



CORTES GENERALES

DIARIO DE SESIONES DEL

CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

COMISIONES MIXTAS

Año 2006

VIII Legislatura

Núm. 78

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

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

Sesión núm. 17

celebrada el martes, 24 de octubre de 2006,
en el Palacio del Congreso de los Diputados

Página

ORDEN DEL DÍA:

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

- | | |
|---|---|
| — De la señora abogada y vocal del PIMEC (Agulló Taltavull). (Número de expediente Congreso 219/000706 y número de expediente Senado 715/000305.) | 2 |
| — De la periodista señora Gurruchaga Basurto. (Número de expediente Congreso 219/000707 y número de expediente Senado 715/000306.) | 9 |

	Página
— De la señora secretaria de Igualdad del departamento confederal de UGT, Unión General de Trabajadores (Fontecha López). (Número de expediente Congreso 219/000708 y número de expediente Senado 715/000307.)	17
— De la señora portavoz de la Plataforma cívica por el permiso de paternidad intransferible (Pazos Morán). (Número de expediente Congreso 219/000709 y número de expediente Senado 715/000308.)	27
— De la señora profesora titular de Derecho del Trabajo de Evade (Sánchez Torres). (Número de expediente Congreso 219/000710 y número de expediente Senado 715/000309.)	36
— De la señora responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras (Bravo Sueskun). (Número de expediente Congreso 219/000712 y número de expediente Senado 715/000310.)	45

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

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

— DE LA SEÑORA ABOGADA Y VOCAL DEL PIMEC (AGULLÓ TALTAVULL) (Número de expediente Congreso 219/ 000706 y número de expediente Senado 715/000305.)

La señora **VICEPRESIDENTA** (Quintanilla Barba): Empezamos la sesión de comparencias de esta mañana con la presencia entre nosotros, en la Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades, de doña María Angels Agulló Taltavull. Por lo tanto, como no podía ser de otra manera, quiero darle la bienvenida al seno de esta Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades. Es un honor para todos los grupos parlamentarios contar con usted como compareciente y por lo tanto, sin más, voy a darle la palabra para que en 10 ó 15 minutos nos explique aquello que entienda conveniente en relación con la Ley de Igualdad.

La señora **ABOGADA Y VOCAL DEL PIMEC** (Agulló Taltavull): En primer lugar, quiero agradecerles la invitación a participar hoy de esta reunión de la Comisión Mixta de la Mujer, porque para mí es un honor el poder comparecer ante ustedes. Tendría que advertirles que comparezco, como podríamos decir, con tres sombreros. En primer lugar, comparezco como técnico. Soy abogado, especialista en derecho del trabajo, por lo cual el tema que vamos a discutir en estos momento me es

absolutamente familiar en la realización de mi actividad profesional. En segundo lugar, soy miembro del comité ejecutivo de PIMEC, la patronal de la pequeña y mediana empresa de Cataluña. Puede parecer un poco extraño que un abogado esté en una organización patronal, pero los abogados también somos empresarios, pequeños o microempresarios, como es mi caso, de un pequeño bufete. Además tengo una vinculación de mucho tiempo con ellos desde la vertiente institucional de una organización patronal. Y en tercer lugar, como dicen los ingleses, *last but not least*, como mujer. Por lo tanto, voy a intentar combinar los tres componentes de mi personalidad para hacer una valoración lo más ajustada posible del proyecto de ley que se está discutiendo.

A lo mejor les puede sorprender alguna de mis aseveraciones, pero entiendo que esta ley, siendo absolutamente necesaria, encierra a su vez serios peligros. Muchas veces lo mejor es enemigo de lo bueno, y legislar y regular excesivamente algunos temas nos puede llevar a situaciones de tensión y a situaciones en las que a lo mejor pueden volverse contra el colectivo que tendría que ser el favorecido por esta ley, es decir, el nuestro, el de las mujeres. Hay un parte de la ley que aplaudo absolutamente, que son todos los títulos encaminados a la protección no solamente de la mujer sino de unas situaciones familiares que en estos momentos están absolutamente desprotegidas. Es evidente que esta Ley de Igualdad no solamente están intentando de alguna forma favorecer la presencia de la mujer en el mundo del trabajo, la presencia de la mujer en el mundo de la empresa, la presencia de la mujer en el mundo sindical y en el mundo de la política, sino también ser como una especie de segundo paso en la conciliación de la vida familiar y laboral, pasar a formar parte de las normas de conciliación de la vida familiar que ya han sido incorporadas a la legislación española a través de la asunción del acervo comunitario, de las directivas correspondientes. En este

momento estamos en ese segundo paso, que viene dictado, viene de alguna manera obligado por la Directiva 2006/54 de la Comunidad Europea, de 5 de julio, que nos está marcando las grandes líneas, el gran marco en el que se tienen que desarrollar todas estas políticas en beneficio, yo diría, más que de la igualdad, de la no discriminación, y probablemente así es donde voy a hacer más hincapié. Es decir, yo entiendo que esta ley tendría que ser más una ley contra la discriminación que a favor de la igualdad, en el sentido que se da en muchos de sus artículos de paridad y de igualdad matemática, aunque ya sabemos que no estamos hablando de igualdad matemática, sino de 40-60 por ciento, pero no dejamos de estar buscando esta igualdad. Y ahí vuelvo un poco a lo que decíamos a principio de que a veces lo mejor es enemigo de lo bueno. No se está hablando de paridad, pero se está hablando de equilibrio, y a veces va bien ir al diccionario, y ver que equilibrar es disponer y hacer que una cosa no exceda ni supere a otras manteniéndolas proporcionalmente iguales, ergo paridad, ergo igualdad. Por lo tanto, voy a intentar dividir la presentación, ateniéndome al tiempo que me ha dado la señora presidenta y sin excederme de él, en lo que considero que es el núcleo del problema y las soluciones mejores para resolver este problema.

Dentro del ámbito de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, de la no discriminación y de la conciliación de la vida familiar y laboral, tenemos tres niveles o tres objetivos diferentes. Primer objetivo, luchar contra la discriminación; segundo objetivo, superar el problema demográfico que tiene nuestro país en estos momentos, y tercer objetivo, conseguir la conciliación de la vida familiar y laboral, posiblemente la conciliación de la vida familiar y laboral sea una herramienta más para conseguir los otros dos fines.

La discriminación de la mujer está en dos ámbitos, en el ámbito familiar y en el ámbito público, y cuando hablo de público lo digo en el más amplio concepto de público, es decir, a nivel sociedad, a nivel trabajo, a nivel político. La demografía es un problema importantísimo en estos momentos en nuestra sociedad. Alguien decía el otro día, no recuerdo en qué tertulia o en qué programa de televisión, que los emigrantes son los hijos que no hemos tenido. Es decir, estamos necesitando mucha aportación de mano de obra y de fuerza extranjera, importada, porque indudablemente tenemos unos niveles de crecimiento demográfico muy bajos. Y por otra parte está esa necesidad, ese deseo y ese derecho de las mujeres a participar plenamente en la vida, en la vida política y en la vida social. De ahí que nos encontremos con esos tres caminos que de alguna forma se cruzan y se imbrican.

¿Cuál es la vía para solucionar toda esta problemática? La legislación es una vía, es indudable, las leyes son la base del funcionamiento de cualquier sociedad, pero hay, a mi entender, un problema básico que a través de la ley se debería tender a su solución. Estamos básicamente ante un problema de cultura y de formación. De ahí que cuando hablo de la dicotomía que me plantea a mí la ley

que ahora estamos discutiendo haya un parte que me interesa muchísimo, una parte con la que estoy plenamente de acuerdo, que es todo ese refuerzo de los principios, todas esas medidas encaminadas a la participación de toda la sociedad en la vida familiar, de que no solamente sean las mujeres las que tengamos que conciliar, sino que también sean los hombres. Y a esto las leyes ayudan pero, como bien dice la Unión Europea, tenemos que intentar ir más allá de esas leyes, y el intentar ir más allá de esas leyes es utilizarlas para realizar programas, tanto de empleo como de formación, que nos ayuden a que la sociedad comprenda la necesidad que tiene la propia sociedad de que la mujer se implique al cien por cien en ella, pero también de que el hombre se implique cien por cien en el otro gran soporte de la sociedad que es la familia, la vida familiar, la atención a los hijos, la atención a los mayores, todos esos trabajos que hasta este momento parece que hayan sido, y realmente lo han sido, propiedad exclusiva de nosotras, las mujeres. Si no conseguimos que la normas faciliten este camino, van a servir de muy poco, porque las normas coercitivas no son precisamente la mejor manera de conseguir que la sociedad se conciencie sobre estas necesidades.

Por lo tanto, una vez dicho lo que defiendo de esta ley, es decir, toda la primera parte de la normativa que recoge las medidas, voy a hacer una crítica de la segunda parte de la ley. Les he dicho al principio que posiblemente les extrañarían algunas de mis opiniones en cuanto a esta ley. La primera de ellas es que soy absolutamente contraria, y además lo he comentado con muchas compañeras, con compañeras profesionales, abogados como yo, economistas, o bien como empresarias y ejecutivas, yo creo que la cuotas nos perjudican tremendamente. **(La señora presidenta ocupa la Presidencia.)** Desde mi punto de vista es tremendo que cuando te eligen para algo, como mujer tengas la duda de si te están eligiendo porque tú vales o porque tienen que llegar al 40 por ciento. A mí este año me han elegido como miembro del consejo ejecutivo de la Cámara de Comercio de Barcelona, y la primera pregunta que le hice al presidente cuando me dijo que me quería nombrar para el comité ejecutivo porque ya había sido elegida para el plenario, fue decirle: Miguel, ¿es que por quieres que esté, porque necesitas que esté porque voy a hacer algo o porque solamente hay una mujer en el consejo? Me dijo: No, es por tí. Y le dije: Es que lo tengo que preguntar, porque si me dices que es por porcentajes, no lo voy a aceptar. Entiendo que la cuota nos perjudica plenamente. Todas ustedes, señorías, no están aquí por cuota, están aquí porque valen; que creamos que unas diputadas pueden serlo por cuota, que una ministra puede serlo por cuota, cuando sabemos perfectamente que no era el caso de S.S., que quede esa duda en la sociedad yo creo que solo puede perjudicarnos, y además nos perjudica también frente a la actividad laboral. Yo he iniciado mi comparecencia diciendo que soy abogado. Soy abogado laboralista y soy abogado laboralista de empresa, por lo tanto

creo que conozco perfectamente cuál es el talante de los empresarios ante la incorporación de la mujer. Están encantados con la incorporación de la mujer, pero cada vez que llega una medida que creen que puede hacer más difícil la empleabilidad de esa mujer, se ponen en guardia contra esa medida. Por lo tanto, yo creo que es muy importante que podamos hacer una lectura, posiblemente no tanto de nuestros deseos de poder estar donde tenemos absolutamente derecho a estar, de poder estar donde nos merecemos estar y donde queremos estar, sino de que las medidas que legislemos para alcanzar esta finalidad no sean al final perjudiciales para nosotras.

Por otra parte, y volviendo otra vez al valor de la persona, al valor profesional de cada una de las mujeres que estamos en el mundo profesional, en el mundo económico, en el mundo social, lo que nos gusta es que nos elijan porque valemos, no porque hay que hacer una lista cremallera, no porque hay que alcanzar un 40 por ciento en una lista en un partido político para unas elecciones, sino que se nos elija de verdad. Por tanto, mi propuesta sería que se mantuviesen siempre los principios de paridad, los principios de no discriminación, se hiciera hincapié en la lucha contra esa discriminación, pero que nos olvidásemos de los porcentajes, de la igualdad numérica. Igualdad de derechos, igualdad de oportunidades, y eso sí, y ahí vuelvo a mi apoyo a la ley que nos ha traído hoy aquí, medidas organizativas dentro de las empresas, medidas de apoyo desde los estamentos de la Administración, desde la Seguridad Social, cobertura de carencias, o sea, todo este gran abanico de medidas sociales. Me ha interesado muchísimo el artículo en el cual se trata la formación, en el cual se da importancia a que los planes de formación futuros tengan en cuenta este principio de no discriminación, este principio de igualdad de oportunidades para todo el mundo, sobre todo porque eso solo lo vamos a lograr por la vía de la formación, tanto a nivel interno en los núcleos familiares como a nivel de la sociedad y a nivel de los organismos que se dedican a impartir la formación, a impartir la cultura. Han de existir para que la mujer pueda estar trabajando en el mismo nivel que un hombre, el nivel interno de las unidades familiares, y me estoy refiriendo a todo tipo de unidades familiares, para que se comparta absolutamente todo y puedan conciliar la vida laboral y familiar tanto el hombre como la mujer.

De ahí la importancia de la normativa que hoy estamos estudiando, que el hombre se involucre en las tareas de la familia, que el hombre se involucre en la ecuación de los hijos, porque es necesario que ambos estén en ese camino, y es indudable que eso necesita un soporte de la Administración y un soporte del Estado, y ahí es donde yo creo que la sociedad civil tiene que hacer hincapié, sobre todo ustedes, señorías, que son las que tienen más posibilidades en las normas que se vayan produciendo. Que se procure mejorar todas las medidas necesarias para que esto pueda ser verdad, aunque siempre nos vamos a encontrar con que, en algún momento y en algunos puestos determinados, va a ser mucho más

complicado el poder conciliar. Es ahí, cuando la mujer sea la que vaya a tomar ese puesto que exige una dedicación mayor, porque está haciendo un servicio a la sociedad o porque ha llegado a un nivel extremadamente alto en alguna compañía, y pueda conciliar menos, cuando la pareja y ha de ser consciente de que tiene que conciliar y de que no todo ha de caer en manos de la mujer. Por lo tanto, con este deseo finalizo mi intervención y quedo abierta a las preguntas que SS.SS. me quieran hacer, que creo que serán lo más interesante de toda la sesión. Muchísimas gracias por escucharme.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias por su intervención y por su disponibilidad para venir a contarnos hoy aquí, desde su espléndida experiencia, su opinión sobre el proyecto de ley de igualdad de oportunidades. Vamos a iniciar el turno de preguntas. Quisiera recordarles a SS.SS. que tenemos una mañana cargadísima porque va a haber cuatro comparecientes, y por tanto nos gustaría que se ciñeran a los cinco minutos que tienen para hacer las preguntas. Creo que tienen una gran capacidad de síntesis para hacerlo de acuerdo con el tiempo. Tiene la palabra en primer lugar la señora Pigem como solicitante.

La señora **PIGEM I PALMÉS**: Ha tenido usted, señora Agulló, una intervención muy sugestiva. Me gustaría poder entrar a debatir con usted muchos de los aspectos que ha tratado, pero siguiendo la recomendación de la señora presidenta, porque realmente ha sido un acuerdo que todas hemos tomado, voy a pasar a formularle una serie de cuestiones.

Usted ha dicho inicialmente que venía con tres sombreros. De todas maneras, me parece que las opiniones que ha dado sobre determinadas cuestiones quizá se ciñen más a su condición de mujer, que evidentemente no puede desligar de ser abogada y miembro del comité ejecutivo de Pimec. Pero me gustaría que nos ampliara su opinión, cómo se ve desde la pequeña y mediana empresa el tipo de medidas, especialmente laborales, que existen en el proyecto de ley. ¿Para la pequeña y mediana empresa suponen dificultad, se van a poder cumplir sin dificultad, sería necesario implementar otros estímulos de cumplimiento?

También me gustaría saber, desde el carácter pedagógico que toda ley implica, si a usted le parece que el permiso de paternidad que se pone en la ley, que realmente es una medida novedosa con respecto a atender a una participación igualitaria entre hombre y mujeres en las responsabilidades familiares, es suficiente o si le parece un permiso excesivamente corto. Usted ha hecho también una reflexión que es que quizá son o pueden ser contraproducentes las medidas que dificultan la empleabilidad de la mujer, es decir, permisos más largos, etcétera. Por lo tanto querría saber si cree que el proyecto es correcto desde este punto de vista o si habría que poner alguna medida correctora. Y por último ya, señora presidenta, únicamente me gustaría decirle, señora

Agulló, que yo creo que filosóficamente nadie puede estar de acuerdo con ser una cuota, porque es un menoscabo de la dignidad y de la valía de cualquier persona, pero también es cierto que esto solo se plantea cuando se habla de mujeres, los hombres nunca se han planteado por qué están en los sitios, si porque valen o porque son cuotas. Si estuvieran porque valen, pues a lo mejor no estarían muchos. Es decir, las cuotas son un instrumento que se ha conseguido que tenga una connotación peyorativa, pero el mundo está lleno de cuotas, hay cuotas empresariales, sindicales, todo son cuotas, porque es un poco la fórmula de consenso a través de la cual los distintos sectores participan en las distintas decisiones. Yo creo que esto es un instrumento, porque la valía de las mujeres, como la de los hombres, nadie la discute, pero lo cierto es que los resultados son los que son. Por eso quizá hace daño el tema de cuota si se entiende con una connotación peyorativa, pero no si se entiende como un instrumento que además, por lo menos desde mi punto de vista, tiene que ser únicamente un instrumento temporal para equilibrar desigualdades que vienen por este papel tradicional que hemos tenido y que nos dificulta el llegar a sitios de responsabilidad.

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

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar, dar la bienvenida a Mari Angels Agulló al seno de esta Comisión y agradecerle su exposición, que yo creo que a todos nos va a hacer reflexionar sobre distintos aspectos y cuestiones que nos ha trasladado. Voy a intentar no repetirme, y dado que incluso ya me ha precedido en el uso de la palabra mi compañera Mercè Pigem, no voy a incidir en cuestiones que ella ha planteado.

Usted hablaba en concreto, y es por donde voy a iniciar mi intervención y mi primera pregunta, de la necesidad de una verdadera conciliación, una conciliación que suponga no hacer lo que estamos haciendo en este momento, que es que al final la mujeres somos las que nos conciliamos con nosotras mismas para poder compaginar nuestra vida personal, nuestra vida laboral y nuestra vida familiar. Estoy totalmente de acuerdo con usted en que hay situaciones, hay puestos de trabajo, hay determinadas responsabilidades que suponen mayor implicación y en cierto modo una serie de renunciaciones y una serie de aspectos a tener en cuenta. Pero me da la sensación de que tenemos una tarea muy complicada en estos momentos para conseguir algo que me parece fabuloso, y usted lo ha comentado, que es implicar al hombre al cien por cien, lo mismo que a la mujer. Y en ese sentido sí que me gustaría plantearle la primera cuestión. A mí modo de ver, igualdad y conciliación van aparejadas. Conforme logremos mayores cotas de conciliación y mayor implicación de los hombres, mayor igualdad tendremos. Y en ese sentido, desde su perspectiva y desde su óptica, desde ese aspecto que usted ha

trasladado al inicio de su intervención como mujer, como miembro del comité de la Pequeña y Mediana Empresa Catalana y como abogada en derecho del trabajo, de qué forma lo podemos conseguir, a través de qué medidas, porque me da la sensación de que hasta ahora hemos dado pasos pero no con los resultados que todos y todas deseáramos.

Por otra lado, usted ha hablado de cambios en cultura y formación, que me parece fundamentales. Eso es algo que lo vamos a conseguir, pero no corto plazo, eso es algo que lo tendremos que conseguir a medio y largo plazo, y planteando cambios a nivel interno en lo que es la propia unidad familiar, como bien decía usted, y a nivel externo, porque esos cambios en principio tendría que iniciarse dentro de la propia familia, en la cual los estereotipos han de irse descartando y la asunción de roles también.

Y, en relación con la cuotas, le digo sinceramente que no soy partidaria de las cuotas, y tenemos una ley en el País Vasco que también establece cuotas, y cuotas al 50 por cien, o sea, una medida paritaria por igual, y esta ley la establece 40-60 por ciento, pero entiendo que lo que perjudica en el tema de las cuotas es la utilización que se puede hacer de esas cuotas. En estos momentos las aceptamos como medida transitoria y temporal, como decía la diputada Pigem, porque como todos sabemos cuando se elaboran unas listas electorales para lo que sea, no hablo solo de elecciones políticas sino de elecciones sindicales, de todo tipo de elecciones para poder acceder a determinados puestos de responsabilidad, nos encontramos con que a los hombres, como bien se decía aquí, nadie les cuestiona su valía y, sin embargo, si hablamos de cuotas para que la mujeres entren a formar parte activa tanto de la vida pública a todos los niveles como de la vida privada, entonces trasladamos un mensaje a la sociedad de que hay que poner medidas porque a las mujeres hay que introducir las. Pero las mujeres valen igual que los hombres. Creo que para anular ese mensaje tendríamos que darle la vuelta, en el sentido de decir: ¿Y por qué no establecemos cuotas para los hombres en vez de para las mujeres?, con lo cual, en cierto modo, estaríamos cuestionado también lo que usted decía en su intervención. Siempre se cuestiona cuando se establecen cuotas, posibilidades, medidas transitorias y temporales para las mujeres, pero no para los hombres. Quizá se pueda mejorar ese aspecto dentro de ley, pero creo que como medida temporal y transitoria es necesaria en estos momentos. No voy a formular más cuestiones y sí agradecerle de nuevo su presencia en el seno de esta Comisión.

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

La señora **BAIG I TORRAS**: Bienvenida señora Agulló. Comparto con usted parte de sus manifestaciones y me gustaría incidir en que estamos ante un problema cultural y de formación. ¿En qué aspectos o

en qué actitudes y normas incidirá usted para que después de aprobaba la ley se produjera realmente un cambio cultural y de formación en la sociedad.

Quisiéramos saber su visión, además de como abogada, como vocal del Pimec, de la Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña, respecto a los temas de los planes de igualdad en estas empresas. Y también, cuando surgen problemas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, cómo y de qué forma podemos ayudar para que en la pequeña y mediana empresa estos temas consigan una canalización en positivo para la persona, y sobre todo en el caso de mujeres, que es en el que nos acostumbra a suceder más a menudo.

También incidir en el tema de las cuotas. Me inicié en las política mucho antes que la cuotas, o sea, que no tengo por qué considerarme una mujer cuota, pero sí he podido observar la evolución en la presencia de la mujeres en la política, y también en la sociedad a partir de que hubo un inicio, que primero fue un inicio muy poco atrevido, de un 15 por ciento de cuotas, y esto también conlleva que hay un aspecto de mejor decisión respecto a los hombres que sean los representantes en la listas oportunas. O sea, las mujeres miramos el tema de las cuotas como algo peyorativo para la mujer, y es un aspecto que ha condicionado la formación de las listas en los dos sexos, el de la mujer y el de hombre. Si es así, ¿cómo ve usted esta propuesta de ley para avanzar realmente en que la sociedad sea paritaria, sin tener la incidencia ni la etiqueta de cuota?

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

La señora **MONTESERÍN RODRÍGUEZ**: Muchísimas gracias a doña Angels Agulló por venir a hacer este análisis y debate sobre lo que es y supone la iniciativa de igualdad que se va a tratar próximamente en el Parlamento. Estoy de acuerdo con usted en muchos de los planteamientos que ha hecho, sobre todo en cómo ha planteado el problema para que esta iniciativa se presente en estos momentos en relación con los tres objetivos descritos: la lucha contra la discriminación, el problema demográfico y el conseguir la conciliación de la vida laboral y familiar. Y creo que ha hecho ese análisis, una vez más, desde la generosidad con que las mujeres hacemos los análisis, porque el problema demográfico efectivamente se aborda porque es un problema social, pero solamente es la consecuencia de una situación que padecemos la mujeres a lo largo de los últimos años, sobre todo con la masiva incorporación de las mujeres al trabajo. Por lo tanto, digamos que esa iniciativa surge también por esa razón, no solo porque realmente se haya percibido por parte de la sociedad y del Estado una discriminación real de las mujeres, sino porque hay un problema demográfico, por lo tanto ese planteamiento también me parece muy generoso por nuestra parte.

Y ha tocado usted un tema que, como pudo advertir, es un tema muy debatido por nosotras. Efectivamente la

ley recoge la representación equilibrada, yo creo que es muy necesaria esa representación equilibrada, y en ese sentido usted quizá lo que requiere es la ampliación de diagnóstico. Es decir, usted tiene muy diagnosticada la otra parte, y en este caso creo que si estuviera una tarde más con nosotras seguro que compartiría el diagnóstico. Porque yo creo que la representación equilibrada es necesariamente un objetivo, para que se haga justicia social y que esa justicia social suponga la representación de las mujeres en los ámbitos de decisión. Yendo a una parte del análisis, cuando lo que se mide objetivamente es el mérito y la capacidad —y hay poco espacios donde se mida objetivamente el mérito y la capacidad de las mujeres, pero hay uno muy claro que es la Administración pública—, cuando en la Administración pública se mide eso resulta que somos el 52 por ciento; solo cuando hay la mediación de un hombre, varios hombres, un órgano de decisión mayoritariamente representando por hombres, disminuimos hasta cuotas absolutamente irrelevantes, o sea, a ser el 2 por ciento o el 1 por ciento. Por lo tanto, tiene que haber algún mecanismo que corrija esas decisiones y que, a la vez, el hecho de que nosotras estemos presentes impulse otras medidas. Cuando estamos presentes en el trabajo la familia tiene que adecuarse a eso, cuando estamos presentes en otros sitios, en equilibrio, la sociedad tiene que adecuarse a eso, por lo tanto, también es un elemento cultural, y usted ha dicho que este es un problema cultural y formativo, pero la presencia de las mujeres en los órganos de decisión, equilibradamente, es también un elemento de tirón, de reflexión y de incorporación cultural de pautas sociales y de formación. Nosotras, todas, somos cuota. Fíjese lo buena ministra que fue Carmen Alborch, pues no hubiera sido ministra si no hubiera habido cuotas y nos hubiéramos perdido la oportunidad de tener una buena ministra. Pero la inmensa mayoría de las que estamos aquí, las que lo reconocemos y las que no lo reconocemos, que le aseguro que valemos muchas veces más que muchos de nuestros compañeros, estamos aquí gracias a que ha habido cuotas, y yo estoy muy orgullosa de ello, de estar aquí también por ser cuota. Aspiro a una sociedad que no necesite de ese tipo de obligaciones, pero también pienso que la representación equilibrada hoy nos favorece a nosotras, pero dentro de unos años igual les favorece a ellos, por lo tanto está bien lo del pacto.

