo que es esta propia comparecencia. Sí creo, sin embargo, que hay que buscarse un sistema general, no medidas parciales, llámémosle de conciliación o de racionalización de tiempos, en el que me parece fundamental, en primer lugar, una buena estructura pública de servicios; en segundo lugar, un buen sistema de permisos en las empresas para hombres y para mujeres. Igual que las direcciones de recursos humanos en las empresas están buscando fórmulas para que las mujeres puedan hacer eso, tienen que buscarlas para los hombres. Pero además, tienen que tener el mismo coste de oportunidad, porque, si no lo tienen, se marcha el que cobra menos, y si la mujer sigue cobrando menos, se va a marchar siempre la mujer, aunque el hombre tenga derecho al permiso, porque es un problema de coste de oportunidad. Si hay que prescindir de algo se prescinde de lo que menos duele y, como el hombre sigue cobrando más, la mujer va a seguir tomando el permiso, aunque el hombre tenga derecho a tomarlo. Creo que es el momento de hablar en profundidad de las cosas, porque si ponemos encima de

la mesa más cosas, todas no las resolveremos, pero alguna más sí podremos resolver. Por tanto, tiene que haber una buena infraestructura de servicios públicos que permita atender a las personas dependientes, sin perjuicio del ejercicio de los proyectos de vida de cada persona, sea hombre o mujer, un buen sistema de licencias para hombres y para mujeres y, esporádicamente para casos específicos, ayudas económicas, pero para casos puntuales, porque las ayudas económicas no resuelven nada, ni promueven una igualdad entre hombres y mujeres y además creo que inciden más en una brecha de desigualdad social. Serían sucesivas, en algunos casos simultáneas, pero no en muchos, o una cosa o la otra o la otra, No es lo mismo diseñar un sistema de la llamada conciliación —que cada vez me gusta menos llamarlo así— en un pueblo de 2.000 habitantes que en una ciudad de cinco millones de habitantes, ya que las distancias, las prestaciones de servicios, etcétera, no tienen nada que ver.

La senadora Fernández-Delgado se manifiesta de acuerdo con la flexibilización horaria. Pues bien, podríamos estar de acuerdo, pero hablamos de cosas diferentes. Si entendemos por flexibilización horaria que las empresas pueden decidir si los turnos son por la mañana, por la tarde y tu te puede apuntar, hasta ahora, ha perjudicado a las mujeres, no ha sido ni siquiera neutro, y ha mandado a las mujeres a su casa, porque hemos seguido teniendo que hacer los trabajos que teníamos en la casa y encima no te puedes organizar, porque tienes un día por la mañana, otro día por la tarde, otro por la noche, pero, si de lo que hablamos es de racionalización de tiempos, por supuesto. Aquí me atrevo a decir otra cosa que tendríamos que plantear ahora: yo me he pasado toda la vida, desde que fui universitaria, luchando por una jornada de ocho horas, y nuestros hijos e hijas hacen ahora catorce ante nuestros impasibles ojos, y no tienen hijos, ni uno ni otro. A mi edad mi madre tenía tres o cuatro nietos y yo no tengo ninguno. Ellos

todavía siguen teniendo que decidir esto. Además, estamos perdiendo en derechos. Derechos que tenemos conseguidos, que están en la legislación los estamos perdiendo. ¿Qué influye? Esto no lo he dicho, pero era una de las cosas que tenía apuntadas. Influye la propia globalización económica. Las empresas multinacionales por no tener no tienen ni secciones sindicales, ni representación sindical en las empresas. Todos estos temas son importantes.

Los planes de igualdad me parece una de las cosas más importantes, más novedosas y que pueden tener más éxito. No creo que el diagnóstico previo de las empresas en cuanto a la situación de igualdad sea sustitutivo del plan de igualdad. Creo que es lo previo. Para hacer un plan de igualdad haces un diagnóstico y después haces el plan de igualdad. La virtud que tiene el plan de igualdad es que lo haces para un medio concreto de personas concretas, con un diagnóstico previo en el que conoces las dificultades, horario de los colegios de las personas que trabajan, número de niños de tantos a tantos años. Esta es una manera de empezar. Otra cosa que tiene la ley que me parece que es la primera ley que lo tiene, es un sistema de evaluación de la propia ley. Yo creo que apoyándonos en todas estas cosas podemos seguir adelante. Si no me he olvidado nada y no quieren nada más, como están muy cansadas —yo no lo estoy— lo dejamos aquí. Sé que se van a dejar la piel y si necesitan la mía, también.

La señora **PRESIDENTA:** Muchísimas gracias. La señora Chicano, una vez más, nos ha demostrado su compromiso y su finura jurídica, que también agradecemos.

Se levanta la sesión.

Eran las ocho y quince minutos de la noche.

Edita: **Congreso de los Diputados**

Calle Floridablanca, s/n. 28071 Madrid

Teléf.: 91 390 60 00. Fax: 91 429 87 07. <http://www.congreso.es>

Imprime y distribuye: **Imprenta Nacional BOE**

Avenida de Manoteras, 54. 28050 Madrid

Teléf.: 91 384 15 00. Fax: 91 384 18 24



Depósito legal: **M. 12.580 - 1961**