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

La señora **DO CAMPO PIÑEIRO**: Dar la bienvenida a doña Angels Agulló en nombre del Grupo Popular y darle las gracias por su exposición que para nosotros ha sido muy clara y documentada, sobre todo agradecersele porque, por las informaciones que he leído, usted es una experta en estudios para abordar el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral. Como representante también de la Pimec, que está representando casi el 90

por cien de las empresas de Cataluña, me gustaría saber en qué medidas cree que puede ser más beneficiaria esta ley para los hombre y mujeres de las pequeñas y medianas empresas en general. También le iba a preguntar por lo que usted consideraba más positivo de esta ley y lo más negativo, pero en su primera exposición nos dejó claro lo que usted consideraba que eran los objetivos de esta ley, que nosotros los compartimos: luchar contra la discriminación de las mujeres, superar el problema demográfico y conseguir esa conciliación de la vida familiar y laboral entre los hombres y mujeres. Creo que usted nos han encendido un farolillo rojo con respecto a que esta ley puede encerrar ciertos peligros, y es más, si lo anoté bien, creo que usted dijo las normas coercitivas no son la mejor manera. En este sentido, me da la impresión de que usted considera que dentro de la propia ley hay una serie de normas que pueden ir más en perjuicio de las mujeres que en beneficio, y ahí sí, aparte de lo que usted ha nombrado, le pregunto si hay algún otro punto que usted nos pudiera adelantar al respecto.

Es verdad que también ha hablado del artículo referido a la formación como algo positivo y nosotros también consideramos buenos los planes de formación dirigidos para que se tenga en cuenta ese principio de la no discriminación. Con respecto a las cuotas, nosotros asumimos y compartimos su opinión. El Grupo Popular asume la presencia equilibrada sin ser impuesta en la Ley Electoral, y yo creo que muestra de ello la ha dado con diferentes nombramientos y con las listas. Así como la portavoz socialista puede decir que se considera una mujer cuota, yo no me considero una mujer cuota a pesar de tener que conciliar la vida familiar y laboral, y a pesar de tener también niños pequeños, y me gustaría que las mujeres no se tuvieran que considerar cuota, sino que fuesen elegidas por su valía, sin que quede en la sociedad la duda de que estamos por la cuota, sino por lo que nosotros podamos aportar. En ese sentido compartimos su planteamiento.

Me gustaría hacerle tres preguntas. ¿Cree suficiente el permiso de paternidad de esos ocho días que viene recogido en el proyecto de ley para los hombres? ¿Considera que debe ser ampliado? Como mujer, que también está representando a las pequeñas y medianas empresa, y como experta abogada laboralista, nos gustaría saber cuál es su opinión con respecto a los planes de igualdad en las propias empresas que tengan más de 250 trabajadores. Somos concientes de que en España hay muchas empresas con menos de 250 trabajadores, y ahí ya entraríamos en el colectivo de los autónomos, entonces, ¿cómo se podría llegar también a esas empresas o a los autónomos para que hiciesen medidas en beneficio de las mujeres y de la no discriminación. ¿Cree usted que estos planes de igualdad son indispensables para superar las desigualdades que pueda haber en las empresas?

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

La señora **ABOGADA Y VOCAL DEL PIMEC** (Agulló Taltavull): ¿Cuánto tiempo tengo, señora presidenta?

La señora **PRESIDENTA**: Pues poco.

La señora **ABOGADA Y VOCAL DEL PIMEC** (Agulló Taltavull): Lo suponía. Vamos por orden. En alguna pregunta, como está repetida, pues con la primera respuesta espero que se me den todas por contestadas. En primer lugar la señora Pigem. Ciertamente entiendo que me ha podido mas la condición femenina que la condición profesional en la exposición. Voy a contestarles a todas ustedes que me han hecho la pregunta sobre cuál es el punto de vista desde una pequeña y media empresa. Aquí teníamos también que separar dos puntos de vista. En primer lugar, hablamos siempre de pyme, pequeña y media empresa, una vez oí a un empresario que decía yo soy un pyme. No, mire usted, o es pequeño o es mediano, pero las dos cosas es imposible. Entonces, qué ocurre. Yo pertenezco a la Asociación Europea de Pequeñas y Medianas Empresas, y hay un secretario general, que es un persona muy entrañable, que es un gran defensor de las pequeñas y mediana empresas y de la mujer, además, que un día dijo: Una pequeña empresa no es un bonsai de una gran empresa. Pero una mediana sí lo es. La mediana tiene una estructura igual que la gran empresa, muy parecida, o sea, es un bonsái, y su intención normalmente es dejar de ser bonsái, es crecer y hacerse un arbolito grande. Entonces, las medianas y la grandes empresas tienen un sistema organizativo muy similar, pero no las pequeñas empresas, y sobre todo las microempresas, que de estas nos olvidamos siempre y que de ese 90 por ciento —con esto constestaría a la señora Do Campo—, un 70 por ciento —estoy hablando un poco de memoria—, son realmente microempresas, empresas de menos de 20 trabajadores, porque aquí hablaríamos de pequeñas si nos regimos por los números y por los porcentajes de la Unión Europea, que son por los que normalmente me rijo. Entonces, ¿qué ocurre? La microempresa normalmente, en un porcentaje muy elevado, es empresa familiar. En la empresa familiar, por lo menos en la experiencia que conocemos más de cerca la señora Pigem y yo, la experiencia catalana, la presencia de las mujeres es altísima, es muy elevada, los porcentajes de mujeres empresarias son realmente elevados, o bien porque ellas han iniciado su actividad como autoocupación y han ido creando una empresa, o bien porque es una empresa familiar y la mujer está al frente —y ahí sí que no hay cuotas, ahí sí que han demostrado que valían más que su hermanos—, o si no simplemente porque participan en la sociedad familiar. Es decir, la microempresa tiene una presencia de la mujer muy fuerte y yo creo que ahí es donde las políticas van a tener menor incidencia, porque lo son per se, es la necesidad de la vida de la pequeña familiar la que hace esto. La pequeña empresa es la que va tener más problemas para poder hacer frente a algunas de las exigen-

cias de la ley, que no quiere decir que la pequeña empresa no pueda asimilar y no pueda cumplir con una gran parte de las exigencias de la ley como el conseguir una mayor empleabilidad de las mujeres o el tener una mayor flexibilidad. Las empresas pequeñas son muy flexibles, y posiblemente por esa cercanía que hay entre la dirección y los trabajadores se entienden mucho más las necesidades de los propios trabajadores. Muchas de estas empresas no tienen pactos de empresas, no tienen convenios, no les hace falta, tienen sus propios sistemas que funcionan, y que además no están en contra en absoluto de lo que es la defensa del derecho de los trabajadores, pero van a tener problemas con algunas de las medidas que se toman aquí. Una de las cosas que más me chocó al principio de la ley fue la contratación administrativa, que la Administración, para realizar contratación administrativa, no va a decidir solamente en función del mejor proyecto, no va a decidir solamente en función del proyecto económicamente más acertado, el proyecto más seguro, sino que además se van a tener que mirar si las políticas que están previstas en la ley se están aplicando o no se están aplicando en la empresa. Me van a decir que hay pocas pequeñas empresas que puedan acceder a la contratación pública. No, hay bastantes pequeñas empresas que pueden acceder a la contratación pública, no pensemos que la Administración lo que contrata siempre son obras civiles, contrata muchísimas otras cosas, y ahí podemos tener problemas. Es algo normal en la normativa de la Unión Europea que se establezcan diferencias, si no de fondo sí de tempus de aplicación para las empresas de menos de 25 o de menos de 20 o de menos de 50 trabajadores. Yo creo que esto es algo a lo que ustedes, señorías, también tendrían que darle una vuelta, para ver si sería posible, a esta altura de la película, el poder introducir alguna modificación en cuanto a que así como hay unos periodos de adaptación de equis años para algunas de las medidas, pudiera haber algún tipo de adaptación específica para la pequeña y micro empresa, aunque en la micro ya decíamos que no sería tan necesario. Estoy pensando en empresas de menos de 50 trabajadores básicamente. La mediana empresa yo creo que puede perfectamente asumir las medidas que se exigen en la ley. Lo que ocurre es otra cosa. Me hice una lista de artículos bonus y malus y quiero referirme al no me gusta nada artículo 46 distintivo empresarial. Ahí nos vamos a encontrar con lo mismo de los puntos verdes de la responsabilidad social de la empresa. ¿Quién consigue los puntos verdes? Las multinacionales, porque son las que tiene capacidad, fondos y personal suficiente para poder emprender medidas que sean, yo no sé si importantes realmente en el interno de la empresa, pero sí por lo menos visibles para la sociedad, y que son buenas porque la sociedad ve aquello, ve que se hacen aquellas medidas, otra cosa es que realmente, luego, en su interior tengan una reciprocidad entre lo que dicen que es y lo que realmente es. Estoy pensando en algunas grandes multinacionales que hacen grandes planificaciones y por otra parte están trabajando en Oriente con

menores de edad, con niños pequeños; todos sabemos que en algunos países en desarrollo a partir de cierta edad el trabajo casi es una promoción. En cambio, a una pequeña y a una mediana empresa les va a costar mucho hacer unas medidas que puedan ser suficientemente importantes desde un punto de vista de ser calificadas como un punto verde, o sea, como un modelo para la sociedad, aunque hay, y me consta, hay empresas que lo hacen. Pero con esto discriminaríamos a las pequeñas y medianas empresas frente a las grandes ante según qué tipos de contratación de la Administración, porque la Administración va a tener tendencia a ir a los puntos verdes. Y también quién va a ser el que va a decidir que aquellas empresas tienen o no tienen programas que favorezcan esa integración de la mujer. Eso es lo que nos preocupa a las pequeñas y medianas empresas, que buscando una igualdad estemos creando una desigualdad, y no porque no seamos capaces de generarla dentro de la empresa, ni muchísimo menos. Yo antes he dicho que soy una pequeña empresa, somos once en mi despacho, pues bueno, hay dos chicos, todo el resto somos mujeres, y no porque haya elegido mujeres, sino por el mérito, porque haces una selección y resulta que las mejores son mujeres. La pequeña y la mediana empresa lo pueden hacer, y lo van a hacer, lo que ocurre es que luego algunas de estas exigencias pueden dificultar a un pequeño empresario. En resumen, esta sería la contestación a cuál es la posición de las pymes: favorable indudablemente, pero con esos problemas.

En cuanto a si es suficiente —yo creo que esta pregunta también la tengo repetida— o no el permiso parental, para mí es corto, yo lo aumentaría, sobre todo si pensamos que es algo que no es obligatorio, que es algo que el padre tiene que elegir hacer o no hacer; pues si lo elige, que lo haga, que cumpla y que compatibilice, que sepa lo que es conciliar.

En cuanto a las medidas de formación a corto plazo, que es un tema que me han comentado, sobre todo la señora Loroño, me gustan mucho, ya lo he dicho, tanto el artículo 14.8 como el 22, como el 27 y el 33, que promueven esto, y que lo promueven desde un punto de vista de formación. Pero eso no pasa de un día para otro. Cuántos años llevamos queriendo tener una presencia en la sociedad y dónde estamos, buscándonos ahora la vida de si podemos hacerlo por cuotas o por no cuotas. Por lo tanto, no es algo que se puede hacer en diez días, pero es algo que o lo empezamos a hacer ya o la próxima generación se va a encontrar igual que nosotras. Por lo tanto es muy importante. ¿Y quién tiene que estar ahí? Pues tienen que estar indudablemente los formadores, tanto las escuelas públicas como las escuelas privadas. Los programas de formación tiene que tener muy en cuenta esto, posiblemente se tienen que cambiar enfoques de los textos, y los maestros en su amplia acepción, desde la cuidadora de la guardería hasta el catedrático de la universidad han de desarrollar esto, pero se lo han de creer, y ellos no han recibido esa formación para creérselo. Aquí sí que entiendo que los poderes públicos, sin ser inter-

vencionistas, porque yo soy básicamente anti-intervencionista, tienen que apretar en este sentido.

La señora **PRESIDENTA**: Perdona que le insista, tiene que terminar pero con un poco más de rapidez, porque la siguiente compareciente está esperándonos ya.

La señora **ABOGADA Y VOCAL DEL PIMEC** (Agulló Taltavull): Termina. La cuota. Entiendo pero no comparto muchas de las posturas, pero considero que, en último caso, si no hubiera más remedio que la cuota —que yo creo que no, porque hablar de representatividad y hablar de discriminación y hablar de igualdad ya es eso— yo dejaría las cuotas pequeñitas. ¿Por qué hay ahora tantas mujeres? No solamente por las cuotas, sino porque las que entraron antes del 15 por ciento y las que entraron con el 15 por ciento demostraron su valía, pero si seguimos pensando en que la única manera es a través de cuota elevada, yo creo que nos estamos equivocando.

Y finalmente, y absolutamente importante, el tema del acoso sexual y de la discriminación y cómo se puede controlar esto en la pequeña empresa. Creo que eso es difícil de controlar tanto en la pequeña como en la mediana como en la grande. Hay una figura que me gusta muchísimo, que está en muchas grandes empresas y que yo creo que se tendría que trasladar a las pequeñas y medianas, y a las que no se puedan trasladar porque la empresa no tenga posibilidades, a través de la negociación colectiva, que es el Ombudsman, bueno, llamémosle aquí Ombudswoman, Ombudsperson en lenguaje político. Pensemos en la Ombudsperson, porque está funcionando y a mí me consta como profesional que está funcionando, y mucho. Yo he vivido recientemente profesionalmente, y esta vez no llevando empresas, sino llevando a dos directivas un problema de acoso, uno por discriminación por razón de la edad y otro por acoso sexual puro y duro. Estas cuestiones fueron puestas en conocimiento del Ombudsman en la empresa madre, y las personas que en esos momentos efectuaron el despido están despedidas y sin un duro, que es lo importante, y con la pena pública ante las otras personas de que esa gente están donde están porque actuaron mal, y esto fue el Ombudsman. Yo soy una ardiente defensora de la negociación colectiva, y además ejerzo como tal, y creo que ahí podríamos encontrar muchos caminos, algunos ya están previstos en la ley, para una mejor implantación de la ley de igualdad pero para este tema, que es importantísimo, creo que sería vital el convenio colectivo y esta figura del Ombudsman. Lo siento si me he extendido más de lo previsto y les agradezco muchísimo la atención.

La señora **PRESIDENTA**: Bien al contrario, le tenemos que agradecer su disponibilidad y la transmisión de su experiencia y su saber, porque realmente ha sido muy interesante. Desafortunadamente, tenemos unos tiempos medidos, pero seguro que tendremos muchas otras ocasiones para volver a escucharla.

La señora **ABOGADA Y VOCAL DEL PIMEC** (Agulló Taltavull): Encantada de haber estado aquí.

La señora **PRESIDENTA**: Atención, mañana hay una modificación en el orden de las comparecientes, la tercera permuta por la sexta. No es un capricho nuestro, sino que son necesidades de ellas mismas.

— **DE LA PERIODISTA SEÑORA GURRUCHAGA BASURTO.** (Número de expediente Congreso 219/000707 y número expediente Senado 715/000306.)

La señora **PRESIDENTA**: Continuamos la sesión y le concedemos la palabra a la señora Gurruchaga, que como ustedes saben es una periodista de prestigio que nos va a informar a continuación sobre el proyecto de Ley de Igualdad. La señora Gurruchaga sabe que tiene en principio quince minutos para formular su opinión sobre el proyecto de ley.

La señora **GURRUCHAGA BASURTO**: Primero quería decir que aplaudo cualquier ley que favorezca la igualdad de la mujer. Lo que sí querría hacer es algunas precisiones sobre la ley que nos ocupa. Voy a contar una anécdota que me pasó ayer sin ir más lejos para demostrar que a lo mejor deberíamos empezar a construir la casa por los cimientos y no por el tejado. Yo viajé este fin de semana con el ministro Moratinos a Guinea. El viaje perfecto, pero hubo un momento en que tocaba el reparto de hoteles y había un hotel que tenía un ala totalmente nueva y reformada y otra ala totalmente vieja. Llegamos y al que le toca le toca. Pues no, resulta que la discriminación fue en función del sexo, y a las señoras nos mandaron al ala destrozada, con bichos y todo, y a los señores al ala nueva. Entonces yo sentí lo que podía sentir un negro, porque no tenía derecho a protestar, no tenía derecho a nada, porque era así. **(La señora Baig i Torras pronuncia palabras que no se perciben.)** Hablo de Guinea, pero me da igual, es un atentado contra los derechos humanos. Yo me imagino que si alguien de la delegación ve que están pegando a una persona pondría el grito en el cielo, y en este caso todo el mundo dijo que había que entenderlo. Había que entenderlo porque la discriminación era de la mujer; si no, no habría habido que entenderlo. Lo cuento a modo de anécdota.

Voy hacer unas pequeñas pinceladas y luego me preguntan lo que les parezca. Otra anécdota importante que quiero resaltar para demostrar lo que ha evolucionado la mujer desde el año 1980, en que nace mi hijo el mayor, al año 2006 en el que nos encontramos es que cuando nació mi hijo el mayor yo, señora casada con un argentino, no le pude dar la nacionalidad porque era española y España no permitía que la mujeres diéramos la nacionalidad. Durante tres años mi hijo tuvo un pasaporte apátrida que le facilitó la Embajada argentina en Madrid, y a los tres años, al pisar suelo argentino, los argentinos le dieron la nacionalidad. Hoy sería impensable que una

mujer no pudiera dar la nacionalidad a un hijo, sería impensable que una mujer no pudiera abrir una cuenta corriente o que tuviera que estar supeditada al marido, o sea que en ese sentido yo creo que sí hemos avanzado mucho, pero me parece que hemos avanzado muy poco en que los hombres interioricen que la igualdad es un derecho, que no es una dádiva, que no es una concesión, que no es algo que ellos hacen porque son buenos, que el derecho de igualdad es un derecho que ellos tienen que respetar. Me da rabia contar anécdotas, pero es que me pasan todos los días. Por ejemplo hoy sin ir más lejos he tenido una tertulia en Onda Cero y una de las personas que intervino, que es un escritor que además a mí gusta muchísimo, que es Antonio García Barbeito, cuando estábamos hablando de la especulación urbanística, el chiste es: ¿Qué es lo que arruina a un hombre? Una mujer. Entonces yo he dicho: Ja, ja, ja. Yo no digo que haya que intervenir, pero lo que la ley debería hacer es preocuparse de que en radios públicas, radios nacionales o locales, de me da igual, los hombres no utilizaran los chistes machistas para hacer gracia, y eso es algo que yo, que estoy allí, lo tengo que aguantar todos los días. Por ejemplo, que otro compañero te mire y te diga: La verdad es que para la edad que tienes todavía tienes un revolcón. Yo esto lo he tenido que aguantar de gente intelectualmente bien preparada y que supuestamente no se considera machista. Y cuando digo que ya está bien: Mamen, es que eres una exagerada. No, no soy una exagerada. Y cuando yo les hago el chiste a la inversa se ponen colorados, cuando os digo: Oye, para la edad que tienes, tienes un revolcón. Creo que deberíamos empezar por tratar de que los hombres, de verdad, sientan que la igualdad de la mujer es un derecho. Las mujeres deberíamos sentirlo también, de forma que cuando una mujer tiene un cargo o un puesto importante, que normalmente, en el 80 por ciento de los casos, se lo habrá dado un hombre, porque el poder por desgracia en este país es cosa de hombres, no lo reciba como una dádiva, sino como un derecho, porque si lo recibe como un dádiva, que es lo que normalmente sucede, la mujer luego rinde pleitesía a quien le ha dado esa dádiva. Es algo que también las mujeres deberíamos mejorar.

Otra cosa de la ley que a mí me parece que habría que cambiar es que dice que no va a afectar a poblaciones con menos de 5.000 habitantes. Yo creo que es precisamente en las poblaciones más rurales donde la mujer está menos preparada, donde la mujer tiene más interiorizado que debe ser sumisa al hombre, donde la mujer tiene la autoestima más baja porque está menos preparada. A lo mejor es ahí justamente donde deberíamos incidir mucho, en las poblaciones o en los sectores sociales donde las mujeres están menos preparadas, porque es verdad que nosotras somos unas privilegiadas, por mucho que yo esté protestando porque un compañero de tertulia me dice una chorrada o porque mi jefe no sé cuántos, pero es verdad que somos unas privilegiadas, formamos un estatus que no tiene nada que ver con el que sufre la mayoría de las mujeres. Yo ahí recuerdo

siempre una frase de Raúl de Pozo. Cuando el referéndum de la OTAN yo estaba segura de que íbamos a ganar los que votábamos que España no entrara en la OTAN. Entonces yo vivía en San Sebastián, Raúl de Pozo en Madrid y le dije: Si es que vamos a ganar, Raúl. Y me dijo: No, vamos a ganar en San Sebastián y en Madrid, pero España es muy grande. Siempre recuerdo esa frase de Raúl, pero trasladada a las mujeres. Todas creemos que la situación de las mujeres en España es como la nuestra. Pues no, España es muy grande y el 80 por ciento de las mujeres no están como nosotras.

Yo aplaudí, y yo no aplaudo a escondidas puesto que lo escribo en artículos de opinión, en el periódico el Gobierno paritario. Estaba encantada con que mi país tuviera un Gobierno paritario y me pareció estupendo. Luego viví con decepción, y también lo escribí, la trampa en la yo sentía que había caído, porque en los puestos de detrás de la Administración ya no hay un Gobierno paritario. Si la ley va a incidir en los consejos de administración —que a mí me da mucha rabia que se los repartan entre señores, ¡cómo no me va dar rabia!, si a mí también me apetece ganar mucho dinero sin pegar ni un palo al agua— lo que debería hacer es incidir donde puede y donde puede es en las secretarías de Estado y en las subsecretarías, es decir en los puestos segundos y terceros de la Administración. Si hay un Gobierno paritario, que los puestos segundos y terceros también lo sean, porque si no yo me siento estafada.

Otra cosa que deberían hacer las mujeres diputadas —todas las que están aquí lo son— es consolidar el puesto, porque lo que yo noto cuando a veces repaso las listas es que así como los hombres repiten legislatura tras legislatura, en cuanto a las mujeres, el partido de turno cumple con la ley, pero no repiten legislaturas. Entonces, ¿qué pasa? Que al final no lideramos nada, que al final no se identifica una cara con algo concreto, mientras que a los hombres sí se les identifica. Creo que es otro tema en el que deberíamos incidir.

Finalmente —porque Carmen Alborch me va a decir algo del tiempo, yo no estoy mirando el reloj—, hay que hacer posible que la mujer esté en todas partes y facilitarle el camino. Yo tengo dos hijos, estuve casada con un señor que tenía una empresa de importación— exportación, con lo cual estaba poquito en casa, y luego me quedé viuda. Esto significa que durante el periodo en que mis hijos han sido pequeños yo he tenido que renunciar laboral, profesional y personalmente a muchas cosas, porque tenía que atender dos hijos con una profesión complicada como es la de periodista. Si hubiera tenido ayuda de la Administración —yo vivía en el País Vasco, pero me da igual—, a lo mejor podía haber hecho otras cosas. El caprichito de hacer exteriores, que es lo que estoy haciendo ahora, lo he podido hacer ahora porque tengo los hijos mayores, pero con dos hijos pequeños yo no voy a estar todo el rato viajando. Entonces la ley debía preocuparse mucho de que hubiera medidas que conciliaran bien la vida laboral, profesional y personal, de forma que las mujeres no tuviéramos que

ser las que sabemos lo que falta en el frigorífico de casa, a qué hora tiene el niño dentista, que a uno se le ha roto el zapato y hay que llevar el zapato al zapatero, sino que los hombres interiorizaran exactamente igual que nosotras todo esto, de forma que si yo tengo que salir de viaje con Moratinos a África, tenga un señor en casa que sabe que al niño hay que llevarle al dentista, que el colegio es a las ocho, que la profesora ha dicho que se porta mal..., es decir todo lo que yo tengo interiorizado como madre de esos hijos; que los hombres asuman la paternidad como algo propio y no solo, y es una bobada lo que voy a decir, para el permiso de paternidad. A mí me parece estupendo. En el periódico *El Mundo*, por ejemplo, cuando yo trabajaba allí hubo dos señores que se cogieron el permiso de paternidad y yo aplaudí a los dos. Hubo uno —el único hombre— que se cogió la reducción de jornada, y ahora voy a contar otra anécdota y acabo, cuyo nombre no voy a decir, pero es amigo mío, y resulta que Pedro J. no podían entender que un hombre redujera la jornada. Había entendido que lo hicieran las mujeres y, por cierto, las había mandado a todas a puestos no normales, porque si reduces jornada no puedes hacer la jornada laboral de un periódico, con lo cual habían ido a teletipos, a suplementos, pero él, que no entendía que un hombre redujera jornada, tampoco entendía que se pudiera mandar a un hombre a teletipos o a suplementos porque redujera jornada, con lo cual se inventó una cosa estupenda y es: le cambió el turno a la noche, que son menos horas, y además le puso el plus de nocturnidad porque le quita la parte del sueldo porque reducía jornada, así que terminó lo comido por lo servido, el único de todo el periódico.

La señora **PRESIDENTA**: No nos ha defraudado en su intervención. Tiene la palabra ahora la señora Camarero.

La señora **CAMARERO BENÍTEZ**: Muchas gracias, señora Gurruchaga, primero por su disposición a comparecer y segundo por su comparecencia, que ha sido desde luego muy expresiva de cuál es la situación actual de las mujeres en España. Desde el Grupo Popular hemos solicitado su comparecencia porque consideramos importante que una mujer con su experiencia profesional y personal nos trasladara su opinión sobre las necesidades de la mujer y analizara con nosotros esta Ley de Igualdad. En su persona se une la experiencia de ser una mujer profesional, periodista y escritora, que ha sabido encontrarse un hueco en un mundo de hombres y además ha sido capaz de no renunciar a su faceta de madre, como nos ha explicado, y ha sido capaz de conciliar, por lo cual su experiencia se puede extrapolar a otras muchas mujeres de nuestro entorno. Me gustaría destacar también su trabajo en la defensa de los derechos de la mujeres que viene desarrollando desde hace muchos años, ya desde su vida en el País Vasco, y que le ha proporcionado algunos prestigiosos premios, tanto en el

entorno de los medios de comunicación como el otorgado en la Comunidad de Madrid.

En relación con su comparecencia me gustaría incidir en algunas cuestiones que ha tratado o que no ha tratado pero que a mí me importa resaltar de este proyecto de ley. La primera de las preguntas que realizamos a cada una de las mujeres que comparecen para analizar esta Ley de Igualdad es su opinión sobre cuáles son los problemas reales que padecen las mujeres reales. Yo no sé si desde su punto de vista es el acceso al mercado laboral o la permanencia en el mismo o si quizá la dificultad que se encuentran o que más tienen las mujeres es la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, sobre todo de la vida personal, que al final es la que terminan cediendo o directamente perdiendo las mujeres. Al hilo de esta pregunta me gustaría saber qué impresión le merece una Ley de Igualdad que tiene como aspectos fundamentales, irrenunciables según el propio ministro Caldera, la apuesta de este Gobierno por establecer cuotas o porcentajes de representación femenina tanto en las listas electorales, eso sí, de municipios de más de 5.000 habitantes, olvidando, como usted decía, los municipios pequeños, donde las mujeres pueden padecer todavía alguna discriminación añadida, como en los consejos de administración volviendo a elegir esta vez los consejos de administración de las empresas del Ibex-35, que son solo un puñadito de empresas respecto a la totalidad. ¿Cree que estos son los aspectos más importantes e irrenunciables en una ley que se dice llamar de igualdad y que tiene como principios rectores promover la igualdad real y la remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla? ¿Cree usted que estas dos medidas son fundamentales para lograr esta igualdad y para remover esos obstáculos o considera, usted ha citado ya en su intervención alguna de ellas, que hay otras que quizá puedan ser más productivas o más útiles —hablaba de empezar la casa desde los cimientos— para la mujeres reales, esas mujeres que padecen una doble o triple jornada laboral, que tienen que soportar una falta de armonización entre horarios escolares y familiares, que no disponen de tiempo propio y que tienen dificultades para encontrar servicios públicos para el cuidado de menores, de mayores o dependientes, esa red de servicios públicos que nosotros echamos en falta en esta ley y que vamos a demandar por medio de nuestras enmiendas?

Me gustaría también que hablásemos sobre uno de los aspectos de la ley que yo considero importante y fundamental que es el permiso de paternidad y que usted también ha citado. El permiso de paternidad se establece en este proyecto de ley en ocho días y me gustaría saber su opinión sobre todo en cuanto a la duración. Nosotros consideramos que es una buena medida de corresponsabilidad, no solamente porque va a ayudar a lo que usted decía, a que los hombres se involucren en el cuidado del menor y en las cuestiones del hogar, sino porque además va a propiciar que a las empresas no les resulte más gravoso contratar a una mujer que a un hombre.

En su calidad de periodista, quisiera hacerle alguna reflexión respecto al título III del proyecto de ley, que trata de la igualdad y los medios de comunicación y dispone que los medios públicos velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de la mujer, además de solicitar la autorregulación a través de códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad. Desde mi punto de vista esto está bien, pero no supone un gran avance sobre la regulación actual. Pero sí hay algo que desde luego nos choca y me gustaría saber su valoración al respecto y es el hecho de que mientras que el Gobierno no tiene ningún inconveniente en ser intervencionista y obligar a las empresas privadas al establecimiento de planes de igualdad, de paridad en los consejos de administración, cuando hablamos de empresas de comunicación el Gobierno no se atreve a intervenir, es mucho más cauto, se limita a promover que los medios privados puedan adoptar medidas. Yo no entiendo por qué se utiliza un tono imperativo para las empresas privadas y no se utiliza el mismo tono imperativo cuando hablamos de las empresas que tienen que ver con los medios de comunicación. En general, me gustaría saber su opinión sobre el título III de la ley y si cree que hay que incidir en algo más y sobre todo debemos compartir con usted que es necesario insistir en la educación. Usted decía muy gráficamente que los hombres tienen que interiorizar y creerse la igualdad, porque si no, ni con esta ni por muchas leyes que aprobemos, vamos a conseguir que esa igualdad sea una igualdad real. Le vuelvo a agradecer su presencia y si tiene usted alguna aportación a esta ley desde su experiencia, le pido que nos la facilite en esta mañana.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la senadora señora Loroño. Esta es una Comisión mixta, en la que hay senadoras también.

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar quiero agradecerle su presencia en el seno de esta Comisión a doña Carmen Gurruchaga y también los aspectos que nos ha trasladado de una realidad que día a día se produce en relación con ese fenómeno que trata de desterrar esta ley, que es la discriminación existente en la actualidad en relación con hombre y mujeres. Usted nos ha comentado por medio de algunas anécdotas una serie de situaciones que ha vivido recientemente, pero ese es el día a día, creo yo, que se produce en relación con un gran número de mujeres, que en estos momentos, en el desarrollo de su ejercicio profesional, se ven también de alguna forma limitadas por el hecho de esa discriminación que a veces sus propios compañeros de trabajo la ejercen. En ese sentido usted habla del derecho a la igualdad, algo que debe de ser entendido como un derecho, no un privilegio, porque es algo que afecta tanto a hombres como a mujeres y por tanto indistintamente tiene que ser comprendido y entendido como tal.

Quisiera aprovecharme un poquito de su propia experiencia profesional en un medio de comunicación y dado que la ley en su título III habla de igualdad y de medios de comunicación me gustaría que nos diera su opinión con relación al papel que entiende usted que deberían de jugar dichos medios de comunicación en esa promoción de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. Por otro lado hay una cuestión que a mí me parece fundamental. Para poder lograr una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres también tenemos que dar muchos pasos y avanzar mucho en materia de conciliación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por el hecho de que la conciliación se entiende como algo que deberíamos desarrollar nosotras, las mujeres, y no hemos conseguido trasladar que eso es algo que afecta tanto a hombres como a mujeres y por tanto implicar a los hombres en el ámbito de la conciliación. Me gustaría conocer, desde la experiencia personal y profesional que usted ha tenido en los medios de comunicación, qué actuaciones se están llevando a cabo en estos momentos en materia de conciliación, si es que se da algún tipo de medida, y qué problemas existen a la hora de ponerlas en marcha para lograr dar pasos hacia esa igualdad real y efectiva.

Usted hablaba de que sigue prevaleciendo de alguna forma una actitud machista en los medios de comunicación mediante el propio lenguaje que se utiliza muchas veces y los comentarios que se hacen precisamente no en aras de promover esa igualdad, sino para dar entender que yo estoy por encima de ti, yo soy hombre y tú eres mujer y por tanto yo estoy por encima de ti. Qué tipo de medidas deberían de plantearse para mejorar esa situación y por otro lado qué tipo de medidas nos sugiere usted que deberíamos de establecer para mejorar la situación y la presencia de las mujeres en los medios de comunicación, no solo como profesionales sino también como representación en los órganos directivos de esos medios de comunicación, porque a nivel profesional quizá tengan mayor posibilidad de acceso, pero todavía los órganos internos de los medios de comunicación, los consejos de administración en cierto modo son cotos vedados a las mujeres, y aunque tengan valía y capacidad, yo creo que a nivel de los medios de comunicación todavía hay una asignatura pendiente, lo mismo que en otros ámbitos y en otros aspectos. Por mi parte nada más. Le agradezco de nuevo su presencia en el seno de esta Comisión y la experiencia personal que usted nos ha transmitido.

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

La señora **BAIG I TORRAS**: Señora Gurruchaga, usted nos ha explicado una visión que compartimos. Casi todas las mujeres nos hemos podido sentir reflejadas en ella y por esto única y exclusivamente voy a incidir en un aspecto, en que las mujeres hemos de estar en todas partes, que en la sociedad se ha de ver que hay hombres

y mujeres, y evidentemente nosotras somos, entre comillas, unas privilegiadas, a pesar de que nuestro trabajo nos cuesta poder estar en donde estamos. Ciertamente, tenemos un Gobierno paritario, pero, por ejemplo, las senadoras, en todos los plenos, hemos de contemplar una Mesa del Senado en la que solo hay hombres. Es un día a día en el que no vemos la presencia de las mujeres. ¿Cómo deberíamos incidir desde los primeros días de vida de los niños y niñas para que ya llegaran a una mentalización realmente de que la sociedad funciona si hay presencia activa de hombres y mujeres y que este es el equilibrio al cual debemos tender? En las escuelas vemos muchas maestras pero los cargos directivos con hombres y en las escuelas a lo mejor también deberíamos primar que hubiera hombres. O sea se trata de lograr la sociedad paritaria, en la que a veces en las leyes incidimos solo a unos niveles y deberíamos incidir en todos. ¿Cuál es su recomendación desde el mundo periodístico para concienciar realmente no solo a los políticos, que esto ya lo haremos también nosotras, sino a la sociedad de que esta igualdad puede darse realmente en todos los niveles?

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

La señora **PIGEM I PALMÉS**: Señora Gurruchaga, bienvenida en nombre de mi formación política a esta Comisión, gracias por su explicación y gracias por trasladarnos ese soplo de mundo real a los debates que estamos teniendo. Desde mi punto de vista, además de trasladarnos con frescura situaciones que pasan cotidianamente, su experiencia como periodista puede ser de gran utilidad, porque indudablemente los medios de comunicación en general son un escaparate y un instrumento potentísimo para avanzar en algo que aquí se ha venido diciendo, no solo en su intervención sino en otras, que la igualdad, además de que se impulse a través de una ley y de medidas, es un tema de cambio cultural y de mentalidad, lo cual no es nada automático. Indudablemente podemos coincidir que en ello los medios de comunicación pueden tener un papel importantísimo. Por lo tanto, yo distinguiría un primer apartado, para hablar de igualdad desde los medios de comunicación, de qué imagen se transmite de las mujeres, en la publicidad que se hace a través de los medios de comunicación, en donde mi opinión, por ejemplo, es que las mujeres salimos reflejadas todavía mucho peor de la realidad que tenemos en muchas facetas. Igualdad desde los medios de comunicación. A mí me extraña ver que a veces hay tertulias en donde no hay ni una sola mujer. Es una cosa que ya casi no pasa en ningún medio y sin embargo hay tertulias televisivas sobre temas importantes, temas de envidia, en donde no hay ninguna mujer. ¿Qué medidas sugiere usted para que el potente instrumento que son los medios de comunicación fueran un potente instrumento pedagógico en el avance cultural y de mentalidad

en el tema de la igualdad? Este sería un primer punto: igualdad desde los medios de comunicación.

Segundo punto: igualdad en los medios de comunicación. Usted ha trasladado una anécdota muy ilustrativa del empoderamiento. Cuando las mujeres solicitan una reducción de jornada se las aparta de alguna manera del trabajo que están haciendo; cuando la solicita un hombre se procura por todos los medios que no tenga una reducción económica ni en cuanto a sus posibilidades de promoción profesional en el futuro, lo cual es importante también. Igualdad en los medios de comunicación. Indudablemente las medidas de conciliación han de afectar a todos los medios y también a los medios de comunicación y yo le pregunto aquí si ha analizado las que hay en la ley, si le parecen suficientes y que valore el permiso de paternidad de únicamente ocho días. Mi grupo parlamentario sostiene también que es insuficiente, que tendría que ser como mínimo de cuatro semanas. Cuando se analiza el empoderamiento de las mujeres, además de considerar que en la política y en la toma de decisiones están infrarrepresentadas, también están muy infrarrepresentadas en el poder en los medios de comunicación. Ha aludido a la consolidación del liderazgo, y hablo ya no solo del ámbito político sino también de los medios de comunicación, que indudablemente son un poder importantísimo. ¿Usted cree que se tendría que ir a que fueran igual para las mujeres que para los hombres los criterios de sustitución, los criterios de esa reducción de jornada y que de no ser así se considerara que realmente es un situación discriminatoria? Es decir cuando a un hombre se le coloca en una situación que ni merma sus posibilidades de promoción profesional ni merma sus condiciones de salario, mientras que a una mujer sí, por el mismo hecho de solicitar una reducción de jornada por tema familiar, ¿eso se tendría que considerar una situación discriminatoria? Consolidación del liderazgo. Cuando la edad es un obstáculo para las mujeres y no para los hombres ¿es una situación discriminatoria? Me gustaría saber su opinión desde estos dos puntos de vista, desde los medios de comunicación y en los medios de comunicación, y también cualquier otra sugerencia que pudiera hacernos para poder mejorar el proyecto en este trámite parlamentario.

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

La señora **HERMOSÍN BONO**: Muchas gracias a la señora Gurruchaga por su presencia en esta Comisión para dar una opinión también interesante para mejorar en lo posible o para tener una visión más amplia en cualquier caso sobre un proyecto de ley como este. Cada una de las personas a las que estamos oyendo esta mañana y otros días tiene su método a la hora de exponer lo que quiere decir y usted lo ha hecho con una serie de anécdotas personales que podríamos, como ha dicho alguna otra compañera, firmar muchas, o lo por lo menos un día sí y otro también, pero eso, que se ve muy bien

así, igual que se puede ver sistematizándolo de otra forma, lo que viene a corroborar, como usted misma ha dicho al inicio de su intervención, es que esta ley es absolutamente necesaria, porque mucha gente no lo acaba de entender. Ha habido muchos avances, qué duda cabe, y usted también se ha referido, desde los derechos civiles a los sociales, a los económicos o a los de la formación, del empleo, en fin, ha habido muchos avances, qué duda cabe, en veinticinco años, pero esta ley sigue siendo necesaria y lo vemos solo con asistir a una serie de anécdotas de una persona como usted o como nosotras, que también somos conscientes que no representamos la inmensa mayoría de las mujeres en nuestro país, sino que hay otras mujeres, muchas, que ni siquiera hacen todavía este análisis; por lo tanto me parece que ahí estamos muy de acuerdo. Usted ha planteado muchos aspectos de la ley, pero partiendo, he podido concluir, de que está de acuerdo con el proyecto de ley, por supuesto con las mejoras o cambios que podamos hacer en todo el proceso que todavía hay por delante. La ley tiene un título III, que es la igualdad y medios de comunicación, al que nos hemos referido por su condición de persona vinculada a los mismos. Hay muchas cosas importantes, porque lo que usted ha contando del chiste machista lo hemos vivido montones de veces. Es que ahora vamos a tener una ley por la cual vamos a poder exigir jurídicamente con un instrumento como este, no sé al final cómo se va a tipificar, pero se puede exigir el derecho a que no se discrimine a la mujer en el lenguaje en los medios de comunicación públicos o privados, con las limitaciones lógicamente de la libertad de opinión o de expresión de cada cual, pero siempre ateniéndonos a lo que va a regular esta ley.

También se ha referido al tema de la no paridad en los segundos u otros niveles de la Administración General del Estado, cosa de la que es muy consciente el legislador a la hora de redactar esta ley. Hay un capítulo que es precisamente el principio de representación equilibrada en la Administración General del Estado. Todo esto tendrá muchas dificultades, pero es cierto. Quizás en política es donde más puede haber una voluntad política que haga posible la paridad en determinados niveles. Quizás es mucho más difícil en otros aspectos de la vida pública que no es la política, pero es verdad que nos encontramos con gobiernos paritarios, lo hay también en Andalucía, y lo conozco un poco más porque he sido parte de un primer Gobierno paritario en una comunidad autónoma, pero es cierto que después hay otros niveles donde esa representación más equilibrada no se da todavía.

Me ha parecido muy importante su referencia a que las mujeres consoliden determinadas responsabilidades que han ido asumiendo, sea en la empresa, sea en la política, sea en las profesiones diversas. Yo creo que es muy importante. De eso no puede hablar la ley, pero está un poco en la existencia de redes que hagan posible que haya una masa crítica, de tal manera que no pueda ocurrir que quiten a alguien de un sitio sin realmente argu-

mentos de peso, y hoy efectivamente, como usted decía, es verdad que ocurre.

Me quería referir al tema de los municipios de menos de 5.000 habitantes, que ha salido en muchas comparecencias y que probablemente tendremos que debatir en la Comisión, para que no haya confusión. Usted se ha referido a ello, supongo yo, basándose en el tope que pone la ley para la reforma de la Ley Electoral. (**La señora Gurruchaga Basurto: El 60-40.**) Exactamente. De sus palabras se podía entender que las políticas de igualdad no iban a llegar a estos municipios pequeños, claro que sí, todas las políticas que contiene esta ley, como otras, porque esta ley no es un instrumento en solitario, esta Cámara está debatiendo también en este momento un proyecto de ley de desarrollo rural y la ley de la autonomía personal, que tiene mucho que ver también con la conciliación de la vida familiar y profesional de las mujeres, y todo eso va a incidir, cómo no, en los municipios pequeños, donde hay también mucha población, como ese lógico. El proyecto tal como lo tenemos en este momento pone el tope en 5.000 habitantes porque la ley tiene que ser viable, o sea la ley se tiene que poder cumplir, y no nos gustaría meter excepciones, es decir sí pero con tales excepciones. Es discutible si tienen que ser los municipios de menos de 5.000 o más o menos, porque afecta a muchas personas. Estoy de acuerdo en que en muchos municipios de 3.000 o de 4.000 habitantes puede haber una población femenina que pueda ser exactamente igual que en uno más grande para componer ese criterio de igualdad o de equilibrio en una lista, es discutible, pero lo que no queríamos es introducir excepciones que perjudiquen más que poner un tope, para que precisamente la ley pueda cumplirse. En cualquier caso, para no insistir ya en esto, un poco uniéndome a lo que han dicho otras intervinientes, me gustaría conocer su opinión en cuanto a los medios de comunicación públicos o privados, sobre alguna medida concreta que usted, que ha leído seguramente también estos títulos, pueda entender que falta, porque haya una laguna o porque se puedan mejorar.

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

La señora **GURRUCHAGA BASURTO:** Voy a empezar hablando de los medios de comunicación porque es la pregunta común. Creo que me conocen profesionalmente, pero quería decirles que yo soy feminista desde que tenía 18 años; cuando en este país ser feminista era fatalmente considerado —era casi peor que ser terrorista, decir que uno era feminista era tremendo— yo lo era y por eso he recibido los premios que decía la señora Loroño, incluso de un *lobby* internacional de mujeres, Mujeres en medios de comunicación, con lo cual no me importa nada decir que soy feminista y que toda mi vida he luchado por la igualdad de la mujer incluso cuando estaba mal visto; he tratado de educar a dos hijos en igualdad, con un éxito irregular, hay que

decirlo también, pero yo lo he intentado, y esto porque creo que la educación es fundamental. Probablemente los señores de nuestra edad no tienen remedio. Podrán decir, porque políticamente es correcto ahora, que son feministas, pero es mentira. Yo he oído a señores importantes del PSOE decir *off the record* lo de vaya rollo cuando lo de chico-chica, chico-chica, a señores del PNV igual y a señores del PP porque no tienen chico-chica; va ser difícil que lo interioricen, pero sí podemos conseguirlo en gente que ahora tenga 16 ó 18 años, si los hemos educado en eso. A mí me gusta contar anécdotas porque creo que ilustran y voy a contar una y ya con esto.

Yo he tratado de meterles en el coco a mis hijos que si no se interviene no se avanza, porque ellos la imagen que han tenido es la de su madre que teóricamente no le ha ido tan mal por la vida, aunque haya tenido que peleárselo. Entonces, yo decía que yo no soy el prototipo de las mujeres o las que estamos aquí no somos el prototipo de las mujeres. Y el otro día, cuando mi hijo me decía: «¿Mamá, eso del 60-40 qué es?» Y digo: Pues el 60-40 ya está en Suecia, y se lo explico. Y me dice: Pues me parece injusto, porque si durante cien años habéis aguantado un 10-90, ¿por qué no hacéis ahora un 90-10? Hombre, él estaba caricaturizando, pero de alguna manera después de tantos años de educación se le ha metido en el coco que las mujeres no tenemos por qué estar detrás del hombre. Digo que en otras cosas con regular éxito, pero en esto por lo menos he ganado la batalla. Por se me parece que la educación es fundamental. Educar en igualdad a hijos e hijas, yo tengo solo dos hijos, pero educarlos en igualdad es fundamental para que pasado mañana en el agenda de uno de estos chicos aparezca, junto a entrevista con Zapatero, dentista del niño, cosa que ahora es impensable; o sea, en mi agenda aparecerá entrevista con Zapatero y dentista del niño, pero yo creo que en la de ninguno de los diputados ni en la de ninguno de los señores importantes de este país. Entonces, la educación es fundamental y otra cosa fundamental —suena mal el verbo pero es importante— es arrebatarse el poder de las manos del hombre. Hay un libro de Cristina Alberdi que creo que se titulaba *El poder es cosa de hombres*, que es una realidad, o sea, los hombres se van a resistir como gatos panza arriba para no perder el poder. ¿Por qué? Porque el poder les da resorte para todo lo demás y el poder les da resorte para que la mujer sienta que es un regalo un puesto, el poder les da resorte para que la mujer sienta que es un regalo un trato de igualdad en cuanto al horario laboral o en cuanto a la conciliación o en cuanto a la reducción de jornada, y la mujer no lo viva como un derecho porque ellos tiene el poder y ellos tienen la facultad de hacerlo o no hacerlo. Entonces, sí me parece fundamental el arrebatárselos —insisto, el verbo no es el adecuado—, el poder o parte del poder.

Voy a ir a lo de los medios de comunicación. En los medios de comunicación pasa como en todas partes. Cuando salí yo de la facultad el porcentaje era igual,

50 por ciento hombres y 50 por ciento mujeres, con mejores currículum generalmente en las mujeres, pero ahora salen muchas más mujeres que hombres. Entonces, llegan a los periódicos, a las redacciones o a las televisiones o a los radios en base igual, porque hay mucha mujer que ya no llega, porque la discriminación ya se da en este primer paso que es en la contratación. Como contrata el hombre, el hombre promociona al hombre, cosa que nos hacemos las mujeres, por cierto. **(La señora presidenta: Algunas sí.)** Pero en general no, ojalá la hiciéramos todas, no lo hacemos. La mujer no discrimina en función del sexo y el hombre sí, entonces el hombre promociona al hombre y ya ahí se da la primera discriminación, se contrata a hombres aunque tengan peor currículum porque no van a tener novio, no van a tener niños, además van a ir a jugar al padel cuando acabe el trabajo con el jefe, y además se va a ir a tomar copas, cosa que las mujeres no. Porque otra cosa que hacemos las mujeres es tener dos vidas, tenemos la vida personal y la vida profesional y generalmente no las mezclamos. Entonces, los hombres dicen: es que no os dejáis ver. Pues yo me dejo ver en el trabajo, y además con una efectividad tremenda, ahora para tomar copas tengo mis amigos y luego me importa mi familia y me importan otras cosas. Y los hombres no, programan con el jefe la jornada laboral, lo que les permite promocionar. Entonces, esa primera discriminación ya la tenemos, que es en la contratación, los currículum son muchos mejores en favor de las chicas, pero cuando llegamos a un centro de redacción ya tenemos una igualdad, y a partir de ahí las mujeres con los currículum maravillosos no hemos vuelto todas tontas, porque en cuanto empieza la promoción las mujeres nos quedamos como mucho en jefe de sección, y ya redactor jefe, subdirector, bueno, esto ya es como de milagro. Y para que no sea totalmente criticable nos ponen a una —digo nos ponen porque a mí me han puesto muchas veces— de vez en cuando que si no fuéramos mujeres seríamos el director del periódico, pero como somos mujeres nos tenemos que quedar en subdirectoras, adjunta al director, redactor jefe, y esto pasa en los medios de comunicación.

Luego hay una cosa tremenda, alguien decía que en opinión es donde menos mujeres estamos. ¿Por qué? Por varios motivos. Uno, el principal, es que todavía en España —hay estudios hechos— la voz de un hombre es mucho más convincente que la voz de una mujer. Esto es tremendo, esto es algo que sucede y es horroroso. Por ejemplo, cuando hay asuntos de economía, aunque la directora del programa sea mujer, quiere un hombre para opinar de economía porque tiene más credibilidad que una mujer. Entonces, mientras las propias mujeres no digamos que al cuerno y ponga a cuatro tías hablando de economía, y ya verás cómo al final la oreja se presta a que de economía también saben las mujeres, pues no va a pasar. Y eso es así. Por ejemplo, otro asunto, el de los anuncios. Es verdad que los anuncios son, yo no diría en un cien por cien, pero en un 80 por ciento sexistas, y yo me acabo de acodar del anuncio de un queso de Burgos,

no sé qué marca, si es *Clesa* o fresco, que salen dos señoras con dos traseros estupendos, que son madre e hija, y las dos conservan el trasero gracias al queso de Burgos. Bueno, pues este anuncio es impensable con dos tíos, a mí me hubiera encantado ver a dos tíos con dos traseros estupendos, papá e hijo. Pues este anuncio ha durado años, no sé si sigue, pero ha durado años. La mayoría de los anuncios los interiorizamos sin darnos cuenta de que son horrorosamente sexistas y horrorosamente machistas. El anuncio del otro día de Izquierda Unida de follarla, fóllate a la derecha, aparte de ordinario a mí me parece profundamente machista. Me dijeron en la radio: Ya estas tú con tus chorradas. Pues a mí me parece la típica frase ordinaria, soez, todo, pero machista. Bueno, pues estamos tan acostumbrados al machismo que ni nos damos cuenta. Por ejemplo, las casas de coches no quieren que la mujeres hablen en radio, no quieren una voz de mujer. En Onda Cero, por ejemplo, o en cualquier otra emisora, los anuncios de casi todo los hacen mujeres porque están contratadas solo para eso, solo para anuncios, llega la hora del coche y tiene que ser un redactor porque el del coche que paga trepoientos mil no quiere la voz de una mujer, porque un coche caro teóricamente no lo compra una mujer. O sea, que todavía la situación es esta, y en los medios de comunicación, que de alguna manera es el escaparte de lo que es la sociedad, es ésta. ¿Qué la mujeres hemos ido consiguiendo camino? Pues claro, pero en asuntos como en medicina, en asuntos más sociales y más de mujer, más típicamente femeninos, por decirlo de alguna manera, pero no en los asuntos profundamente masculinos o considerados socialmente profundamente masculinos.

Otro problema que yo veo en la mujer, que viene inculcado por la educación, por la sociedad, por todo, es un problema de autoestima, que es también un problema general. La mujer siente que nunca se merece lo que le dan. El hombre más tarado del mundo, alguien del que tú dice que cómo puede ser tan tonto, se cree con derecho a dirigir la CNN, y a una mujer preparadísima le da miedo porque no sé qué, y esto es un problema de autoestima y es también un problema de educación, por eso digo que la educación es fundamental y creo que con la educación superaríamos muchas de las situaciones que tenemos. En este sentido yo estoy esperanzada porque creo que las nuevas generaciones, a las que supongo que la mayoría de las señoras las habremos educado en igualdad, verán la cosas de distinta manera. El derecho a la igualdad evidentemente no es un privilegio, y ya he contestado lo que pasa en los medios de comunicación, que pasa también en educación y en justicia, por ejemplo, o en exteriores. Yo recuerdo una vez hice un reportaje diciendo que en exteriores había siete embajadoras por no sé cuántos hombres, pero es que había un escrito de Naciones Unidas diciendo que España tuviera cuidado en justicia y en exteriores, que había muy pocas mujeres en los puestos de mando.

Entonces, ¿yo que haría para los asuntos de conciliación? Desde luego la paternidad yo no la pondría de ocho días, yo la pondría igual que la mujer. Si un hombre quiere asumir la responsabilidad, aunque no haya parido a la criatura, si quiere asumir la paternidad, yo pondría exactamente el mismo tiempo derecho, porque si queremos igualdad la queremos para todo. Luego está el asunto de las guarderías. Yo decía antes que la mayoría de las mujeres nos quedamos siempre detrás, porque si alguien tiene que faltar a trabajar somos las mujeres, porque el niño quien se lo queda es la mujer. Entonces, yo aumentaría enormemente el sistema de guarderías con horarios flexibles, de dónde dejar a un niño. Otra cosa que haría, como se ha hecho en países nórdicos, es aumentar el tiempo de lactancia, se ha sido aumentando poco a poco, pero aumentaría las semanas de permiso por maternidad. Yo he dicho que el poder es cosa de hombres y el dinero también en España, por desgracia, todavía. Entonces, si a los empresarios les incentivamos fiscalmente por la contratación de mujeres que han dado a luz, entonces ahí a él le va a dar mucho menos miedo contratar mujeres. Por un lado, hombre, la resistencia machista va a ser difícil que se venza, pero sí la resistencia económica, porque ahora se juntan las dos, la resistencia machista y la resistencia económica. Si paliamos la económica porque se les incentiva, pues yo creo que va haber mucha más contratación de mujer, muchas más contratación de mujer no en situación de precariedad sino en situación de igualdad, y yo haría eso.

Considero —alguien me ha preguntado esto y quiero que quede claro— una discriminación en razón de sexo no tener los mismos derechos laborales, el hecho de que las mujeres seamos maltratadas de alguna manera en los puestos de trabajo, también porque al final hay un sindicato que es general, no es un sindicato de la mujer; entonces, yo creo que las mujeres deberíamos actuar —y esto ya sé que no va a ser bien entendido— en *lobbies*, para presionar, es la única manera de que las mujeres avancemos, que formemos *lobbies*, esto en Estados Unidos lo tienen muy estudiado y es la única manera. Que el señor que va a cometer una arbitrariedad, porque no dejan de ser arbitrariedades en función de sexo, tenga miedo al lobby de la mujer.

A la señora Herмосín solo le quería decir una cosa. Señora Herмосín, yo estoy a favor de cualquier ley de igualdad, siempre quiero leyes de igualdad, pero a lo mejor esta ley tiene algunas cosas mejorables, y es lo de los 5.000. Yo no discriminaría a las mujeres de ese mundo, al contrario, a lo mejor trabajaría mucho más en los sectores que están en mucha peor situación que todas nosotras, o sea que no haría excepción en eso precisamente, a lo mejor haría otras, pero no justamente esa.

La señora **PRESIDENTA**: De nuevo muchísimas gracias por su intervención y muchas gracias por su disponibilidad, sabemos que su agenda es muy compli-

cada y le agradecemos que haya organizado su tiempo para atender a nuestra petición.

La señora **GURRUCHAGA BASURTO**: No, ha sido una gozada. Muchísimas gracias por haberme invitado, de verdad, porque es un asunto que me preocupa mucho y me interesa muchísimo.

— **DE LA SEÑORA SECRETARIA DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE UGT, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FONTECHA LÓPEZ).** (Número de expediente 219/000708 y número de expediente Senado 715/000307.)

La señora **PRESIDENTA**: Continuamos la sesión y damos la bienvenida y mostramos nuestro agradecimiento a doña Almudena Fontecha, que como saben ustedes es secretaria de Igualdad del departamento confederal de la Unión General de Trabajadores, y seguro que sus aportaciones resultan de un gran interés. Tiene la palabra la señora Fontecha.

La señora **SECRETARIA DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE UGT, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES** (Fontecha López): Quisiera en primer lugar agradecerles nuevamente la posibilidad de poder comparecer en esta Comisión, por otros motivos y por otras razones he tenido también oportunidad de compartir con ustedes alguna sesión y alguna comparecencia, en este caso por un tema que evidentemente por el ámbito en el que se desarrolla mi actividad, que es la sindical, relacionado evidentemente con el proyecto de ley de igualdad, como se pueden todas y todos ustedes imaginar, un ámbito en el que evidentemente ha centrado y sigue centrado una parte muy importante en los últimos meses de nuestro trabajo.

Antes de hacer un breve recorrido por lo que es la posición de mi sindicato respecto de este proyecto de ley, quisiera decirles que he me permitido, si así ustedes los consideran, aportarles algún tipo de documentación, que sin duda va a ser referencia de algunos de los comentarios que yo en estos momentos voy a tener oportunidad de trasladarles. Para que conste, les he traído el dictamen sobre el anteproyecto de ley orgánica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que fue dictaminado por el Consejo Económico y Social en su pleno del día 26 de abril, muchas de las referencias que yo haré evidentemente están recogidas en este informe, del que recomiendo su lectura. Y les apporto también dos documentos, a los que luego haré referencia, por una parte el Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva del año 2005, suscrito por los agentes sociales, las organizaciones sindicales y patronales de este país, así como los acuerdos que fruto de este acuerdo alcanzamos en materia de igualdad de oportunidades, que se tradujeron en una guía de buenas prácticas en materia de negocia-

ción colectiva. Estoy convencida que en las intervenciones posteriores que van a hacer otros representantes de organizaciones sindicales y patronales también harán continua referencia a él, pero me he permitido aportarles el marco de actuaciones sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres acordado por la Unice, que es la patronal europea, y la Confederación Europea de Sindicatos, que es un documento que me parece también muy relevante. Y de una forma muy breve, porque habría querido traerles los documentos pero era una cantidad de información tal que me he permitido única y exclusivamente aportarles prácticamente una bibliografía sobre muchos de los estudios que tanto en el ámbito europeo como en el ámbito estatal y autonómico se han realizado en nuestro país por diferentes autores sobre las situaciones de la negociación colectiva desde distintos ámbitos, tanto sectoriales como territoriales, y también desde distintos ámbitos de la negociación colectiva, algunos que estudian en concreto situaciones como la desigualdad retributiva, otros estudian el conjunto de la negociación colectiva, pero me parece que podrían ser de muchos interés y que entenderán a lo largo de mi intervención el porqué de estos documentos, que estoy convencida de que sin duda les pueden servir para sus debates. También le aportaré por escrito un documento de propuestas que el sindicato está haciendo a los grupos parlamentarios de algunas modificaciones que nosotros consideramos que podrían mejora el texto propuesto en estos momentos.

Evidentemente por el ámbito en que se desarrolla mi trabajo, como al principio de mi intervención les decía, mi intervención va a estar centrada casi en exclusividad, aunque algún breve comentario haré sobre otras referencias, fundamentalmente en todos los aspectos sociolaborales de este proyecto, ese va a ser el centro de mi intervención. Creo que en el proyecto de ley que ustedes van a debatir en el Congreso no sería posible analizar más allá de algunos de sus artículos sin tener en cuenta cómo ha sido posible llegar a este proyecto de ley, cómo ha sido la génesis de este proyecto de ley, y en ese sentido me gustaría muy especialmente intentar ayudarles a situar este proyecto de ley en lo que ha sido el proceso de diálogo social, que tuvo su origen en la declaración del 8 de julio que el presidente del Gobierno firmó con los agentes sociales, las organizaciones patronales y sindicales más representativas de este país. Y por último hacerles en mi intervención algunas referencias respecto de los contenidos, algunos comentarios de carácter general y algunas observaciones sin adentrarme, evidentemente, en hacer un detallado y pormenorizado análisis por mi parte del articulado de la ley, porque doy por hecho que son ustedes muy conocedoras de esta materia.

La señora **PRESIDENTA**: La señora Fontecha sabe que tiene un cuarto de hora. **(Risas.)**

La señora **SECRETARIA DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE UGT, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES** (Fontecha López): Tengo un cuarto de hora. Bueno, pues me ceñiré a este cuarto de hora. En primer lugar consideramos que este proyecto de ley es un fiel heredero de los avances más importantes que se han producido tanto en el ámbito internacional como el ámbito europeo, en todas las instituciones internacionales y europeas, de lo que ha significado la evolución del concepto de igualdad de oportunidades. Desde aquellos convenios de la Organización Internacional del Trabajo hacia los años noventa, donde cada vez que se hablaba de la situación de la mujer en el mundo del trabajo se referían casi en exclusividad a un concepto de la protección de la mujer en el mundo del trabajo, a hoy, cada vez más, a la búsqueda de una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Sin duda también es fiel heredero este proyecto de ley de aquel principio que la Conferencia de Pekín se planteó como un compromiso de todos los estados, de todos los países en hacer posible el principio de la transversalidad, y en ese sentido este proyecto de ley a nosotros nos parece que evidentemente bebe y se inspira en ese principio, de tal forma que haga posible hacer el traspaso de la igualdad formal a la igualdad real a través de la incorporación de la perspectiva de género en todas las legislaciones y en todos los ámbitos.

En el ámbito de la Unión Europea saben también que desde el Tratado de Roma hasta el Tratado de Ámsterdam, también apoyado por las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, se ha ido avanzando de una forma muy importante, y hoy la igualdad de oportunidades es un instrumento sin el cual no se podrían entender la construcción europea, y en ese sentido tiene anclaje una parte de la directiva sobre la aplicación del principio de igualdad de trato en el empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo que este proyecto de ley, en la parte de los aspectos sociolaborales de la ley, pretende incorporar en nuestra legislación, en nuestro acervo legislativo. A través de esta directiva se incorporan definiciones muy importantes, como es la igualdad de trato, la discriminación directa, el acoso, el acoso sexual, y también desde nuestro punto de vista refuerza de una forma muy importante el proceso de diálogo social y el papel de la negociación colectiva, y por tanto de los agentes sociales, para hacer posible este principio de igualdad de oportunidades.

Todos estos principios de igualdad de oportunidades y de transversalidad se han ido trasladando a las políticas comunitarias, y hoy no se podría entender la estrategia marco comunitaria sin tener en cuenta las preocupaciones, las necesidades y las aspiraciones de las mujeres. No se podría entender la estrategia europea de empleo, uno de cuyos pilares fundamentales precisamente también es el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo, y los agentes sociales, tanto a nivel europeo como a nivel de nuestro país, hemos ido hacién-

donos eco también de esta necesidad. Les hacía antes referencia al marco de acciones para la igualdad laboral y de género que fue firmado por la Confederación Europea de Sindicatos y por la Unice, y lo traigo a colación porque tendrán oportunidad a lo largo de estos breves minutos de mi intervención, pero estoy convencida de que oirán a otros interlocutores sociales hablar de este marco de acciones para la igualdad laboral y de género, puesto que esta fue una de las propuesta que en un momento determinado la mesa de diálogo social se planteó, es decir, intentar sustituir un proyecto legislativo por este marco, a imagen y semejanza de lo que se había hecho en la Unión Europea. Es verdad que en la Unión Europea es la primera vez que se firmó un acuerdo de estas características, y en el ámbito de la Unión Europea y de los agentes sociales significó un hito, pero evidentemente no es ni más ni menos que una guía de buenas prácticas para los agentes sociales que hagan posible impulsar la participación de las mujeres en el ámbito laboral, promover la conciliación, actuar, que los agentes sociales adquieran un compromiso para hacer posible eliminar las desigualdades salariales. En este mismo sentido, desde el año 2003 los agentes sociales en nuestro país hemos venido firmando acuerdos interconfederales de negociación colectiva donde cada vez más han tenido un peso muy importante todas aquellas políticas dirigidas a la igualdad de oportunidades, y ello hizo posible, como les decía antes, la elaboración de esa guía de buenas prácticas, que también he tenido oportunidad de aportarles.

Con todos estos antecedentes, evidentemente no podíamos abordar un proceso de diálogo social sin que se abordaran también las políticas de igualdad como un parte elemental y esencial de las modificaciones legislativas que en el mundo laboral se pudieran producir fruto del acuerdo. Prueba de ello es que durante muchísimo años las organizaciones sindicales, entre ellas UGT, han venido reclamando reiteradísimamente que no se podían plantar mejoras en el mundo del trabajo, si tenemos en cuenta cómo el desempleo, la tasa de actividad, la tasa de ocupación, la temporalidad, las desigualdades retributivas afectan en nuestro país de una forma diferente a hombres y mujeres. Cada vez que conocemos informes de la Comisión Europea que nos plantean un análisis de la situación de empleo de nuestro país siempre aparecemos con un déficit en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito del empleo. Por tanto, desde nuestro punto de vista, no podíamos abordar un proceso de negociación sobre posibles mejoras en el mundo del trabajo que tuvieran como objetivo aumentar la competitividad, aumentar el empleo estable y evidentemente combatir la precariedad, si además esa negociación no tenía rostro o no tenía destinatarios, que en este caso fueran las trabajadoras. Desde ese punto de vista se incorporó como un elemento novedoso, ha sido la primera vez que en todos los procesos de concertación social en este país la igualdad de oportunidades ha formado parte del conjunto de las políticas de diálogo

social. Por esta razón evidentemente los agentes sociales, los sindicatos, hicimos mucho hincapié en que esto fuera así, y prueba de ello es que nos negamos a que las políticas de igualdad configuraran una mesa de negociación al margen de las políticas del mercado de trabajo, y precisamente por todas estas razones nos empeñamos en que no podíamos plantearnos una mesa que iba a abordar modificaciones del mercado de trabajo cuyo objetivo era combatir la precariedad, si a su vez las políticas de igualdad no formaban parte de ese objetivo común y general.

El Gobierno, como todos ustedes saben, encargó un informe a un grupo de expertos con la intención de hacer posible que las propuestas fruto de ese concierto, de ese diálogo social, fueran compartidas desde un diagnóstico común. Bueno, pues ese diagnóstico, hecho por expertos ajenos a los interlocutores sociales, venía a plantearnos y a ratificarnos si cabe aún más en esta opinión, es decir, que nuestro país tiene una tasa muy importante en materia de igualdad de oportunidades en lo que se refiere al ámbito de empleo, y que si realmente queríamos reducir la tasa de temporalidad en nuestro país, esa tasa de temporalidad no se podría reducir si al mismo tiempo no se operaba en varias vías. Una, incorporando las políticas de igualdad como objetivo transversal de toda la modificación legislativa en el ámbito laboral, y en segundo lugar, evidentemente, abordar políticas que tengan que ver con todos aquellos temas relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Desgraciadamente, este planteamiento inicialmente compartido por los agentes sociales no fue posible llevarlo hasta sus últimos términos porque, como todos ustedes recordarán, y saco aquí a colación una frase que se hizo muy conocida hace una meses, el interés de que esto fuera así por parte del Gobierno, y muy especialmente por parte de los agentes sociales, fue calificado por el presidente de la Confederación de Empresarios de nuestro país como un rejón de muerte al proceso de diálogo social, llegando a plantear que la incorporación de las políticas de igualdad en el conjunto de las modificaciones que se podían traducir podía quebrar el conjunto del proceso de diálogo social. Ante esta situación tuvimos que llegar al acuerdo de que no era posible avanzar en un acuerdo compartido, lo que hubiera sido evidentemente nuestra voluntad: organizaciones patronales, sindicales y Gobierno abordando por primera vez este planteamiento de forma conjunta. En ese sentido, la propuesta de los empresarios era no plantear modificaciones legislativas desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y que lo que hiciéramos fuera algo parecido a lo que se hizo a nivel de la Unión Europea, y que agentes sociales, patronal y sindicatos acordáramos una serie de catálogos de buenas prácticas, de compromisos que de alguna forma tuvieran antes o después traslación a la negociación colectiva.

Después de habernos comprometido año tras años a través de los acuerdos de negociación colectiva, a nosotros ese planteamiento evidentemente no nos resultaba

satisfactorio el de hacer nuevamente una revisión del catálogo de buenas prácticas, y en sentido no fue posible un acuerdo. El Gobierno, haciendo uso de una de las facultades que la propia declaración preveía, sacó de la mesa de diálogo social la discusión del anteproyecto, entonces borrador de anteproyecto de la ley de igualdad de oportunidades, y lo que se hizo fue consultar con las organizaciones patronales y sindicales. Exceptuando alguna cosa que ahora les comentaré, prácticamente todas las recomendaciones, todas las consideraciones, las reivindicaciones que por parte de las organizaciones sindicales se plantearon al Gobierno fueron tenidas en cuenta en el proyecto de ley, y eso hizo que evidentemente, fruto del trámite de consulta, las organizaciones sindicales diéramos nuestra valoración positiva a este proyecto de ley. Un proyecto de ley que, como saben todos ustedes, para nosotros tiene un valor muy importante porque se dirige a todos los poderes públicos, se dirige a toda la sociedad, es un proyecto de ley que nos compromete a todos, haciéndonos partícipes a la hora de prevenir, eliminar, subsanar toda forma de discriminación por razón de sexo que pudiera darse en todos los órdenes de la vida política, civil, social, económica y cultural. Es un proyecto de ley que pretende dar un tratamiento integral tanto en la definición de los principios de la actuación de los poderes públicos como en el conjunto de los derechos y obligaciones de todos los sujetos, tanto desde el punto de vista público como desde el punto de vista privado. Incorpora el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres, cuya principal manifestación se encuentra en la modificación introducida en el régimen electoral general, pero cuya eficacia transversal se ha llevado también a la política de nombramientos que se puede realizar por parte de los poderes públicos, de los órganos de gobierno, por parte de los mecanismos de control en los centros docentes, en los ámbitos de responsabilidad del Sistema Nacional de Salud, de los medios de comunicación de titularidad pública, en el ámbito de las administraciones públicas en su conjunto. Supone para nosotros también un reto muy importante el que se haya incorporado el principio de igualdad en todos aquellos mecanismos en materia de formación que contribuyan a prevenir conductas atentatorias a este principio, y por tanto en ese sentido nos parecen muy importantes las medidas introducidas en el sistema educativo. Nos parecen también acertadas todas las medidas que hacen referencia a la publicidad, así como los instrumentos referidos a los mecanismos de coordinación en la Administración.

Sin pretender ser exhaustiva respecto de los temas laborales, sí me van a permitir algún tipo de consideración de carácter general. En primer lugar porque en lo que se refiere al mundo del trabajo, este proyecto de ley desarrolla como derecho fundamental los derechos de igualdad, algo que a nosotros nos parece muy importante, y además lo incorpora como un derecho fundamental en todas las actuaciones. Prueba de ello es que establece también como consecuencia jurídica de las

conductas discriminatorias en el derecho a la víctima una indemnización que no solo compense el daño moral sino que también sea disuasoria para el responsable. Es decir, el hecho de considerar el principio de igualdad como un derecho fundamental hace que se desplieguen una serie de consecuencias que refuerzan precisamente esa consideración de derecho fundamental. Establece una cláusula de protección jurídica efectiva que se traduce en un procedimiento de carácter preferente para poder denunciar ante cualquier circunstancia discriminaciones, facilitando que los organismos públicos competentes puedan llevar a cabo en el proceso informes y dictámenes que pudieran, sin duda, ser relativos a la situación que se alegue. Se da prioridad en las políticas de empleo a todas las actuaciones dirigidas a las mujeres. Se define con claridad qué es discriminación directa o indirecta, utilizando esta segunda para promover una mayor presencia de las mujeres en el trabajo. Se reconoce el derecho a la protección a la maternidad como un mecanismo de protección a la igualdad, y no única y exclusivamente como un mecanismo de protección a la mujer. Se introduce el concepto de acoso y acoso relacionado con el sexo, tanto desde el punto de vista de que debe ser evitado, como la obligación empresarial de crear ambientes ajenos a este tipo de conductas, y respondiendo a su vez el empresario frente a estas situaciones de acoso de no hacerlo así. Se configura el derecho a la conciliación como un derecho de las mujeres y de los hombres a la libre configuración de su tiempo, de tal forma que se determina como derecho subjetivo del trabajador. Y, como les decía, se da un protagonismo sin duda muy importante a la negociación colectiva en la adopción de medidas de acción positiva en el ámbito laboral. Por último, y no por ello menos importante, y lo he dejado para lo último muy conscientemente, se aborda la elaboración de planes de igualdad. Se aborda el deber de negociar según la previsión, el tamaño de las empresas, la oportunidad de, sin predetermined el resultado de la negociación; los agentes sociales nos comprometemos a negociar cláusulas de igualdad.

Cuando preparaba hace unos días esta intervención, y fue a raíz de la cual pensé entregarles toda esta serie de bibliografía sobre la negociación colectiva, era muy consciente que reconocería ante SS.SS. que la negociación colectiva en nuestro país tiene un déficit muy importante en materia de igualdad de oportunidades y negociación colectiva. Muchas podrían ser las causas que evidentemente podríamos analizar entre todos y todas: la inercia que se produce en la negociación colectiva, la disparidad en los equilibrios de intereses que representan las organizaciones patronales y sindicales en una negociación colectiva, los distintos intereses de los propios trabajadores a la hora de afrontar cada una las situaciones en la negociación colectiva... Pero más allá de las causas que originan esta situación, desde luego unos de los análisis que todos los expertos comparten a la hora de evaluar la negociación colectiva es que hoy en nuestro país tiene un déficit muy importante. En

muchos casos ni siquiera la negociación colectiva se contamina, en el mejor sentido de la palabra, de las reformas legislativas que ustedes mismos aprueban, y es incluso la negociación colectiva la que pone límites al ejercicio de muchos derechos. Por tanto, a nosotros nos parecía que, más allá de todos los derechos que este proyecto de ley reconoce, no debíamos de perder la oportunidad para que este proyecto de ley hiciera una cosa: obligarnos a negociar. Como todos ustedes saben, este es uno de los elementos que ha significado una discrepancia muy importante entre las organizaciones patronales y sindicales, y nosotros intentábamos convencer a las organizaciones patronales —por el resultado no fue posible— de que lo que pretendíamos era en primer lugar trasladar ya muchas de las experiencias que hoy se están teniendo en empresas de un determinado tamaño. En segundo lugar, que una vez alcanzado el convenio colectivo de una forma habitual pudiéramos analizar conjuntamente y hacer un diagnóstico de la situación de esa empresa o de ese sector y pudiéramos evaluar si la política de personal promociona de forma igual a hombres y a mujeres, a trabajadores y a trabajadoras; si la forma de contratar es de una forma igualitaria o desigual, es decir, si se contrata de una forma más precaria a las mujeres y de una forma más indefinida a los hombres; si el tipo de jornada que se plantea para unos es distinta que para otros. Y si llegásemos a la conclusión de que en un ámbito concreto, en una empresa o en un ámbito sectorial eso se produce, pudiéramos acordar medidas que de una forma progresiva fueran eliminando esta situación.

Por terminar, me gustaría hacerles dos reflexiones. Ante este reconocimiento de la debilidad en la negociación colectiva necesitamos los trabajadores, necesitan las trabajadoras que ustedes refuercen los mecanismos para que precisamente la negociación colectiva corrija esta situación. De no hacerlo así, la negociación colectiva puede seguir estancada durante muchos años en materia de igualdad de oportunidades. Por tanto, lo que les pedimos no es me resuelvan en la negociación colectiva medidas concretas, lo que les pedimos es que a través de este proyecto de ley ustedes nos obliguen a todos los agentes sociales a negociar, que es lo único que estamos planteando, es la obligatoriedad de negociar en igualdad. Si en los convenios colectivos los empresarios no pueden negarse a tratar de la jornada y del salario, la incorporación de la igualdad situaría en plano de igualdad el que los convenios colectivos traten en los mismos términos jornadas, salarios e igualdad de oportunidades. Por tanto, en este caso no les pedimos ninguna medida concreta que se dirija a favor de una parte de la mesa o en contra de otra parte de la mesa; lo único que le pedimos es que haya una ley, fíjense que sencillo, que nos obligue a los agentes sociales a sentarnos a negociar, única y exclusivamente. Desde luego, como ustedes pueden imaginarse, de esa negociación no se predetermina el resultado de la misma. Habrá negociación con acuerdo, habrá negociación sin acuerdo, pero el solo hecho de sentarnos a negociar

estamos convencidos de que va a hacer posible que poco a poco corrijamos esta situación. Quiero hablarles de la forma más suave posible porque, al haber estado formando parte de la mesa de negociación durante muchas horas, son muchos los comentarios que no me gustaría trasladarles, pero después de muchos años de experiencia en el ámbito sindical, y relacionado con la igualdad de oportunidades, es verdad que todos podemos tener una intuición de por qué algunas cosas todavía hoy siguen estando como están. Les puedo trasladar que en esta negociación hemos podido comprobar la cara más amarga que hace imposible avances en materia de igualdad. Sería necio negarnos a reconocer que existe una actitud que valora de forma distinta el trabajo que desarrollamos las mujeres y los hombres. Ese reconocimiento social distinto también provoca el reconocimiento desde el punto de vista retributivo también desigual. Más allá de esto, sería de muy cortas miras pensar que solo se va a solucionar con una mayor comprensión por parte de los empresarios, de las organizaciones empresariales y con una mayor educación. Lamento decirles que la impresión que hemos tenido es que se avanza muy poco en esta materia, porque el nuevo y no tan nuevo ejército de reserva de mano de obra bien cualificada pero barata en el mundo del trabajo hoy somos las mujeres, y un elemento fundamental de competitividad entre las empresas es precisamente la mano de obra. Por tanto, no se avanza en igualdad no solo porque haya un escaso reconocimiento del trabajo social y por tanto económico de las mujeres, sino porque las mujeres, con un contrato precario, con el argumento de la conciliación, somos la excusa perfecta para que se nos contrate temporalmente y cobremos menos. Hoy en nuestro país las mujeres estamos muy bien formadas. Ante la imposibilidad de encontrar un puesto de trabajo nos formamos y nos formamos, en una carrera interminable pensando que la formación nos va a permitir un mejor acceso al mundo del trabajo, pero esa formación no es aprovechada, es un capital desaprovechado por el sistema productivo de nuestro país, que nos ofrece única y exclusivamente trabajar por menos tiempo con el argumento de que antes o después nos podemos quedar embarazadas, tener hijos y, por último, cobrar menos. Esta es una ventaja que las organizaciones empresariales y los empresarios de este país, hoy por hoy, no quieren perder. Por tanto, en todos nuestros debates, en todos nuestros discursos, en todas nuestras estrategias y en todas las políticas públicas que ustedes diseñen, les pediría que no olviden esta circunstancia. No estamos solo ante una actitud de rechazo a la igualdad, sino ante una actitud fundamentalmente también económica.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora Fontecha, por su excelente intervención. Sabemos que es un poco frustrante, por no decir mucho, tener estas limitaciones de tiempo, porque hay comparecencias que están elaboradas con muchísima precisión, diríamos que todas, pero así es la vida, podríamos decir.

Tiene la palabra la señora Escudero.

La señora **ESCUADERO SÁNCHEZ**: Muchísimas gracias, señora Fontecha. Siento mucho no haber podido ordenar mis notas; la inmediatez de mi intervención me lo ha imposibilitado. Me he ido quedando con cada una de las cosas que usted planteaba, sobre todo las finales, y la quiero felicitar no solo por el rigor y la seriedad de sus planteamientos, sino también por la valentía y la claridad con la que expone toda su experiencia, que ya sabemos que es mucha y que a esta Comisión mixta ya le ha sido tan útil en la ponencia sobre la prostitución —y ya entonces tuve ocasión de felicitarla— y tan útil ahora en el debate de la Ley de Igualdad, que creo que es la ley más importante. Me acuerdo también de cuando estábamos debatiendo la Ley de violencia y pensaba lo mismo. En fin, que le agradezco mucho su contribución y la quiero felicitar, pero no solo a usted sino a todas las mujeres que a lo largo del tiempo han tenido que librar una durísima lucha en el ámbito sindical que ha tenido su traducción en los dictámenes sucesivos que han hecho y, en concreto, en el último proceso de diálogo social.

Quiero preguntarle una cosa que nos preocupa. Desde los sectores conservadores de la sociedad, incluso desde algunos partidos políticos, algunas críticas que se han vertido sobre la ley hacen referencia, quizás por la visibilidad tan importante que tiene que ver con la igualdad en el acceso a los puestos de decisión, que esta es una ley que va a modificar la vida de las mujeres que estamos en los niveles altos, ya sea de la política, de la economía, de la empresa, etcétera. Usted ya desde el principio ha hecho una defensa clarísima de que es una ley transversal y que parece que va a tener un gran incidencia en la vida de todas las mujeres, independientemente de la cualificación o de la posición incluso que respecto del empleo tengan. Me gustaría que nos dijera si comparte con nosotras que esta ley pretende modificar la vida de todas y hacer que la igualdad sea efectiva, que es el objetivo importantísimo. Por otra parte, me gustaría hablar de los planes de igualdad. Cuando usted nos conmina, con mucha contundencia, a que de manera obligatoria en la ley figure que en la negociación colectiva sea importante el elemento de la igualdad, y que los planes de igualdad estén claramente establecidos, yo quisiera ir un poco más allá de las medidas concretas porque, a pesar del rechazo momentáneo de algunos sectores de la patronal, tengo la percepción de que han dado marcha atrás, incluso esos sectores conservadores de la patronal, quizás porque se conoció que esta ley socialmente tiene muchísima aceptación, que la gente ha entendido muy bien que esta ley es necesaria, y precisamente por eso aunque no han dicho nada a favor, esos que de manera tan agresiva se mostraron en contra, han seguido con este planteamiento. Quisiera saber si opina que, además de las medidas concretas, el hecho de que se obligue a que haya planes de igualdad y que la negociación colectiva tenga en cuenta el tema de la igualdad siempre, no solo produce efectos inmediatos en las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras, sino que lo que hace a mi modo de ver es lo mismo que hacen las leyes: emitir un men-

saje de carácter pedagógico a la sociedad de que las empresas y la vida laboral también están comprometidas con la igualdad. En ese sentido se produce como una mancha de aceite que se extiende claramente. Me gustaría saber si opina lo mismo.

En relación...

La señora **PRESIDENTA**: Tiene que concluir, señora Escudero, por favor.

La señora **ESCUDERO SÁNCHEZ**: ¿Ya? Es que no me ha dado tiempo.

La señora **PRESIDENTA**: El tiempo es el tiempo.

La señora **ESCUDERO SÁNCHEZ**: Acabo ahora mismo. Una sola frase.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene que concluir quiere decir que tiene que ir terminando.

La señora **ESCUDERO SÁNCHEZ**: Ahora mismo acabo.

Quería decirle que me ha impactado el último razonamiento que ha hecho, que el asunto de la desigualdad de las mujeres no solo tiene que ver con el género sino que hay claramente un factor económico, que el propio sistema económico discrimina a las mujeres porque le viene bien, por eso de la mano de obra mejor formada, barata y con la excusa de la maternidad. Yo me siento especialmente orgullosa de cómo el derecho a la maternidad se consagra en la ley. Me gustaría que usted abundara en ese comentario.

Lo siento, señora presidenta.

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

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: Agradezco a doña Almudena Fontecha su presencia en esta Comisión y las aportaciones que nos ha realizado desde la perspectiva de ese marco de negociación, de esa mesa de diálogo social y de lo que allí se ha podido traslucir. Usted misma decía que se ha podido ver a lo largo del proceso esa cara amarga, la que menos nos gustaría ver a las mujeres y creo que también a los hombres que buscan la igualdad real y efectiva, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, que de alguna forma las mujeres todavía seguimos siendo relegadas a un segundo plano y en muchas ocasiones se busca más la rentabilidad económica que la rentabilidad social y la de competitividad que podemos aportar las mujeres en el ámbito laboral, con una serie de valores distintos a los que puedan aportar los hombres. Eso es así de cierto, así de claro y está constatado.

Quisiera formularle una serie de cuestiones concretas al hilo de su intervención. Hablando de negociación colectiva, usted nos decía que deberíamos aprovechar la

oportunidad que nos brinda la ley para que haya la obligación de negociar. Creo que hay que tener en cuenta una serie de aspectos a la hora de negociar. Negociación colectiva sí, pero con la posibilidad de introducir flexibilidad para adaptar la conciliación a las circunstancias personales de cada uno. Me explico. Cada puesto de trabajo entraña una serie de responsabilidades, una serie de funciones. Por tanto, si no introducimos en el marco de la negociación colectiva también el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral, pero con la flexibilidad suficiente como para poder adaptarla a las circunstancias personales de cada uno de los trabajadores, difícilmente vamos a poder lograr ese objetivo de conciliar la vida familiar, laboral y personal del trabajador si no se le escucha y no se le atiende en condiciones, con ese margen de maniobra que se pueda establecer dentro del propio ámbito de la negociación colectiva.

Me gustaría saber también qué aspectos preocupaban a la patronal y al empresariado. Usted ha mencionado que hubo que dejar un poco de lado el tema de las políticas de igualdad porque de alguna forma la patronal no quería entrar de lleno en el mismo —al menos es lo que he creído entender—, y qué problemas puede conllevar la elaboración de los planes de igualdad en las empresas, quién puede tener más problemas, porque hay que entender también que el mundo de las empresas es muy variado y muy distinto.

Para concluir quisiera plantearle otra cuestión también en relación con la negociación colectiva. El déficit de la negociación colectiva no ha estado y no está todavía en el hecho de que quien negocia y quien representa a los trabajadores en ese proceso no ha incidido en que se introduzca la perspectiva de género en la negociación colectiva, porque si hubiéramos trabajado por introducir la perspectiva de género desde hace ya tiempo estaríamos en otra situación.

Señora Fontecha, por mi parte nada más que agradecerle las respuestas que nos pueda dar a las distintas cuestiones que hemos suscitado.

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

La señora **BAIG I TORRAS**: Bienvenida, señora Fontecha. Me ha interesado mucho su intervención. Me gustaría preguntarle cómo ve usted la ley y las medidas que en ella se contemplan respecto a los planes de igualdad y al concepto de acoso sexual en la pequeña y mediana empresa, que es la más numerosa y donde detectamos que los problemas son más difíciles de resolver. Con más preocupación me gustaría ver qué aspectos podríamos contemplar en la ley. Usted nos ha comentado que a veces la negociación colectiva, en la que yo creo mucho, puede poner límites a estos derechos. Cuál será el papel de los sindicatos y el trabajo sindical para ayudar entre ley y mesa social, sindicatos y empresarios, para que las medidas que se vayan complemen-

tando en esta negociación no vayan en detrimento de la igualdad real.

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

La señora **PIGEM I PALMÉS**: Gracias por su exposición, señora Fontecha. Es un placer volver a escucharla de nuevo. Me sumo en este sentido a las palabras de las portavoces que me han precedido.

Comparto con usted el importantísimo papel que debe tener la negociación colectiva en la mejora de las condiciones de igualdad y la mejora de las condiciones de las mujeres en el acceso, en la jornada, en la promoción profesional y en la igualdad salarial. Como cada uno explica la misa según le ha ido, le puedo decir que yo he estado en un consejo de administración de una empresa —la única mujer— y con gran estupefacción escuché que se podían contratar químicos a precio de mujer. En catalán es distinta la literalidad, pero me di cuenta de había una realidad en la que por distintas razones se contrataba a las mujeres porque se les pagaba menos, única y exclusivamente. Es evidente que como eso está prohibido legalmente, la negociación colectiva ha de tener un papel importantísimo para que esta situación, que también es cierto que se produjo hace unos años, no se siga produciendo. Por tanto, le agradezco su valentía al exponer de manera objetiva estas situaciones y me gustaría que me dijera si la redacción del proyecto de ley refuerza suficientemente los mecanismos para la obligatoriedad de negociar o si, por el contrario, cree que en este trámite parlamentario debiéramos mejorar el refuerzo de estos mecanismos y en qué sentido. Desde este punto de vista le agradecía que en estas propuestas que tan amablemente nos ha hecho llegar se considerara ya el hacer enmiendas concretas en este camino.

Me gustaría también saber su opinión respecto a algunos otros temas. Usted nos ha recomendado la lectura del informe del Consejo Económico y Social. Yo lo he leído y realmente es un informe muy interesante, muy importante. El informe recomienda que la trasposición de la directiva de no discriminación se ciña en mayor medida a la redacción de la directiva. De la trasposición que se propone caen conceptos importantes con respecto a la discriminación. ¿Usted valora positivamente que hiciéramos enmiendas para recoger conceptos que hay en la directiva y que han caído en el proyecto? El informe dice también que el anteproyecto —no sé si esto ha pasado igual al proyecto, por eso me gustaría saber su opinión— incide en mayor medida en el ámbito laboral, de Seguridad Social y mercantil, y apenas se adentra en otras parcelas de la acción de los poderes públicos y del mundo asociativo. Me gustaría saber si cree que el proyecto ya lo recoge bien o en qué materia se tendría que incidir. Dice también el informe que en temas de conciliación no debieran tener un tratamiento distinto los trabajadores laborales que los trabajadores de la Administración. Me gustaría saber también su opinión. Decía

el CES que se echaba en falta en el empleo público el reconocimiento del derecho a la negociación de los planes de igualdad. Quisiera que me hiciera el paralelismo con el proyecto. Decía también que había diferencias no justificadas entre distintos colectivos de empleados públicos, así como que debía potenciarse la Conferencia Sectorial de la Mujer para una adecuada coordinación entre administraciones. Me gustaría también saber su opinión.

Usted ha hecho una valoración muy positiva del proyecto en el sentido de que se habla del derecho a la igualdad. En una comparecencia...

La señora **PRESIDENTA**: Señora Pigem, vaya cortando.

La señora **PIGEM I PALMÉS**: Acabo ya con esto.

En una comparecencia el otro día se nos dijo por una asociación de mujeres juristas que el proyecto distinguía muchas veces entre el principio de igualdad y el derecho a la igualdad. ¿Usted consideraría que debiéramos traducirlo siempre a derecho? Los principios no son exigibles en los tribunales, los derechos sí.

Por último, una consideración acerca de si cree suficiente el permiso de paternidad o si por el contrario, como defiende mi grupo parlamentario, este debiera ser de una mayor duración.

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

La señora **CAMARERO BENÍTEZ**: Señora Fontecha, quiero agradecerle su exhaustiva comparecencia, cómo no. Ya conocíamos su opinión sobre este proyecto de ley porque hemos tenido oportunidad de hablar sobre el mismo anteriormente, compartimos algunas de las cuestiones que ha planteado y le voy a hacer algunas preguntas concretas al respecto.

Ha comentado que Comisiones Obreras, la CEOE y la Cepyme elaboraron un interesante manual, que he tenido la oportunidad de leer, o guía de buenas prácticas sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva que usted ha tildado de hito histórico, que fue aprobado en la Comisión de seguimiento del acuerdo de negociación colectiva en febrero de 2003, y que va en la línea del marco de acción para la igualdad del Consejo de Europa que tiene como objetivo identificar los factores de desigualdad y propiciar actuaciones para corregirlos. A través de este manual se establecen ejemplos de buenas prácticas que pueden ir desarrollando las empresas en su negociación colectiva, incorporándola a los convenios colectivos siempre y adaptándose a las particularidades de cada empresa o de cada sector. En este extenso manual, donde se recoge desde el fomento de la igualdad a la clasificación de retribución, conciliación, acoso, etcétera, que usted conoce perfectamente y que ha citado a lo largo de su comparecencia, no se recoge la posibilidad de establecer

planes de igualdad, si no he leído mal, y sin embargo ha servido para contribuir durante todos estos años en que está vigente a que las empresas adoptasen en sus convenios colectivos un buen número de buenas prácticas de igualdad en las que evidentemente hay que insistir y mejorar pero que han sido útiles. Mi pregunta es si ustedes durante los últimos años han luchado por la incorporación de planes de igualdad o quizás hayan trabajado por la incorporación en los convenios colectivos de medidas de fomento de la igualdad. Si cree que la imposición por ley de un plan de igualdad va a mejorar estos compromisos de buenas prácticas que ya tienen a su disposición las empresas y que mucha de ellas, como usted también ha dicho en la comparecencia, ya vienen aplicando de forma considerable, sobre todo medianas y grandes empresas, y si cree también que los planes de igualdad deben establecer unos requisitos mínimos. Usted nos hablaba de trasladar experiencias ya aplicadas a algunas de las empresas, de hacer un diagnóstico de la situación de cada uno de los sectores o empresas y cuando se detecten desigualdades poner medidas para terminar con esa situación. Me gustaría que nos hilase cómo se establecerían todas estas cuestiones con los planes de igualdad, que profundizase un poco más en este aspecto que ha planteado a lo largo de su comparecencia, porque me ha parecido interesante.

Ha tildado también el proyecto de un fiel heredero del avance en el ámbito europeo. Como no hemos podido realizarlo en anteriores comparecencias, me gustaría hablar o echar un vistazo a la legislación comparada. Podemos observar cómo en algunos países de nuestro entorno no se recogen medidas tan impositivas como establece esta ley. Por ejemplo, solo en Finlandia, Suecia o Noruega existe la obligación de establecer planes de igualdad que no tienen que ser negociados con la representación de los trabajadores. Solo en Noruega se establece una imposición de cuotas en los consejos de administración de las empresas privadas, aunque eso no haya llevado más que a una representación del 19 por ciento mientras que en otros países que no disponen de ley, como Reino Unido, ha llegado al 30 por ciento. Algo que nos suscita curiosidad es que el Consejo Constitucional en Francia acaba de considerar inconstitucional el proyecto de ley que imponía una cuota en los consejos de administración de empresas en un periodo de cinco años. Me gustaría que analizase, porque seguro que lo conoce con más profundidad que yo misma, la legislación comparada y nos diese su opinión al respecto.

Uno de los temas en que todos los grupos estamos insistiendo ES en la necesidad de incrementar las medidas de conciliación en este proyecto de ley. En comparecencias anteriores se ha planteado un problema y es qué hacer cuando surge una incidencia como que el niño se te ponga enfermo y tengas que llevarlo al médico o tengas que realizar una gestión administrativa en un horario que te coincide con el laboral. Alguna comparecencia anterior hablaba de la posibilidad de crear una bolsa de horas retribuidas por el empresario que cubriera

estas incidencias. En algunas empresas existe —y la propia guía recoge algunos aspectos de este tipo— el derecho del trabajador o la trabajadora a un permiso retribuido para acompañar al menor a un médico siempre que se justifique con el volante del facultativo correspondiente o una serie de horas a lo largo del año para realizar estas gestiones administrativas de las que yo le hablaba. Siendo un problema que no resuelve, que no soluciona el proyecto de ley, me gustaría saber si tiene usted alguna opinión e incluso alguna aportación que hacernos al respecto.

Como la señora Pigem, también me gustaría saber su opinión sobre el permiso de paternidad, sobre todo porque todos coincidimos en la duración del mismo, así como sobre la reducción de la jornada de lactancia, en la que se plantean varias posibilidades. El proyecto de ley recoge la posibilidad de que este permiso se disfrute en una jornada completa, otra alternativa podría ser que se disfrutase al principio y al final de la jornada, o incluso que dependiendo del sector la ley estableciese una u otra. Para las enmiendas me gustaría que nos diese su opinión sobre cuál podría ser la mejor de las opciones. Y al hilo de lo preguntado por la señora Pigem también quería preguntarle qué medidas dirigidas a la maternidad incorporaría a las trabajadoras de la Función pública en este proyecto de ley. Para terminar, me gustaría saber si tiene alguna otra aportación que considera importante que pueda mejorar el texto del proyecto de ley.

La señora **PRESIDENTA**: Tenemos que pedir a la señora Fontecha que haga un esfuerzo realmente increíble para intentar contestar a todas las interesantísimas preguntas que han planteado sus señorías.

La señora **SECRETARIA DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE UGT, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES** (Fontecha López): Lo intentaré, señora presidenta, entre otras cosas porque muchas de ustedes se han referido en términos muy generales a los planes de igualdad y eso me va a permitir dar una contestación general y, si me lo permiten, quiero aprovechar también alguna de sus intervenciones para plantear —lo decía al inicio— cuál podría ser mi intervención y concluir con algunas de las observaciones que por parte de UGT pudiéramos plantear al proyecto de ley, que es una parte que he obviado pero que resumiré.

Respecto a los planes de igualdad, las guías de buenas prácticas y todo este tipo de cosas, es verdad que este apasionamiento que he puesto para que no dejen decaer el deber de negociar en los planes de igualdad me ha hecho darles una visión demasiado catastrofista de la negociación colectiva. Ahora bien, tengo que reconocer que la negociación colectiva poco a poco ha ido incorporando medidas a favor de la igualdad, al mismo tiempo que he de reconocer que esas medidas a favor de la igualdad no han hecho que se estreche el todavía ancho recorrido en la posición que hombres y mujeres ocupan

en el mercado de trabajo. Por tanto, los planes de igualdad para nosotros no son sustitutivos de ninguna medida relacionada con la negociación colectiva; los planes de igualdad son complementarios. En primer lugar, hay 5.000 convenios colectivos en nuestro país, 5.000 unidades de negociación colectiva donde podemos estar abordando desde el convenio general de la construcción, que afecta a un montón de trabajadores y fundamentalmente hombres, hasta —yo soy de una provincia pequeña— el convenio de tintorerías de Toledo, y se pueden imaginar a cuántos trabajadores afecta ese convenio colectivo. Es decir que estamos hablando de sectores y ámbitos de lo más dispares y que evidentemente las posibilidades de negociar en unos y otros varían por una parte y por otra.

¿Cuál es nuestra propuesta a la hora de plantear planes de igualdad? Aprovecho para decir que para nosotros no es un plan de igualdad. Contestando a la pregunta de si tengo la sensación de que la posición inicialmente manifestada por la patronal de rechazo a los planes de igualdad hoy se va incorporando de una forma más paulatina, le diría que sí pero en estos momentos lo veo con cierto peligro. Esta es mi opinión. No todo lo que se hace con el nombre o destinatario de la igualdad tiene como consecuencia hacer un mundo del trabajo más igualitario. Todos ustedes saben que una medida aparentemente neutra en un convenio colectivo de una empresa finalmente es neutra pero tiene efectos distintos en hombres y mujeres. No hace falta que me extienda porque todos son conocedores de esta materia. ¿Qué pretendemos en los planes de igualdad? Negociemos el convenio colectivo, y una vez negociado y que hemos tenido en cuenta que no es lo mismo una empresa de un determinado tamaño, de 250 trabajadores, que una empresa de menos trabajadores donde lo que planteamos es que a través de la negociación colectiva se incorporen medidas de igualdad, una vez negociado el convenio colectivo hagamos un diagnóstico. Vamos a ponernos en una empresa importante. ¿Qué pasa en esta empresa? Con una auditoría de género, como se denomina, podemos evaluar perfectamente por qué en esta categoría profesional solo hay hombres o solo hay mujeres. Hay veces en que la auditoría nos va a poner en evidencia alguna intuición que tenemos; en otros casos cualquiera de ustedes en una empresa verá por qué los hombres están en una cadena y las mujeres en otra, pero curiosamente los que están en esta cadena tienen un tipo de contrato distinto a los que están en otra, porque además los jefes de sección son jefes de sección, porque los contratos a tiempo parcial, que en nuestro país no es la opción que las mujeres quieren ni la solución para conciliar la vida profesional y familiar, curiosamente solo los tienen las mujeres. ¿Por qué una camarera de piso que no requiere ningún tipo de cualificación distinta a otro tipo de personal (en un hotel la camareras de oficio son camareras de oficio aunque los convenios colectivos lo han disfrazado y ahora ponemos camarero-camarera, limpiador-limpiadora, pero evidentemente a esa limpia-

dora que le hemos puesto el barra o no le hemos aumentado el salario), a pesar de que requiere el mismo nivel de cualificación, no tiene nadie a su cargo, tiene el mismo nivel de responsabilidad, en el ámbito de la empresa curiosamente las trabajadoras que están en esa categoría profesional cobran menos que los hombres' Una vez negociado el convenio colectivo hagamos ese diagnóstico y, fruto del mismo, podemos establecer qué medidas, evidentemente pactadas pero al margen del convenio colectivo, podemos implantar de forma progresiva. ¿Por qué decimos de forma progresiva? Porque la desigualdad retributiva no se va a resolver con mantequilla. Esta es una frase utilizada en la mesa de negociación. La desigualdad retributiva solo se va a resolver incrementando el salario a los que están hoy en una categoría. Y eso, entre otras cosas, no ha sido posible abordarlo en la negociación colectiva porque hubiera significado que una vez acordado el convenio decimos que los que estén en tal categoría en lugar de subirles un 2,5 les vamos a subir un 10. Y como eso económicamente también hace imposible conseguir esa igualdad que queremos facilitar, nos parece que sería más asumible por las organizaciones empresariales que las medidas se pudieran implantar de forma progresiva y que, una vez analizadas las categorías profesionales y las retribuciones que llevan aparejadas las mismas, nos pudiéramos plantear en el transcurso de los tres o cinco años siguientes implantar medidas que pudieran ir corrigiendo esa desigualdad retributiva, porque no hay otra fórmula. Si no recuerdo mal, solo hay un convenio colectivo que planteó esto que estamos diciendo hace años y fue el convenio de química, que acordó resolver esa desigualdad retributiva planteando el compromiso de que en tres años, poco a poco, se fuera igualando porque solo hay esa posibilidad.

¿Por qué les decía que ahora me da miedo? Cuando estábamos en la mesa de negociación las organizaciones empresariales me decían: Ustedes lo que quieren es un convenio para mujeres. Yo reconozco que no sabía lo que me querían decir; hoy ya sí sé lo que querían decir, y es que en muchos sitios las organizaciones empresariales lo que están planteando como plan de igualdad es quitar del convenio colectivo todas aquellas cláusulas que supuestamente afectan a las mujeres (en teoría son todas las referidas a la conciliación, con lo cual ya la primera dificultad es que la conciliación solo nos afecta a nosotras) y entonces convertir el plan de igualdad en un convenio para mujeres, como si el ámbito de aplicación, las medidas en materia de prevención, la prevención de riesgos laborales, los artículos referidos a la formación y la cualificación profesional no tuvieran nada que ver con nosotros. Evidentemente para nosotros este no es un plan de igualdad. Para nosotros tampoco son planes de igualdad los que se están planteando de medidas dirigidas a las mujeres víctimas de violencia de género. Nos parece muy bien y los estamos apoyando, pero no son planes de igualdad. El plan de igualdad es el que va dirigido a resolver las situaciones de desigualdad que en

un ámbito concreto esas trabajadoras tienen. Nos parece muy bien que haya medidas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género, nos parece perfecto. El otro día decía una empresa: Y yo les voy a dar gratis o más baratos los pañales a los hijos. Pues me parece muy bien, está muy bien que usted dé a sus trabajadores los pañales más baratos, pero eso no tiene nada que ver con la conciliación. En lugar de dar pañales baratos preocúpese por la cajera de ese centro comercial. Ese es un plan de igualdad, ese es el objetivo del plan de igualdad. ¿Que además usted me da los pañales más baratos? Pues nos parece muy bien, y si nos da una ayuda para la guardería nos parece también muy bien, pero eso no es un plan de igualdad. En ese sentido es verdad y en estos momentos tenemos la sensación de que las organizaciones empresariales han puesto más énfasis en el tema de los consejos de administración que en el tema de los planes de igualdad. Y las propuestas de planes de igualdad que estamos viendo en las mesas de negociación antes de que se apruebe la ley es cómo salimos de ser los campeones de la igualdad a través de estos pequeños gestos que denominamos planes de igualdad pero que realmente no tienen nada que ver con lo que consideramos que deben ser. En muchos casos son planes de igualdad que lo que consagran es una discriminación. Si un plan de igualdad significa que todas las políticas de conciliación son para las trabajadoras, le podremos llamar todo el plan de igualdad que queramos y con letras de oro pero la primera discriminación ya la hemos planteado. Muchas veces digo en mi organización que no todo lo que se hace en nombre de la igualdad tiene consecuencias igualitarias, que en muchos casos lo que hacemos es precisamente todo lo contrario, consagrar situaciones de discriminación.

Hemos intentando ser conscientes de que en nuestro país existe un número muy importante de pequeñas y medianas empresas y por eso nos parecía que la ley no podía obligar de igual forma a las empresas en función de su tamaño y por eso el proyecto de ley plantea el deber de negociar; y digo el deber de negociar. La ley no impone el plan, el plan será fruto del acuerdo. La ley lo único que dice es que empresarios y sindicatos se sienten a negociar. El contenido de ese plan será el fruto de la negociación. Por tanto, la ley no impone cuál debe ser el contenido del plan, entre otras cosas porque las razones que en una empresa pueden discriminar a unas trabajadoras seguramente serán distintas de las que las puedan discriminar a otras y por tanto no puede haber un plan único ni un plan modelo. Hemos tenido en cuenta que no es lo mismo una gran empresa que una mediana empresa. Por eso el deber de negociar planes de igualdad sistematizados se plantea para empresas de 250 trabajadores y medidas a favor de la igualdad para el resto de la negociación colectiva, que les recuerdo que es una parte muy importante de nuestro sector empresarial. Permítanme que niegue la mayor. Este proyecto de ley no impone ningún plan de igualdad; impone —y no lo he negado en ningún momento— el deber de negociar

ese plan de igualdad. Los contenidos del plan serán los que las partes negociemos. Es verdad que la negociación colectiva ha incorporado desde hace muchos años una importante perspectiva de género, pero no es menos cierto que nosotros queremos con los planes de igualdad recorrer en menor tiempo este trecho en el que de alguna otra forma iríamos todavía muy lentos. Por tanto, es verdad que este papel que se da a la negociación colectiva refuerza los ámbitos de la misma cada vez más. En las leyes que en esta misma casa se aprueban ustedes han ido haciendo cada vez más materias disponibles para la negociación colectiva, de tal forma que el número de derechos básicos consagrados entre otras cosas en el Estatuto de los Trabajadores ocupa hoy un peso que no tenía hace años y el resto de configuración de esos derechos se ha trasladado a la negociación colectiva. Pues lo que se hace a través de la Ley de Igualdad refuerza precisamente un sentido en el que la negociación colectiva debe jugar un papel muy importante y en el que la ley va establecer —si me lo permiten— un suelo, y a partir de ese reconocimiento común para todos los trabajadores y trabajadoras va a posibilitar que opere la negociación colectiva.

Es verdad que en el dictamen del Consejo Económico y Social hacemos continuas referencias a que sería muy importante que este proyecto de ley fuera más pegado a la literalidad de la directiva. Voy a poner un ejemplo. A la hora de configurar las situaciones de acoso, la definición que hace de acoso deja algunas situaciones que la propia directiva contempla, como es la de la humillación, y sin embargo en la descripción que se hace se deja. Por ejemplo también no solo la doctrina sino la directiva plantean el concepto de medidas de acción positiva. Pues el proyecto de ley pone algunas restricciones a la aplicación de la medida de acción positiva, con lo cual las redacciones que en muchos casos plantea el proyecto de ley lo distancia de alguna forma de la directiva, y en ese sentido creo que pueden hacer un importante ejercicio con las propuestas que yo les he facilitado por escrito y también el informe del Consejo Económico y Social para poderlas plantear.

El proyecto de ley también requiere de sus aportaciones para importantes mejoras de carácter técnico incluso para que todo el texto tenga consonancia. Si estamos hablando de que el derecho a la conciliación o la acumulación de la lactancia son derechos subjetivos de los trabajadores y de las trabajadoras, por ejemplo, habrá que pulir del texto legal que es un derecho dirigido a la madre; es decir toda la filosofía del texto está en un sentido, pero luego, si te vas a cada uno de los artículos, evidentemente habría que hacer un ejercicio a la hora de repasar todos esos derechos para que nadie tenga la tentación de que, por ejemplo, la lactancia sigue siendo un derecho de la madre, porque sería contradictorio con el resto del texto legal. En otros casos las redacciones son bastantes limitativas; por ejemplo, cuando se habla de la necesidad de aportar estadísticas desagregadas por sexo el proyecto de ley dice siempre y cuando sea nece-

sario. Pues depende, pero evidentemente, si estamos hablando de todas las materias relacionadas con la igualdad, la estadística relacionada con la desagregación por sexo es muy importante.

Respecto del permiso por paternidad, nosotros, como saben ustedes, es público, venimos manifestando ya desde hace mucho tiempo que el permiso por paternidad se ha construido bien, la arquitectura del permiso por paternidad para la empresa privada se ha construido bien, no así para el ámbito de las administraciones públicas, y en este sentido haré alguna referencia, pero si el objetivo del permiso por paternidad es la corresponsabilidad, ocho días para corresponsabilizarnos nos parecen realmente muy escasos. En ese sentido UGT, a imagen y semejanza de otras organizaciones, formamos parte de una plataforma en la que estamos reivindicando cuatro semanas.

Respecto de los empleados públicos, ahí van a tener ustedes que hacer un ejercicio muy importante de adecuación de este proyecto de ley al ámbito de las administraciones para que en términos generales no haya un reconocimiento de derechos distintos para los trabajadores de la empresa privada y para los trabajadores de las administraciones; para que no haya distingo entre la Administración General del Estado y el resto de las administraciones en lo que se consideran derechos básicos —soy consciente de que las administraciones autonómicas en otra parte también tienen derecho, pero en lo que es derecho básico no puede haber un derecho distinto—; incluso en el ámbito de la Administración General del Estado, el proyecto de ley plantea diferencias, por ejemplo, para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado establece la posibilidad de excedencias para el cuidado de hijos en términos distintos y por tiempos distintos que para el resto de los trabajadores de la Administración; es decir que incluso en el ámbito de la propia Administración se establecen situaciones distintas. La Administración se plantea la posibilidad de hacer planes de igualdad, pero no plantea que estos planes de igualdad sean negociados con la representación sindical y por tanto en consonancia habría que hacerlo en igualdad de términos. Respecto del permiso por paternidad, les recuerdo que el Plan Concilia se desarrolló con anterioridad al proyecto ley y lo que se hizo fue volcar el Plan Concilia en este proyecto de ley. El proyecto de ley ha dado algún paso más, por ejemplo el permiso por paternidad para los empleados públicos dista del que es para el resto de los trabajadores. Para los empleados públicos en la práctica es una ampliación del actual permiso por nacimiento. Por ser muy breve, al ser una ampliación del actual permiso por nacimiento, solamente te lo puedes coger en el momento del nacimiento, mientras que tal y como está configurado para el resto de los trabajadores, te lo puedes coger indistintamente en el momento del nacimiento, haciéndolo compatible con el permiso de maternidad de la madre o incluso después de que el padre se haya cogido el permiso. Además tiene mucho interés, y permítanme ustedes que

les haga este paréntesis, desligar el permiso de nacimiento del permiso por paternidad, porque en muchos convenios colectivos precisamente hay muchas mejoras respecto del permiso por nacimiento. Por tanto, si juntamos los dos permisos y planteamos en los un tope, en aquellos trabajadores o trabajadoras que por convenio colectivo hayan conseguido mejorar el permiso por nacimiento, el propio permiso por paternidad se lo reabsorbería. Es decir hay razones que justifican además la construcción que finalmente se configuró a través del permiso por paternidad.

La señora **PRESIDENTA**: Estaba pensando que iba a seguir la señora Fontecha mucho más tiempo, porque realmente lo que nos está explicando es de tantísimo interés que me parecía que...

La señora **SECRETARIA DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE UGT, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES** (Fontecha López): Yo puedo continuar.

La señora **PRESIDENTA**: No. Le agradecemos muchísimo el esfuerzo de síntesis y también el trabajo que ha hecho a lo largo de los tiempos y que en gran parte se ha visto plasmado en esta documentación que nos adjunta y que nos consuela, porque podremos acceder a ella con independencia de su presencia, que de nuevo agradecemos.

— **DE LA SEÑORA PORTAVOZ DE LA PLATAFORMA CÍVICA POR EL PERMISO DE PATERNIDAD INTRANSFERIBLE (PAZOS MORÁN)**. (Número de expediente Congreso 219/ 000709 y número de expediente Senado 715/000308.)

La señora **PRESIDENTA**: Continuamos con la sesión y vamos a dar la palabra a doña María Pazos Morán, portavoz de la Plataforma Cívica por el Permiso de Paternidad Intransferible, con nuestro agradecimiento de antemano por haber accedido a comparecer en esta Comisión.

La señora **PORTAVOZ DE LA PLATAFORMA CÍVICA POR EL PERMISO DE PATERNIDAD INTRANSFERIBLE** (Pazos Morán): Soy yo y es la plataforma quienes estamos muy agradecidos y agradecidas de que nos hayan dado SS.SS. la oportunidad de venir a defender esta reivindicación que creemos que es tan importante en estos momentos. No sé cuánto tiempo tenemos para hablar.

La señora **PRESIDENTA**: Perdona, suponíamos que les habían comentado en la convocatoria el tiempo que tenían, se lo he preguntado insistentemente a la señora letrada y me asegura que sí. Es media hora entre la pri-

mera intervención y el tiempo necesario para contestar a las preguntas.

La señora **PORTAVOZ DE LA PLATAFORMA CÍVICA POR EL PERMISO DE PATERNIDAD INTRANSFERIBLE** (Pazos Morán): Da igual, no me dijeron exactamente el tiempo, pero sí el formato.

Ustedes tienen las fotocopias de los documentos. No sé si puedo repartirlas ahora. Tenía una presentación de *power point*, luego me he enterado de que no había; tampoco es que yo lo hubiera preguntado, era simplemente el esquema de mi presentación. Quería empezar presentado la Plataforma Cívica por el Permiso de Paternidad Intransferible. En unos de los documentos, en la carta que escribimos a los diputados en junio, tienen detrás la composición de la plataforma. En esta plataforma estamos, pues, en este momento alrededor de 65, desde luego más de 62 organizaciones, entre las que se cuentan la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, la UGT, USO, es decir, tres sindicatos importantes, el Consejo de la Juventud de España y otros órganos consultivos como el Consejo de la Mujer de la Comunidad de Madrid, el Consejo del Municipio de Madrid, etcétera, muchísimas asociaciones de mujeres, tenemos también asociaciones de padres de alumnos, asociaciones de hombres por la igualdad... Lo que yo quería hacer en esta comparecencia era, para empezar, decir que esta plataforma se ha formado y tiene un consenso y una gran acogida dentro de la sociedad civil. Luego quería pasar a contar por qué es tan importante el permiso de paternidad intransferible para la igualdad tal y como la concebimos hoy en día. Daré unas razones para la igualdad entre los permisos de maternidad y paternidad. Pasaremos a ver cómo ahora es posible y rentable un permiso de paternidad intransferible de cuatro semanas. Haré unas reflexiones sobre la conciliación y la igualdad, después unas consideraciones sobre la Ley de Igualdad en este momento y cómo aborda este aspecto. Hablaré de los agentes sociales y en particular del papel y de la postura de los empresarios ante el permiso de paternidad intransferible, para terminar, destacaré la importancia de que SS.SS. en este momento sean artífices de este paso tan importante por la igualdad.

En la exposición de motivos de la ley se dice, página 1, que el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley ha resultado ser insuficiente y que se necesita llegar a «la perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», como decía John Stuart Mill. Entonces estamos de acuerdo en que realmente esa es la igualdad que necesitamos. Para ello dice la ley también, en la página 2, que es necesario combatir la discriminación directa e indirecta y promover la igualdad entre hombres y mujeres en el terreno real. Esta es la igualdad hoy. La igualdad hoy ¿es la igualdad real, no solamente la igualdad ante la ley? Yo digo que no hay igualdad ante la ley ahora mismo, pero lo que sí hay es igualdad ante el Código Civil, pero las otras leyes, las leyes económicas sobre todo, discriminan

a las mujeres. Muchas leyes discriminan a las mujeres, como por el ejemplo el IRPF con la tributación conjunta, que desincentiva la incorporación de las mujeres al trabajo, y con otras muchas cosas; los Presupuestos Generales del Estado, que es una ley, discriminan a las mujeres; la estructura de las pensiones discrimina a las mujeres; las prestaciones para el cuidado familiar, si se aprueban tal y como están en la Ley de Dependencia, discriminarán a las mujeres. En fin, hay muchas discriminaciones implícitas hoy en día, sobre todo en las leyes económicas, porque mientras que hace 75 años estaba en juego el derecho al voto y los derechos civiles, hoy está en juego el reparto igualitario de las tareas domésticas y del trabajo asalariado entre hombres y mujeres. Este es el gran hueso duro que tenemos que roer en el siglo XXI.

No solamente existen discriminaciones indirectas, existen discriminaciones directas y concretamente en la Ley de Seguridad Social y también en el Estatuto de los Trabajadores, que consideran que el cuidado es cosa de las madres y no de los padres. ¿Por qué? Porque en este momento no hay un permiso de paternidad y hay un permiso de maternidad. En este momento, cuando un niño nace, a la mujer se le dice usted tiene 16 semanas, de las cuales la Seguridad Social reconoce que hay 6 para la recuperación del parto y las otras 10 dice que son para el cuidado, puesto que se las puede ceder al padre. Si se las puede ceder al padre, es que son para el cuidado, pero esas 16 semanas son un derecho propio cuyo sujeto de derecho es la madre; el padre no es sujeto de derecho ante la Seguridad Social en este momento para nada. Entonces la Seguridad Social le dice a la madre: usted tiene 16 semanas para cuidar al hijo; claro que si usted no quiere cuidar a su hijo, le puede pasar 10 semanas al padre. Al padre le dice usted no tiene ningún derecho, por más que se haya tirado toda la vida contribuyendo, pero, claro, si su mujer no quiere cuidar a su hijo, entonces usted puede querer y puede tomar esas semanas que su mujer no quiera. Esta es una discriminación absolutamente explícita ante la ley en un momento en que la sociedad española reconoce que tenemos que ser absolutamente iguales. Esto nos lo dice a nosotros mucha gente. La sociedad está madura, lo dice la encuesta del CIS. Por ejemplo, en el barómetro del CIS de marzo había una pregunta sobre la que el 83 por ciento de los ciudadanos se definían a favor del establecimiento de un permiso de paternidad intransferible, pero ahora mismo, cuando yo pedía que se hicieran las fotocopias de estos documentos, la ujier que ha hecho las fotocopias ha venido: perdóneme usted, pero es que no he tenido más remedio que mirar el contenido y estoy completamente de acuerdo al cien por cien. Esto nos está pasando todos los días, porque la sociedad ya sabe que tenemos que cuidar a medias.

Entre los documentos que les he dado, hay uno que es *El permiso de paternidad intransferible y la igualdad entre mujeres y hombres*, donde se desgranar detenidamente —yo en este momento no tengo tiempo— los

argumentos sobre cómo existe el consenso social, cómo el permiso de paternidad es bueno para la equidad y cómo es bueno para la eficiencia económica, pero luego hay otro que es *De los permisos de maternidad y paternidad o los evidentes sesgos de género de la Seguridad Social; por qué es necesario el permiso de paternidad intransferible*. La Seguridad Social, como digo, discrimina absolutamente a los hombres, porque no les permite ejercer la paternidad responsable. Ahí explicamos, en caso de nacimiento, lo que les he dicho. En caso de adopción sin embargo es completamente diferente: como ha venido más tarde, la Seguridad Social ha puesto una cierta igualdad, aunque esta igualdad no es tal, sino que es igualdad sobre la base de la familia, es decir, es transferible y sabemos que la transferibilidad no es buena —luego me referiré a ella—.

Paso a ver las razones por las que en este momento es importante el permiso de paternidad. La primera es para que las mujeres se incorporen al empleo de calidad. En este momento no se necesita solamente para la eficiencia económica, para la igualdad y para la equidad que las mujeres se incorporen al empleo; se necesita que se incorporen al empleo de calidad y que asuman la posición que les corresponde en función del nivel de educación que ya han adquirido y para eso es necesario que falten del trabajo, que se retiren del mercado de trabajo en la misma medida las mujeres que los hombres. No hay otra manera en este momento de mercados globalizados y tal y como está particularmente el mercado de trabajo español. Los empresarios cuando van a contratar a una persona tienen que saber que adquieren exactamente las mismas obligaciones. Lo que no puede ser en este momento, en que cada vez se liberaliza más el mercado de trabajo, es que cada vez un empresario tiene menos obligaciones cuando contrata a un hombre o a una persona en general y más obligaciones cuando contrata a una mujer.

En segundo lugar es importante para la asunción del cuidado por parte de los hombres. Hay muchas prestaciones, estas que decimos que son para las personas cuando hablamos de conciliación, tal como se redacta en las leyes, que parece que teóricamente serían neutrales al decir que todas estas prestaciones, todas esas excedencias son para las personas, sabemos que son para las mujeres, sabemos que son las mujeres las que se las toman. ¿Qué tendríamos que hacer para cambiarlo? Tendríamos de entrada que establecer esa neutralidad cuando el niño nace, que es cuando realmente se adquieren las costumbres, porque los empresarios nos lo cuentan y todo el mundo lo sabe. Las mujeres hoy en día están muy preparadas, empiezan a trabajar en el mercado de trabajo, pero es en el momento del nacimiento de un hijo cuando la cosa cambia totalmente, y cuando ellas se retiran es cuando se establece la diferenciación de papeles. Entonces es necesario que en ese momento se establezca que los hombres empiecen a cuidar a su hijo; luego podremos decir que discriminan las costumbres, pero de momento, hasta que no elimi-

nemos esta discriminación explícita ante la ley y los hombres no tengan esa posibilidad de empezar cuando el niño nace, no podremos decir que luego las excedencias se las toman las madres simplemente porque es costumbre. Se las toman las madres porque las excedencias son una prolongación del permiso de maternidad y es ahí donde los hombres tienen que aprender a cambiar pañales, tienen que aprender a quedarse solos con sus hijos y a establecer ese cambio de papeles.

En tercer lugar, es muy importante a nivel educativo, precisamente para que el niño sepa que cuando él nace le cuida su papá, que las mujeres no están para cuidar y los hombres para ir a trabajar, sino que su papá está para cuidarle. Eso tiene mucho más poder educativo que todo lo que le cuenten en la escuela luego, porque lo está viendo desde su nacimiento. Para eso es importante la igualdad en duración y forma de los permisos de paternidad y maternidad, pero además dicho permiso tiene que ser intransferible, porque ahora mismo sabemos cómo funcionan las cosas, sabemos cómo funciona el mercado de trabajo y sabemos cómo funcionan las personas y, por ejemplo, tenemos la experiencia internacional. La experiencia de Suecia es muy relevante. En Suecia se estableció un permiso de paternidad-maternidad igualitario en 1974, pero determinaron que se podía transferir, era individual pero era transferible, y los padres se lo pasaban todo a las madres. La única forma de que ahora mismo los padres se tomen en Suecia el 20 por ciento de los permisos de paternidad-maternidad que se toman en el país es porque hay dos meses de permiso de paternidad intransferible, y eso es lo que se toman los hombres, lo intransferible, lo demás, dejémonos de ilusiones, es para las mujeres. Entonces sabemos cómo es; por tanto tiene que ser intransferible para que los hombres puedan tomárselo y además tiene que ser individual, porque los derechos Seguridad Social son individuales, las cotizaciones son individuales y las prestaciones contributivas son individuales. No es normal que un hombre haya contribuido toda su vida y después no tenga un derecho que es una prestación contributiva y que además la Seguridad Social le pregunte a la mujer, cuando no tiene incluso las cotizaciones suficientes, si le quiere ceder un derecho que no tiene al hombre. Esto es un desvarío, esto tiene que cambiar y precisamente el movimiento feminista ha luchado siempre por la individualización de los derechos, porque sabemos que las prestaciones o los derechos basados en la familia no permiten la libertad de las mujeres, porque el poder no se distribuye equitativamente en la familia.

Nosotros defendemos que haya igualdad entre los permisos de maternidad y paternidad, pero quizá este no sea el momento, en 2007. No estamos pidiendo que ahora se haga la igualdad total, pero sí que se establezca una hoja de ruta, y en esa hoja de ruta hacia la igualdad en este momento es posible un permiso de paternidad intransferible de cuatro semanas. Tenemos ahí una carta a los diputados y diputadas donde planteamos una enmienda en el sentido de cómo creemos que tiene que

ser. Creemos que tiene que ser un permiso de cuatro semanas como mínimo, porque ocho días y además simultáneamente con la madre no es un permiso para el cuidado, es un permiso para que los padres sean más amables, para que los padres sean más civilizados y para que se ocupen de su mujer, que me parece que está muy bien, pero para que se ocupen del cuidado de los niños no va ser posible. Para eso los hombres han de tener un permiso que ya empiece con la duración suficiente como para que puedan desempeñar un papel. Y esa duración es de cuatro semanas ahora, ¿por qué? Pues porque hay un consenso social, como he dicho antes, según el CIS del 83 por ciento de los ciudadanos, porque hay un consenso político, porque todos los partidos políticos han votado ya a favor un permiso de paternidad intransferible de cuatro semanas en un momento o en otro, incluso lo ha aprobado el Senado aunque luego fue derrotado en el Congreso. Es posible a nivel de cuentas, ahora me detengo más en ello y es rentable a nivel de eficiencia —si me da tiempo, luego me detengo en esto también—.

En cuanto a las cuentas, ahí tienen ustedes un documento que se llama *Las cuentas del gran capitán*. Este documento lo hicimos en la plataforma cuando el ministro de Trabajo, señor Caldera, planteó en noviembre del año pasado, creo, que iba a proponer una semana de permiso de paternidad y que eso iba a costar 500 millones de euros al año. En ese momento planteamos que nos parecía muy grave intentar confundir a los ciudadanos de esta manera, porque, según nuestras cuentas, si todos los niños tuvieran un padre reconocido y todos los padres tuvieran un salario por encima de los topes de Seguridad Social, llegaríamos a los 276 millones de euros al año. Aquí está explicado muy concretamente. Ahora el Ministerio de Trabajo o el Gobierno en general, en la memoria económica de la Ley de Igualdad, ya ha cambiado esas cuentas y plantea que van a ser 184,91 millones de euros por ocho días. Nosotros creemos que esas cuentas aún siguen siendo exageradas y reiteramos que 500 millones es lo que costarían cuatro semanas de permiso de paternidad intransferible y obligatorio; obligatorio quiere decir que se lo tomarían todos los hombres o tenderían a tomárselo todos los hombres que tuvieran derecho a ello. Nos parece que esa equivocación fue una equivocación afortunada, porque nos hace ver que efectivamente teníamos 500 millones disponibles y que esos 500 millones se pueden aprovechar, incluso si el permiso de cuatro semanas es, ya digo, obligatorio. De todas formas, para ver la magnitud de esta cifra, de 500 millones, que es una cantidad que no circula por nuestros bolsillos, podemos compararla con otras, como por ejemplo con lo que se gasta anualmente en tributación conjunta. La tributación conjunta, que es una partida de gasto fiscal, es decir que no ingresa el Estado, que está utilizada en una desgravación que es regresiva desde un punto de vista de la equidad vertical y desde el punto de vista de la igualdad entre hombres y mujeres, sobre cuyas razones no me puedo detener, según la previsión de gastos fiscales de los Presupuestos Generales del

Estado para el año que viene, para 2007, va a ser 2.311 millones de euros. Nos vamos a gastar en tributación conjunta 2.311 millones de euros el año que viene. El permiso de paternidad intransferible de cuatro semanas y obligatorio, supondría 500 millones de euros frente a los dos mil y pico.

De todas formas, en cuanto a gasto social hay que decir que en este momento el gasto social en España es muy pequeño; eso lo dicen todos los especialistas, todos los estudiosos. Actualmente el gasto social en permisos parentales es del 50 por ciento de la media europea, un 0,7 del PIB en España frente a un 1,5 por ciento en la Europa de los Quince. El porcentaje de gasto social en familia y niños en este momento es de un 2,6 por ciento en España, la media de los países de la Unión Europea es de un 8 por ciento. En España un 2,6 por ciento frente a un 8 por ciento. Estos son datos del 2001, pero no han cambiado mucho. Sabemos que el gasto social tiene que crecer, eso es algo que está universalmente aceptado; hay un consenso social en que el gasto social en España se tiene que desarrollar, nuestro sistema de prestaciones tiene que crecer. El problema es hacia dónde tiene que crecer, si tiene que crecer en prestaciones que sean a favor de la igualdad y que además aumenten la eficiencia del gasto público o si se tiene que gastar en prestaciones que profundicen en la desigualdad e impidan que se reestructure la economía española de una forma eficiente. Porque ahora mismo estamos gastando —y está pasando en países como Alemania—, en los dos sentidos. En Alemania se gastan, por un lado, en prestaciones para que las mujeres se queden en casa cuando nacen los hijos —no hay guarderías, son prestaciones para la retirada de la mujeres del mercado de trabajo en caso de maternidad— y, por otro lado, se gastan en planes de igualdad, se gastan en tener agentes de igualdad en todos los sitios, se gastan en prestaciones para las mujeres que han caído en la pobreza una vez que se han descolgado de la estructura familiar y que tienen que ser atendidas por la asistencia social. Esto es ineficiente; se gasta en dos direcciones distintas, con lo cual es un despilfarro. Sin embargo, en países como Suecia, donde se ha hecho una reestructuración, se ha hecho una reforma radical del sistema de impuestos y prestaciones, y de los servicios sociales han conseguido que les vaya muy bien económicamente y han conseguido ser el primer país en competitividad de la economía, ya no solamente en igualdad, sino en competitividad de la economía.

Entonces, ¿es rentable? ¿Es rentable porque se va a utilizar mejor el capital humano y las mujeres van a poder ocupar sus puestos en el mercado de trabajo? ¿Van a generar cotizaciones, se van a generar puestos de trabajo que también generarán impuestos? ¿Las mujeres van a tener sus propias cotizaciones y por tanto van a tener sus propias pensiones y sus propios derechos de Seguridad Social, con lo cual no van a depender de la asistencia social y no van tener que utilizarse partidas de gasto público para ello? También se van a disminuir las

externalidades como consecuencia de la pobreza, que son los malos tratos, por ejemplo, la pobreza femenina cuando las mujeres dependen de sus maridos, con lo cual también se va a evitar las partidas del gasto público. Como ustedes saben, los malos tratos son una gran fuente de gasto social, una fuente de gasto social creciente.

Sobre la conciliación y la igualdad, como digo, es importante tener en cuenta que además ahora no podemos hacer las mismas cosas que se podía hacer a los mejor en los años setenta, pongamos por ejemplo en Noruega, sino que tenemos un mercado globalizado, tenemos una gran tasa de temporalidad en España, y no podemos decir ahora que las mujeres se queden en casa y que luego después no paguen las consecuencias. Esto es algo que no podemos evitar tal y como están las cosas ahora. La Ley de Igualdad plantea esto, plantea que todos los trabajadores y trabajadoras tengan derecho a ejercer la conciliación, pero que no se paguen consecuencias negativas. Sin embargo, tenemos que plantearnos cómo se hace ahora. La asunción equilibrada, de la cual habla la ley, se hace con la igualdad y con la individualización de los derechos. Evitar toda discriminación basada en su ejercicio, como dice la ley, se hace con la obligatoriedad, porque la obligatoriedad del permiso de paternidad y de los derechos sociales es la única forma de que los empresarios puedan concederlos, o sea, estén obligados a concederlos y los trabajadores puedan disfrutarlos; por eso la vacaciones son obligatorias, por eso, para evitar que los empresarios se las escamoteen. Ya digo, hoy no es una solución.

¿Qué es lo que pasa con la Ley de Igualdad? La Ley de Igualdad ahora mismo tiene dos partes, una parte es la de la paridad, la de la paridad en el sector público sobre todo, que está muy bien, es posible y de hecho el Gobierno está avanzando bastante en ello, pero después está la paridad en el sector privado, que es dudosa, precisamente porque además no se están poniendo, es muy difícil, medidas coercitivas, y aparte de la paridad tiene la parte de conciliación. En la parte de conciliación lo contante y sonante que tiene la ley es el aumento de las excedencias y de los permisos para las mujeres. Sabemos que esto es para las mujeres, esto va a ser para las mujeres. ¿Qué hay en el otro lado para compensar esto? Un permiso de paternidad de ocho días, un permiso de paternidad de ocho días frente a un aumento del permiso de maternidad ya de entrada, sin contar todas las demás flexibilidades y facilidades de excedencias, un aumento del permiso de maternidad de cuatro semanas a cambio del periodo de lactancia. Lo que me pregunto es, ¿quién va querer luego contratar a mujeres con todas estas facilidades? ¿En esta reforma laboral, donde se plantean facilidades a los empresarios para que conviertan los contratos temporales en indefinidos, quién va querer hacer un contrato indefinido a una mujer? La elección está clara para el empresario. No es lo mismo lo que va a hacer una mujer que lo que va a hacer un hombre. Me pregunto si después de la Ley de Igualdad va a haber

más igualdad o menos igualdad que antes de la Ley de Igualdad; esa es la gran pregunta.

En cuanto a la conciliación, si no establecemos un permiso de paternidad de cuatro semanas ahora y una hoja de ruta hacia la igualdad, para empezar no habremos establecido el concepto de lo que es realmente la igualdad y además estaremos provocando más desigualdad en relación con la conciliación.

Por lo que se refiere a los agentes sociales, quería detenerme, porque no me da mucho tiempo, en los empresarios. Los empresarios están en contra del permiso de paternidad, los empresarios están también en contra de las cuotas y en contra de todo lo que signifique un avance de las mujeres en el empleo de calidad. Nunca he visto a los empresarios protestar por un aumento de un permiso de maternidad ni por un aumento de las facilidades para que la mujeres se vayan a casa. Esto solo por sí mismo es un gran argumento a favor del permiso de paternidad intransferible. ¿Por qué? Porque los empresarios hoy en día diseñan sus plantillas en masculino, ponen a las mujeres en puestos de cajeras o en puestos, digamos, reemplazables, y a los hombres en el empleo de calidad y en los puestos de manager. La única forma de que esto no pase es precisamente que no sea así, y ellos mismos se están delatando cuando no protestan porque los permisos de las mujeres aumenten, sino que protestan porque los de los hombres aumenten, ya que son los que van a seguir contratando para manager. Es un gasto cero, lo único que necesitarían los empresarios es organizarse, y colocar a las mujeres en el empleo de calidad.

Sobre que la situación está madura, quiero recalcar que esto se ha discutido ya muchas veces; el permiso de paternidad de cuatro semanas se ha votado en el Parlamento cinco veces en la legislatura anterior y dos veces en ésta. El argumento que se ha dado por parte de los partidos para negarse en estas dos últimas veces, es que tenía que ser en el contexto de la Ley Igualdad. A nosotros y a nosotras nos da igual que sea en el contexto de la Ley Igualdad; nos parece que podría haber sido antes, pero en este momento ya sí que no hay aplazamiento posible. Este es el contexto y es ahora cuando la sociedad no se tiene que quedar con la impresión de que la igualdad se utiliza como moneda de cambio. Muchos padres jóvenes están esperando, y cada nuevo dato demuestra la desigualdad total que hay en el mercado de trabajo entre hombre y mujeres. Desde luego, se necesitan muchas cosas más. Se necesitan servicios de educación infantil, se necesitan medidas de educación, de concienciación, de individualización de impuestos y prestaciones en general. Pero desde un luego un paso sólido, un permiso de paternidad importante sería clave ahora mismo para establecer precisamente eso, una vía hacia la igualdad en la conciliación, que es la gran batalla que tenemos pendiente en la actualidad.

La señora **PRESIDENTA:** Muchísimas gracias por su interesantísima y apasionada intervención. Vamos a

conceder la palabra ahora a los grupos para que le formulen las preguntas que consideren oportuno. La señora Pigem en primer lugar.

La señora **PIGEM I PALMÉS**: Muchas gracias, señora Pazos por su comparecencia. Me sumo a lo que le ha dicho la presidenta respecto a la pasión con la que ha defendido algo que coincide con los planteamientos de mi grupo parlamentario. Ya desde la legislatura pasada creímos conveniente la necesidad de solicitar un permiso exclusivo de paternidad de cuatro semanas de duración. Nuestro grupo ha solicitado su comparecencia puesto que usted es la portavoz de una plataforma cívica por este permiso de paternidad, que reúne a muchísimas entidades de todos los sectores sociales. Esto es, en la medida en que estas plataformas sirven también de concienciación y de sensibilización, nos parece que ha sido un avance importante para crear esta mentalidad en la necesidad de corresponsabilizar a los hombres en lo que tradicionalmente ha sido un reducto y una responsabilidad de la mujeres, que es el cuidado y la atención de los familiares dependientes, pequeños y mayores.

Mi grupo parlamentario, como le digo, coincide con el objetivo de lo que ustedes plantean, le diría yo que por tres razones. En primer lugar, porque hay que superar una discriminación legal, en este caso para los hombres; los hombres que quieren asumir estas responsabilidades familiares no tienen un derecho a ello, a pesar de que sus cotizaciones no se ven reducidas por el hecho de ser hombres y, por lo tanto, legalmente no tienen que hacer frente estas cotizaciones a la eventualidad de solicitar un permiso de paternidad. Por consiguiente, para suprimir una discriminación legal. Yo lo pongo desde el punto de vista masculino porque afortunadamente los hombres, sobre todo los hombres jóvenes, sí reivindican un papel de corresponsabilización, sobre todo en el cuidado de los hijos pequeños o recién nacidos. Yo creo que hay que superar esta discriminación legal. Y aquí entro con otra discriminación, que es que, como usted muy bien ha explicado, el derecho de los hombres a tener un permiso de paternidad es un derecho derivado, es un derecho de maternidad que se le cede. Si la mujer no tiene ab initio este derecho, por ejemplo profesionales liberales o personas que por distintas vicisitudes, digamos, históricas de Seguridad Social no cotizan al régimen general, sino que tienen sus mutualidades, etcétera, aunque el padre sí cotice a la Seguridad Social no puede tomar el permiso porque no es un permiso propio sino un permiso derivado. En este sentido, me gustaría saber su opinión sobre si la ley tendría que contemplar además de este permiso individual, la posibilidad de que en caso de que la madre no tenga un derecho propio, el padre sí pudiera acogerse a estas diez semanas que serían de derecho derivado. En segundo lugar, nos parece que, como usted muy bien ha puesto de manifiesto, un permiso de paternidad serviría además de para corregir esta discriminación legal de los hombres, para corregir una discriminación real que tienen las mujeres, que es monopolizar a los ojos de los

empleadores que son ellas las encargadas del cuidado de la familia, no solo por la realidad, sino porque este es el mensaje que se lanza en la ley, y entro en el tercer punto, que es el mensaje pedagógico que podría tener esta ley en el sentido de romper este mensaje que tradicionalmente han asumido las mujeres y que, naturalmente, ha tenido una traducción legal hasta ahora.

Yo creo que este planteamiento se comparte, como usted ha dicho, por todos los grupos parlamentarios, también por el grupo que sustenta al Gobierno; sí lo ha pedido en otras legislaturas cuando no tenía la responsabilidad de gobernar, y quizá la única objeción que pone ahora es el costo de este permiso. Yo le agradezco que usted haya puesto sobre la mesa unos números de lo que sería en realidad el costo de este permiso. Aunque fuera mayor a nadie se le escapa que la igualdad va a tener un costo, es decir, creo que nadie podía pretender que una Ley de Igualdad tuviera un costo cero. La memoria económica es muy, muy tímida y muy, muy comedida, por lo tanto, aunque fuera un costo mayor valdría la pena si con esto se avanza en lo que es una igualdad legal para los hombres y real para las mujeres. Me gustaría también que pudiera incidir un poco en esto.

Y por último, le diría que acabe el esquema que usted tenía planteado y que por razones de tiempo no ha podido terminar, así como si tiene que hacer alguna consideración más, sobre la Ley de Igualdad en general que considere que tendría que añadirse o que suprimirse, la haga.

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

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar, como quien me ha precedido en el uso de la palabra, la diputada Mercè Pigem, quisiera agradecerle su presencia en el seno de esta Comisión Mixta y, por otro lado, agradecerle también su exposición, sobre todo haciendo hincapié en el planteamiento de un derecho que en estos momentos no le es reconocido al padre como tal y, que en cierto modo, se plantea como un derecho nuevo, dado que estamos hablando del derecho de paternidad. Hasta ahora la legislación reconoce a la madre el derecho de maternidad y, por tanto, el permiso correspondiente por maternidad, pero lo que aquí estamos planteando es la necesidad de que también al padre le sea reconocido como tal el derecho de paternidad y, por consiguiente, el permiso correspondiente y además con carácter intransferible, que es lo que usted propone desde la plataforma cívica a la que representa. Es una cuestión que permite, yo creo, avanzar en algo que a todas y a todos nos preocupa si queremos de verdad una Ley de Igualdad real y efectiva y si queremos, de una vez por todas, que la conciliación no sea una cosa solo de mujeres y que afecta solo a las mujeres. De hecho, el mismo reconocimiento de ese derecho y de ese permiso como carácter intransferible hace que los hombres empiecen dando pasos hacia esa corresponsabilidad

y hacia esa necesidad de asumir la conciliación como algo que les afecta también a ellos y no solo a las mujeres, porque hasta ahora toda las medidas que se plantean dentro del marco de conciliación las entendemos como medidas que nos afectan y van orientadas a nosotras, fundamentalmente a las mujeres. Va a suponer un paso importante y un paso que va a implicar que empecemos a interiorizar y a asumir lo que es la corresponsabilidad y lo que es la conciliación por igual.

Al hilo de su intervención, me gustaría exponer una cuestión fundamental. Usted nos hablaba de que para poder dar pasos había que empezar por considerar este permiso como un permiso más amplio que el contempla la ley, que es de ocho días, planteándolo como un permiso de cuatro semanas y además de carácter intransferible, porque ese sería, podríamos decir, el primer paso en esa hoja de ruta hacia la igualdad. Quisiera que usted nos pudiera transmitir, desde la plataforma, cómo ven ustedes esa hoja de ruta hacia la igualdad, porque si el primer paso lo ven como ese permiso de cuatro semanas con carácter intransferible, habrá que dar más pasos en esa hoja de ruta, y yo me imagino que si lo consideran como primer paso en la plataforma tienen, al menos en mente, otra serie de pasos que me gustaría conocer.

Para concluir, señora presidenta, por mi parte, como también se ha incidido en algunas cuestiones por la diputada Pigem, no le plantearía ninguna cuestión más. Deseo agradecerle los aspectos que nos ha aportado para reforzar esa idea de que tiene que ser un derecho propio, como derecho individual y además de carácter intransferible, porque es la única forma en la cual podemos avanzar hacia esa conciliación y hacia esa corresponsabilidad que nos parece fundamental para lograr la igualdad real y efectiva.

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

La señora **BAIG I TORRAS**: Bienvenida doña María Pazos y muchas gracias por la pasión que ha transmitido en su intervención. Comparto que sea la paternidad un derecho individual y siempre que tengo ocasión de hablar con jóvenes varones les remarco la importancia, y lo que se pierden ellos, cuando no están al cuidado de sus hijos ya desde el principio, porque creo que es de lo más apasionante que ocurre en la vida, el transcurrir de los primeros años de los hijos. No le haría a usted las preguntas, sino que se las haría al Gobierno, y no le voy a preguntar por qué esta paternidad no se ha hecho extensible a cuatro semanas y solamente hay este tiempo contemplado en la ley. Pero dejaré solamente ahí la pregunta de si un cambio cultural, como es el que se contempla en esta plataforma que usted nos ha comentado, es o no contraproducente hacerlo obligatorio, y si en la plataforma coinciden muchos hombres, porque realmente sea entonces cuando socialmente veamos este cambio.

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

La señora **ESCUDERO SÁNCHEZ**: Bienvenida, señora Pazos, encantada de tenerla aquí. Me gustaría, en primer lugar, felicitarla por su trabajo y que también esa felicitación fuera extensiva al conjunto de la plataforma. Procediendo del grupo que apoya al Gobierno, me dirá que cómo le digo esto, pues le digo claramente que compartimos su planteamiento y por supuesto el fin que con ese planteamiento persiguen. Eso es lo primero que le quiero decir. Pero quisiera que me aclarara alguna cosa que creo que tengo clara, pero a veces cuando leo las cuentas, y no lo digo exactamente por la comparecencia de hoy, sino anteriormente, me pierdo un poco. En relación a las cuentas, sobre la cifra aproximada que en un determinado momento propuso el ministro de Trabajo dicen: Eso sería si todos los hombres se tomaran el permiso. Pues claro, estamos hablando de un permiso para todos los hombres y sería desde luego intransferible. Preguntan: ¿También obligatorio, no? Si es obligatorio será para todos los hombres. Luego, si al ministro le salen esas cuentas será porque las calcula teniendo en cuenta a todos. O sea, que estamos diciendo que ustedes proponen un permiso intransferible y siempre, siempre, siempre obligatorio. **(La señora Portavoz de la Plataforma Cívica por el permiso de Paternidad Intransferible, Pazos Morán: Sí, sí.)**

Otra cosa que le quiero preguntar: ¿El planteamiento que ustedes hacen es que ese permiso sea simultáneo al de la madre o se distribuye en el permiso de la madre que, en cualquier caso, tiene su propio permiso para la recuperación física del parto y del embarazo? Esto se lo quiero preguntar expresamente porque no lo tengo claro. Ninguno de nosotros, las diputadas y diputados que estamos en la Comisión Mixta, que tenemos un compromiso claro con la igualdad. **(Rumores.—Una señora comisionada: Se han ido.)** Sí, se han ido, curiosamente se han ido en este momento en el que hablábamos precisamente de ellos. Decía que sabemos claramente que un permiso de paternidad y de maternidad más o menos igualitario en el sentido del tiempo está fomentando la corresponsabilidad y además está creando un derecho nuevo para los padres, pero también, y eso me parece todavía más importante, corrige discriminaciones clarísimas que las mujeres tienen en el acceso al empleo. Y en ese sentido, pues claro que lo que tenemos que compartir.

Sólo me queda, aunque no sea motivo de la comparecencia, citar a Amelia Valcarce cuando dice que siempre la política del espacio es del poder y de los pactos. Sin duda la ley que salga de aquí será la ley que seamos capaces de pactar entre todos los grupos políticos. Por nuestra parte, peharemos para que el permiso de paternidad que se plantee sea lo más cercano posible al planteamiento que están haciendo todas las organizaciones sociales a través de la plataforma.

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

La señora **DO CAMPO PIÑEIRO**: Señora Pazos, muchísimas gracias en nombre del Grupo Popular, por su explicación y por la documentación que nos ha hecho llegar, en el sentido de que nos queda claro en la exposición hecha por usted que con respecto a la Seguridad Social las mujeres tenemos una clara discriminación. El padre a día de hoy no está sujeto a ese derecho de la Seguridad Social, al que sí estamos las mujeres, y por tanto ahí tenemos esa discriminación y mientras existan ese tipo de discriminaciones no lograremos esa igualdad real.

Me gustaría, además por falta de tiempo yo creo que me lo va a agradecer la presidenta, hacerle una serie de preguntas concretas para ver si nos las puede contestar. ¿Cree que si existiese ese permiso de paternidad intransferible incidiría también en las excedencias, el trabajo a tiempo parcial, o lo que es peor, que muchas mujeres se ven obligadas a retirarse del mundo laboral, es decir, no tendría solo nombre de mujer que es lo que hoy tiene en la actualidad? Nos gustaría esa explicación. Considera que este permiso debe ser intransferible y obligatorio, y como bien ha dicho hay un acuerdo social; usted no viene aquí sola, viene acompañada de un grupo de 65 asociaciones importantes que forman parte de este foro, y a mayores también está ese acuerdo político al que usted ha hecho referencia, es decir, de los grupos parlamentarios; en concreto en el Senado, nosotros también dimos el apoyo para que este permiso de paternidad se pudiera llevar a cabo; ¿cree entonces que si hay acuerdo social, si hay acuerdo político, el problema es el coste económico? Algo nos ha hablado, pero de otra manera no encuentro alguna justificación para que se pueda negar ese permiso. Si en realidad hay una voluntad política y hay una voluntad social, ¿entonces cuál es el problema que nos lleva a que no se recoja en la ley?

¿En qué medida cree que el permiso de paternidad podría repercutir también en las mujeres para que pudiésemos lograr ese empleo de calidad que en realidad se quiere? Usted nos ha dado ejemplos de Suecia, pero ¿podría comentarnos si en algún otro país de la Unión Europea ha habido experiencias de este tipo que avalen lo afirmado por usted anteriormente? Independientemente del permiso de paternidad, ¿usted considera que sería positivo incrementar lo que es el permiso maternal, esas dieciséis semanas, independientemente del permiso de paternidad? ¿Y en qué medida se podría incentivar que esas diez semanas a las que puede optar el padre, siempre y cuando la madre se las ceda, se solicitasen por los hombres para compartir esas diez semanas? ¿Usted cree que si esta situación no se corrige, con respecto a que los padres tengan ese derecho, como tenemos las mujeres y esa obligación, seguirán las empresas diseñando sus plantillas en masculino, como se está haciendo ahora, en gran medida debido al permiso de maternidad?

En nombre de nuestro grupo, estamos de acuerdo en lo que usted ha dicho, que hace falta una hoja de ruta hacia la igualdad en esta materia, y que yo creo que debe haber voluntad política por parte de todos los grupos para que esto se puede subsanar.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra de nuevo.

La señora **PORTAVOZ DE LA PLATAFORMA CÍVICA POR EL PERMISO DE PATERNIDAD INTRANSFERIBLE** (Pazos Morán): Si me lo permiten, no voy a contestar las intervenciones una a una porque he visto en ellas bastantes coincidencias y bastante acuerdo, lo cual no me sorprende porque que el Congreso esté casi al cien por cien de acuerdo —no conozco a nadie que esté en desacuerdo—, realmente no es una novedad sino que ya lo sabemos y se ha plasmado en las votaciones anteriormente.

Ante la pregunta del Grupo Parlamentario Popular de lo que sería bueno para el empleo de calidad y otras preguntas de este estilo, quiero decir —algo que tenía para explicar más detenidamente— que el problema es de modelo de sociedad y vamos a tener que cambiar. De todas formas vamos a tener que cambiar porque en este momento tenemos una crisis de fecundidad impresionante en los países donde hemos llegado a una igualdad ante el Código Civil, vamos a llamarlos así, los países occidentales, pero no hemos llegado a una igualdad o ni siquiera estamos en vías de unas reformas estructurales que permitan una igualdad en el reparto del trabajo entre hombres y mujeres, en el cuidado de los y en el trabajo asalariado. En países como Alemania, Italia y España ¿qué pasa? Que las mujeres no tienen hijos. Si las mujeres tienen que elegir entre tener hijos siendo dependientes de su marido o tener una carrera profesional, ahora mismo las mujeres están eligiendo la carrera profesional. Las tasas de fertilidad están en caída libre en este momento. Ahora en España solo tienen hijos los inmigrantes, pero los inmigrantes cambian de comportamiento en la segunda generación. Es decir que tampoco es una solución; no está siendo una solución en Alemania, que tiene una tasa inmensa de inmigrantes. Vamos a tener que cambiar de modelo no solo por la equidad sino por la economía; lo vamos a tener que hacer antes o después, lo tendremos que hacer. Las mujeres ahora mismo son el mejor capital humano que tenemos y lo estamos despilfarrando. ¿Cómo vamos a hablar de coste de permiso de paternidad? Como decía la diputada Pígem, no es una cuestión del coste concreto, si son 500 millones en este momento más o menos, ahora no hay ningún problema con los 500 millones porque la Seguridad Social tiene superávit. Ese no es el problema, sabemos que ese no es el problema. El problema es el contrario, que como no nos gastemos los 500 millones ahora, como no establezcamos esa hoja de ruta hacia la igualdad en el cuidado de los hijos, las mujeres no se van a poder incorporar al empleo de calidad porque es impo-

sible y se ha visto en otros sitios. En Suecia y en los países nórdicos, que es donde más cotas de igualdad se han alcanzado, donde los hombres se toman el 20 por ciento de los permisos parentales, que ya es mucho, compartir el 20 por ciento del cuidado de los hijos pequeños es muchísimo pero no es la igualdad. En unos países donde el mercado de trabajo está superregulado, donde los sindicatos son superfuertes, donde no admiten esa tasa de temporalidad que tenemos ahora ni esa expulsión de las mujeres cuando vuelven del permiso de maternidad, a pesar de todo esto en esos países hay unos mercados completamente segregados. ¿Por qué? Porque las mujeres no se pueden incorporar al empleo de calidad realmente mientras sigan llevando la casa a cuestas. La única forma de que las mujeres se incorporen al empleo de calidad, no al empleo ni al desempleo a tiempo parcial, como lo llaman en Suecia —al empleo a tiempo parcial en Suecia lo llaman desempleo a tiempo parcial—, la única forma de que realmente se incorporen es que no lleven la casa a cuestas, y para ello se tienen que poner medidas, pero las medidas no son solo el permiso de paternidad, son los servicios sociales, son los servicios de educación infantil, a los cuales tampoco les estamos prestando ninguna atención, etcétera. Está demostrado que eso es rentable económicamente a medio y largo plazo. Tenemos que cambiar de modelo. Ese es el modelo de dos sustentadores, dos cuidadores que llaman en Suecia, que es el que tenemos que conseguir y es el único posible en este momento. En Noruega y en esos países, ese modelo al que me refería antes de que las mujeres sigan ejerciendo las tareas de cuidado pero dependientes del sector público en lugar de dependientes del marido, ese modelo se llama de separación de roles de género. Ese modelo fue posible en los países nórdicos, fue posible en Noruega en los años setenta y es posible mantenerlo ahora por la distinta estructura del mercado de trabajo, aunque muy difícilmente y con esa segregación laboral y esa discriminación salarial que siguen teniendo las mujeres. En España es imposible, es imposible incluso intentarlo, y no va ser así porque las mujeres siguen teniendo el doble de tasa de paro, y peor vamos a ir porque es imposible corregir el mercado en este momento de esa manera, cuando además lo desregulizamos cada vez más. No podemos dar vuelta atrás a la rueda de la historia. La única forma es cambiar el modelo, y es la única forma además para la economía.

En cuanto a cosas concretas, las cuentas son muy importantes. En este documento que tenemos de las cuentas del Gran Capitán (**Risas.**) y en la memoria económica se hacen estimaciones. La estimación de cuánto costará el permiso de paternidad es muy fácil. Simplemente es estimar el número de padres que tendrían derecho a ella y multiplicarla por la cotización media, que es una cosa de la que también dispone la Seguridad Social. Creo que eso no se ha hecho bien del todo. Pasar de 500 millones que dijo el ministro de Trabajo por una semana, por siete días, a los 184,91 por ocho días ya es haber revisado bastante las cuentas. Pero aun así en estas

cuentas lo que se está planteando es el número de nacimientos que hay, que son 435.770 en el país, pero no todos los nacimientos tienen un padre reconocido insertado en el mercado de trabajo y con derecho a permiso de paternidad tal como se regula. Por tanto, aun así sigue siendo exagerada esta cifra. Otra cosa es si fuera obligatorio, porque desde luego lo que no se plantea la memoria económica es que va a ser voluntario. Se está multiplicando el número de niños nacidos por el coste. Las estimaciones de la memoria económica son, en el caso de que fuera obligatorio, los 184 millones, que creo que son exagerados. Seguimos emplazando al Gobierno a que nos plantee las estimaciones reales, que no lo ha hecho desde entonces. Esto es exagerado, es menos, y aun así, ajustando precisamente porque no todos los padres tienen el derecho, llegaríamos a los 500 millones por las cuatro semanas de permiso obligatorio. En el caso de que sea voluntario no van a ser 500 millones. Por ejemplo en Francia —tenemos experiencia internacional— tienen ahora mismo dos semanas de permiso de paternidad intransferible, pues el primer año que estuvo en vigor se tomaron alguna parte de ese permiso un 43 por ciento de los padres, según la Seguridad Social francesa. El mercado de trabajo francés no es el mismo que este, la tasa de temporalidad no es la misma, la amenaza que tienen los padres cuando se toman allí algo no es la misma amenaza de los empresarios en España, la tasa de empleo femenino no es la misma, y cuando la tasa de empleo femenino es mayor lógicamente los padres van a tener más necesidad de ese permiso. Pues ajustando eso en España el permiso se lo van a tomar muchísimos menos hombres. ¿Sería un 20 por ciento de esos 500 millones? No estamos hablando de nada, no estamos hablando de coste. Lo de que no hay dinero no es cierto, no es eso, ni por la rentabilidad ni por las cuentas concretas.

Contestando a cual sería la hoja de ruta, creo que lo que hay que hacer es rediseñar absolutamente los permisos de maternidad y paternidad. El permiso de maternidad es un caos ahora mismo, y se explica en el documento ese en el que se saca a la Seguridad Social todas las incoherencias. Sabemos que es un caos —y no me voy a detener en ello— porque la Seguridad Social ha ido poniendo parches, acumulando parches. ¿Que viene la adopción? Pues ahora la adopción no la podemos hacer como el nacimiento que hicimos hace unos años porque ahora ya la gente quiere ser igualitaria. ¿Que la madre muere y hay un recurso? En el caso de que la madre muera el padre tiene derecho propio. ¿Pero por qué en el caso de que la madre no muera no tiene derecho propio? Es todo un caos. El permiso de maternidad necesita ser reformado y el permiso de paternidad necesita ser instalado. Además, hemos asumido ya la igualdad total. Qué mejor ocasión que la primera Ley de Igualdad para establecer el principio de igualdad entre permisos de maternidad y paternidad puesto que tenemos todos los argumentos. Establecido el principio de igualdad entre permiso de maternidad y paternidad se pueden

plantear medidas transitorias. Esas medidas transitorias empezarían por un permiso de paternidad de cuatro semanas y a la vez establecemos que van a ser iguales. El permiso de maternidad lo dejamos como está, 16 semanas, aunque en todos los países es mayor. Hasta que se pueda llevar al niño a la guardería se le tiene que tener en casa, le tienen que cuidar el papá y la mamá. Según lo vaya permitiendo el presupuesto y también la sociedad, porque esto es progresivo, vamos a dejar el permiso de maternidad como está, en 16 semanas, y cuatro semanas de permiso de paternidad, aumentando una semana cada año hasta que el padre tenga 16 semanas. El padre tiene que tener el mismo número de semanas obligatorias que la madre. Si la madre tiene seis semanas obligatorias, el padre tiene que tener seis semanas obligatorias. Que las del padre sean para el cuidado y las de la madre para la recuperación del parto no importa. Lo importante es que se retiren del mercado de trabajo en la misma proporción y con la misma obligatoriedad para los empresarios. Hace un año me decían que los padres se iban a ir de vacaciones (gracias a Dios en estos dos años ha cambiado mucho y el movimiento feminista y la sociedad civil ha asumido esta necesidad) y yo le decía: Que se vayan de vacaciones; lo que necesitamos es que se retiren del mercado de trabajo exactamente en la misma proporción y de la misma forma. Esta sería la posibilidad, que la Ley de Igualdad planteara la necesidad de la igualdad en la conciliación, la igualdad en los permisos para empezar, porque eso luego establecería un cambio de roles y de papeles, tendría un gran poder educativo, como aquí se ha dicho, y que después que se planteen las cuatro semanas puesto que ya tenemos el consenso social y la necesidad de ir avanzando según se vaya pudiendo discutir. Cuando tengamos 16 semanas para los dos nos podríamos permitir alargar el permiso de maternidad y de paternidad en la misma manera, pero esto de alargar cuatro semanas el de maternidad y poner ocho días para el de paternidad está completamente en contra de lo que en este momento piensa la sociedad española.

Respecto a si es contraproducente que sea obligatorio, obligatorio es el de las mujeres y no es contraproducente. ¿Por qué son obligatorias las seis semanas de las mujeres? Precisamente para que los empresarios no se las escamoteen. ¿Por qué son obligatorias las vacaciones? Para que los empresarios no se las escamoteen. Un derecho obligatorio no es poner una pistola en el pecho a nadie, como alguien me ha dicho. Un derecho obligatorio es precisamente una protección del trabajador que históricamente se ha demostrado que es absolutamente indispensable. Yo sé que en este momento no hay ningún grupo parlamentario que plantee que esas cuatro semanas sean obligatorias, pero si lo fueran no sería contraproducente. Los trabajadores hoy en día entienden por qué hay derechos obligatorios. Porque no los consideran obligatorios para ellos. ¿Hay muchos hombres en la plataforma? ¿Reivindican muchos hombres este derecho? Creo que este derecho está fundamen-

talmente reivindicado por las mujeres porque son ellas las que van a ser más beneficiadas a corto plazo del cambio de roles, lógicamente, pero los hombres también lo quieren. Muchos hombres nos dicen que es una injusticia que no exista. Los hombres van reivindicándolo progresivamente. Ya los sindicatos lo asumen, lo cual quiere decir que los hombres lo van asumiendo; los hombres por la igualdad lo asumen y los hombres que no lo asumen tienen que cambiar. Que los hombres no lo hayan asumido todavía es una de las razones —si estamos buscando razones— para que ahora mismo no se haya hecho. La razón es que los avances en igualdad van muy unidos a los avances en la paridad. ¿Por qué? Por esto precisamente, porque son las mujeres las que tiran de la igualdad.

Hay muchas más cosas por contestar. ¿Me dejo alguna importante? **(Denegaciones.)**

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, muy sinceramente, por su intervención. Creo que nos vamos todas, entre comillas, convencidas. **(Risas.)** De verdad ha sido muy pedagógica su intervención y le agradecemos la documentación que nos ha dejado, a través de la cual podremos conocer con más exhaustividad sus planteamientos.

La señora **PORTAVOZ DE LA PLATAFORMA CÍVICA POR EL PERMISO DE PATERNIDAD INTRANSFERIBLE** (Pazos Morán): ¿Puedo decir una cosa? En la documentación está la página web de la plataforma, a la que pueden acceder y tener mucha más documentación.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias. Se suspende la sesión hasta las cuatro de la tarde.

Eran las dos y cuarenta minutos de la tarde.

Se reanuda la sesión a las cuatro y diez minutos de la tarde.

— **DE LA SEÑORA PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO DE ESADE (SÁNCHEZ TORRES)**. (Número de expediente del Congreso 219/000710 y número de expediente del Senado 715/000309.)

La señora **VICEPRESIDENTA** (Quintanilla Barba): Señorías, empezamos de nuevo el trabajo de la Comisión Mixta de los derechos de la mujer y de igualdad de oportunidades. Tenemos esta tarde compareciendo ante nosotros a doña Esther Sánchez Torres, profesora titular de Derecho del Trabajo de Esade. Es un honor para nosotros y nosotras tenerla aquí y darle la bienvenida, como no podía ser de otra manera, en nombre de todos los grupos parlamentarios.

Quiero decirle que tiene alrededor de quince minutos para poder intervenir y exponernos lo que piensa de la Ley Orgánica de Igualdad de Oportunidades; cuando termine los distintos grupos parlamentarios le preguntarán, de acuerdo con su comparecencia, y usted podrá responderle a todos al mismo tiempo. Señora Sánchez tiene usted la palabra.

La señora **PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO DE ESADE** (Sánchez Torres): Gracias por la posibilidad de intervenir en esta Comisión. Para empezar quisiera destacar la importancia del proyecto de ley como ley código, tal y como dice la exposición de motivos, por tanto como ley de generación desde la que promover un cambio de las estructuras sociales; sin embargo, que se hayan incorporado a la ley diversas manifestaciones o dimensiones sociales, hace que se pueda correr el riesgo de que alguna de ellas de especial complejidad quede infravalorada e infrarregulada, o que incluso pueda generar problemas jurídicos en la práctica. Este es el caso del tema que va a ocupar mi comparecencia, el de las relaciones laborales; especialmente complejo porque es importante incorporar los conceptos no solo de género y sexo, sino también reflexionar sobre cuáles son los bienes jurídicos a proteger; no estrictamente el derecho y la igualdad, por tanto no solo el derecho de las mujeres a conciliar su vida familiar y laboral o a no tener obstáculos en el acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo, sino que hay otros bienes constitucionalmente en juego, como son el derecho a la salud o el derecho a la familia. La ley, al dar un tratamiento genérico a diversas dimensiones, adolece de la necesaria claridad que este tipo de ley —tratándose además de una ley de transposición de una, o varias, directivas comunitarias y con un valor histórico importantísimo— debería tener. En la primera parte de mi comparecencia quiero, reseñar una serie de problemas de orden técnico-jurídico que creo son importantes sobre todo para evitar que esta ley pueda generar problemas jurídicos en la práctica, a la luz de pronunciamientos jurisprudenciales o intervenciones de la Inspección de Trabajo.

Cuando se lee el artículo 1 hay que hacer una apreciación porque, tratándose de una ley que traspone la directiva en materia de igualdad, no sé hasta qué punto es correcto que se haga una especial mención a la mujer, dado que el colectivo de los autodenominados varones discriminados puede encontrar dificultades para ver protegidos sus derechos. Cuando uno focaliza excesivamente la política en la mujer, el resto de los colectivos tiende a sentirse marginado, pero el papel de los hombres es importantísimo en el cambio de estructura social que pretende este proyecto. Al margen de esto, hay dos cuestiones importantes a clarificar, que vienen del hecho de que se ha cortado literalmente alguno de los textos de la directiva, sin amoldarlos a la realidad estatal interna; se incorporan definiciones realmente complejas de difícil comprensión que sin duda puede generar problemas

interpretativos y de aplicación práctica, como la definición que se hace de discriminación directa o indirecta. Es tremendamente compleja, y si se mantiene esta redacción cuando menos se debería aclarar que la discriminación indirecta es una discriminación medida en función del resultado. Esto es importante, sobre todo para las empresas, que son destinatarias especiales de esta ley, porque en muchos casos cuando ellas son condenadas por los tribunales por conductas discriminatorias alegan: pero si yo no quería discriminar. Se debe tener claro que en el concepto de discriminación indirecta la voluntariedad y la culpabilidad del agente discriminador es irrelevante, viene medido en función del resultado. Este es un tema sobre el que se debería incidir. Otra cuestión especialmente delicada es la definición de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, porque es igualmente compleja, confusa y puede inducir a tremendos errores, entre cosas porque la directiva comunitaria no habla de discriminación por razón de sexo, sino de acoso discriminatorio; por tanto se mezclan los conceptos de acoso sexual, de acoso sexista, de acoso discriminatorio y de acoso moral, y corremos el riesgo de no saber al final en que tipo de acoso nos encontramos, cuál es el bien jurídico a proteger y cómo protegemos a las víctimas de este acoso. Esto tiene especial repercusión porque la ley no se limita a definir qué es acoso sexual y qué es acoso por razón de sexo, sino que a lo largo de las reformas que hace en la materia del Estatuto de los Trabajadores incurre en incorrecciones, sobre todo cuando modifica el artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, que hace referencia al acoso sexual como vulnerador de la dignidad, cuando a la vez está diciendo que el acoso es una conducta discriminatoria. Otra cuestión que creo importante destacar se refiere al artículo 8, cuando habla de discriminación por embarazo o maternidad y lo define como discriminación directa. Es una absoluta incorrección jurídica y además extraña, porque en un momento anterior ha definido lo que es discriminación directa e indirecta, y evidentemente no siempre la discriminación por maternidad es una discriminación directa. Podemos incurrir en discriminaciones indirectas cuando se afecta también a la maternidad. Deseo reiterar la falta de clarificación respecto a los conceptos de género, de sexo y lo poco claro que queda cuál es el bien jurídico a proteger, si es el género, si es la salud, la infancia, la familia, etcétera.

Entrando en la incidencia que sobre las empresas tiene la ley, esta es poco coherente con la ambición que en principio plantea, porque hace recaer una parte importante del peso de la consecución del derecho de igualdad y la no discriminación sobre las empresas. Evidentemente las empresas son responsables, están insertas en ella y además configuran modelos sociales, por tanto pueden o no consolidar estructuras sociales, pero es importante destacar el escaso apoyo que esta ley está dando a la empresa para que pueda gestionar correctamente todas y cada una de las obligaciones que se la impone. Me estoy refiriendo al Plan de igualdad. Ya en

primer lugar no se entiende por qué solo las empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a participar en el Plan de igualdad, cuando tratándose de un derecho fundamental ha de ser un derecho universal, como lo es, por ejemplo en materia de prevención de riesgos laborales; por tanto las pequeñas y medianas empresas se van a tener que limitar a lo que al respecto se pueda pactar en convenio colectivo, mientras que las empresas de más de 250 trabajadores tienen que realizar este Plan de igualdad. Además es contradictorio con la propia realidad porque las grandes empresas, en el marco de sus programas de responsabilidad social corporativa o incluso en el de sus planes de diversidad, están incorporando medidas importantes e innovadoras en materia de no discriminación, mientras que en la negociación colectiva en España cuanto menos se constata deficiencias importantes en el tratamiento del principio de igualdad y no discriminación. Las pequeñas y medianas empresas quedan abandonadas al no serles de aplicación ese Plan de igualdad, entre otras cosas porque es importante que la ley, por lo menos en la exposición de motivos, incida sobre la idea de que la elaboración de esos planes de igualdad y la correcta consecución del principio de igualdad y no discriminación es un beneficio para las empresas y se pueden obtener incrementos importantes de su productividad y rendimiento y, como consecuencia de ello, de su competitividad. **(La señora presidenta ocupa la Presidencia.)** Queda confuso cómo se va a realizar ese Plan de igualdad y qué es lo que va a ocurrir si las empresas no lo adoptan en el periodo que la ley prevé. Incluso la propia ley es nuevamente contradictoria, porque está previendo una obligación de negociar estos planes de igualdad y a su vez en el artículo 43 está reclamando transparencia en la elaboración de los planes de igualdad, de lo cual se deriva una obligación de informar a los representantes de los trabajadores, cuando dichos representantes deben haber intervenido activamente en la elaboración de este Plan de igualdad.

En cuanto al distintivo empresarial, ya que la tendencia debe ser más a promover que a sancionar, es una buena medida, por tanto el distintivo empresarial sería una buena medida siempre y cuando se controle que no se acaben convirtiendo en mecanismos de marketing blanco. La pregunta que me formulo es si el Plan de igualdad acabará siendo, como debería ser, el equivalente al Plan de prevención de riesgos laborales en los temas de discriminación, porque si no es así se estará llevando a que las empresas incorporen de manera meramente formal estos planes de igualdad, para no hacer más que aparecer frente al mercado como empresas buenas. Me extraña cómo frente a los anteriores borradores ha desaparecido toda referencia a los mecanismos de control y la obligación de desarrollo reglamentario.

Otra cuestión que quería destacar, precisamente para no fomentar la confusión, está en relación con el artículo 69 cuando hace referencia a la responsabilidad social empresarial. Cuidado con este tema, porque ya las empresas en España están confundiendo lo que es cum-

plimiento de la ley con responsabilidad social corporativa. La responsabilidad social corporativa es, de acuerdo con la normativa o las directrices comunitarias, algo que va más allá del cumplimiento de la ley, y por eso es voluntaria. Por tanto, incorporar este artículo 69 puede llevar equívocamente a la idea de que las empresas pueden hacer esto, y si lo hacen está dentro del marco de la responsabilidad social empresarial. No, una empresa no es socialmente responsable porque cumpla la ley; es socialmente responsable porque va más allá de lo que la propia ley la exige. En cuanto a la presencia de mujeres, simplemente querría alertar de que el establecimiento de cuotas de participación en los consejos de administración y el papel que se otorga a la negociación colectiva para regular reservas, exclusiones y preferencias puede llevar en alguna ocasión a problemas jurídicos, en la medida en que entren en contradicción con la jurisprudencia comunitaria, que es tremendamente restrictiva a la hora de admitir medidas de discriminación inversa. La ley no hace suficiente hincapié en la diferencia entre acción positiva y discriminación inversa.

Para acabar, respecto al papel de la Administración y los poderes públicos, por lo menos en el ámbito de las relaciones laborales esta ley no es coherente con la ambición que en principio nos está presentando, porque se ha limitado a incorporar a la ley cuestiones que ya venían siendo reconocidas por los tribunales, tanto a nivel interno como comunitario, y casi las únicas innovaciones que realiza son las referentes al permiso de paternidad, realmente irrisorio y que en nada contribuye al cambio de mentalidad que se pretende, porque con ocho días difícilmente podemos defender que el hombre se va a implicar en el cuidado y atención de su familia; por tanto, es un mecanismo para alargar un permiso concebido con una lógica festiva, para celebrar el nacimiento de un hijo. Debería realizarse un esfuerzo para incrementar —no digo ya siguiendo el modelo sueco de 5 meses obligatorios para la madre, 5 meses obligatorios para el padre y otros 5 meses a repartir—, ese permiso a un mes.

Hay cuestiones que creo quedan todavía sin resolver y que son manifiestamente inadecuadas. La regulación que se hace del permiso de lactancia. Tal como se está regulando no se está articulando un derecho para alimentar al hijo o hijos durante los primeros meses de vida, y así es comprendido por las empresas, lo que genera grandes rechazos por su parte, porque se está reconociendo un derecho con una nomenclatura que en realidad no obedece a ese espíritu. Es más lógico alargar el permiso de maternidad al equivalente permiso de lactancia. Por supuesto no hay que restringirlo, si se mantiene como está en el proyecto de ley, a las mujeres; no puede ser un derecho de titularidad femenina, en la medida en que el hombre también puede contribuir a la lactancia y al alimento de sus hijos. En segundo lugar y también en relación con esta cuestión, es absolutamente inadmisibles que todavía el permiso por maternidad sea de titularidad femenina y solo para mujeres con contrato de trabajo,

porque eso está bloqueando la intervención y el compromiso de los hombres en ese cambio de estructuras sociales. Desde esta perspectiva es absolutamente intolerable que se mantenga como un derecho de titularidad exclusiva de la mujer, por mucho que esta pueda cederlo al hombre. Quisiera también manifestar la confusión de bienes jurídicos a los que hacía referencia anteriormente. Si la ley mantiene que es obligatorio que la mujer disfrute las seis semanas siguientes al parto, evidentemente el bien jurídico a proteger no es el derecho a la familia, sino el derecho a la salud, por tanto, sí es el derecho a la salud y sí es obligatorio, no debería exigirse cotización alguna durante estas seis semanas.

Para acabar, simplemente y sin perjuicio de que a lo largo del debate pueda incorporar alguna otra cosa que me haya dejado en el tintero, es imposible pretender un cambio de estructura social si todos los permisos de conciliación de la vida familiar y laboral y todas las licencias que se articulan desde el punto de vista estrictamente laboral no van acompañados de un soporte prestacional de la Seguridad Social, entre otras cosas porque, en la medida en que son las mujeres las que cobran menos que los hombres, por una mera cuestión de economía familiar, a la hora de plantearse cuándo uno va a pedir una reducción de jornada o va plantearse una excedencia por cuidado de hijos o familiares, evidentemente quien lo va a pedir es aquel de los cónyuges o aquella persona de la pareja que tenga menores ingresos. Hubiera sido más decidido, valiente y coherente que se hubieran articulado mecanismos que permitieran compensar ese *gap* entre salarios, de manera que permitiera que los hombres también puedan acceder con una cobertura en materia de Seguridad Social. Por supuesto, se ha de eliminar la total descoordinación que existe entre normativa laboral y Seguridad Social, para que al cabo de 20, 30 ó 40 años las mujeres no se den cuenta de que no solamente la falta de conciliación la afectó durante los años importantes de cuidado de familiares y sus hijos, sino que la afectará luego cuando vaya a acceder a la jubilación ya que tendrá unas bases de cotización inferiores porque durante la reducción de jornada no se computó una cotización al cien por cien o no tuvo derecho a una prestación que la permitiera mantener su nivel de vida.

Si tienen alguna cuestión estaré encantada de responderles.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias por su acertada intervención, que nos va a procurar que tomemos también las decisiones más adecuadas.

Empieza el turno de intervenciones. En primer lugar tiene la palabra la señora Pigem.

La señora **PIGEM I PALMÉS**: Gracias por todas sus propuestas. Yo le solicitaría, señora Sánchez, que todas las que nos hace nos las trasladase por escrito, si pudiera. Son apreciaciones importantes, pero al mismo tiempo tienen una precisión técnico-jurídica, y usted en su

calidad de profesora de derecho laboral podrá precisar mejor el contenido y el alcance de las ideas que nos ha trasladado.

Entre algunos temas importantes que ha mencionado está la trasposición conceptual de las directivas, que quizás tenga una lectura interpretativa difícil por los tribunales en España, puesto que los conceptos se traducen de una manera literal, pero no en su acepción jurídica; por tanto, tendremos una interpretación gramatical que tendrá una difícil trasposición a todos los efectos de considerar si existe discriminación, si no existe, etcétera. En segundo lugar, se ha puesto de manifiesto por algunas de las comparecientes que la han precedido el tema de que la trasposición de la directiva no se ha hecho en la literalidad de las palabras sino en la de los conceptos. Por ejemplo, se ha reiterado por dos de ellas, que up recierde, que forma parte de la discriminación el tema de la humillación; está palabra ha caído en la trasposición. Me gustaría saber su opinión al respecto, y si en esta relectura conceptual habría que reintroducir no tanto las palabras sino los conceptos que han caído, que no han aparecido en el proyecto de ley.

Por lo que se refiere a las empresas he visto un planteamiento nada tímido; usted va más allá de lo que hemos escuchado a otras comparecientes. La representante de la Pymec nos pedía una moratoria no tanto para las microempresas como para las medianas, dado que tienen una estructura muy distinta de las microempresas y de las pequeñas y grandes empresas. Quizás adaptar todas estas medidas, sin más *vacatio legis* que la que da el propio proyecto, iba a ser complicado; ella pedía un *tempo* de adaptación para las empresas de menos de 50 trabajadores, no para que no se aplicara sino para darles un plazo de adaptación. Quizás no están diciendo cosas distintas. Cuando usted dice que pasa el peso de la igualdad a las empresas y da escaso apoyo para desarrollar la igualdad, aunque parezca distinto, es un discurso complementario. Hay que hacerlo, pero que se dicten medidas de apoyo y un tiempo lógico de desarrollo. Me gustaría saber si esta podría ser una interpretación. Me parece también novedoso, o por lo menos no lo había escuchado antes, que los planes de igualdad tuvieran que ser para todas las empresas, en este paralelismo con el tema de las medidas de prevención de riesgos laborales. Esto también se ha de sumar con lo que usted ha dicho de apoyo del Gobierno y de las administraciones para que esto se pudiera cumplir.

Me gustaría también que desarrollara el tema del palo y la zanahoria; en este equilibrio entre estímulo y sanción dónde cree usted que estaría el punto correcto, si la ley contempla un punto correcto y si también hay que hacer una diferenciación entre grandes empresas que poseen más medios personales y materiales y pequeñas empresas, tales como un puesto en un mercado, un despacho profesional, que también son empresas, y esto sobre todo teniendo en cuenta el tejido empresarial de Cataluña para las mujeres, en el que muchas de ellas son

autónomas, porque han creado su propia empresa ante la dificultad de poder alcanzar en un puesto laboral asalariado.

La agradezco también, en el tema de las cuotas en los consejos de administración, la perspectiva que nos da con la posibilidad de conculcar la normativa comunitaria en el tema de discriminación adversa. Es también un tema importante, y me gustaría que nos trasladara una redacción para que, cumpliendo el objetivo, no cayéramos en algo que no queremos. Deseamos establecer una medida de acción positiva y de estímulo, pero de ninguna manera queríamos conculcar ningún tipo de jurisprudencia.

Estoy de acuerdo con usted en la brevedad del permiso de paternidad y también en que, además de impulsar un cambio en la ocupación de la mujeres y en su permanencia en el mundo del trabajo, hemos de vigilar esta rueda que se ha producido de que hoy las mujeres mayores después de haber trabajado toda su vida dentro y fuera de casa muchas de ellas son pobres, o lindando el umbral de la pobreza. Hemos de ser realistas, hoy en día el peso de la conciliación sigue recayendo en las mujeres, que siguen necesitando, muchas veces, pedir una reducción de jornada, lo que se traducirá, como usted ha dicho, en menores pensiones para el día de mañana. Con independencia de que debemos implicar a los hombres en las responsabilidades familiares y en hacer un mundo más equitativo. ¿Usted sería partidaria, por ejemplo, de reconocer legalmente a efectos de cotizaciones el trabajo que las mujeres desempeñan en la sociedad mediante la familia? ¿Qué les parece que medidas como que los contratos de reducción de jornada, por motivos de cuidado de hijos durante un tiempo en el que no hay servicios o no los hay suficientes, se consideraran complementados como si se trabajara a jornada completa, pues están trabajando todo el día, dentro y fuera de casa, para que este peso que ya recae sobre las mujeres no se tradujera en pobreza en el día de mañana?

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

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: Quisiera agradecer a doña Esther Sánchez las explicaciones que nos ha dado a lo largo de su intervención, y más que estas la valentía que ha tenido para transmitirnos todos estos aspectos que desde su ámbito de trabajo y profesional considera oportuno trasladarnos, ahora que debemos trabajar en el marco de la ley para mejorarla y para evitar todas aquellas cuestiones y problemas de orden técnico-jurídico que usted nos ha mencionado. En principio me sumo a la petición que le ha hecho mi compañera Mercé Pigem, porque sería interesante para todos los miembros de esta Comisión disponer de esas consideraciones por escrito para poder llevar a cabo las matizaciones oportunas, con las enmiendas que pudieran presentarse al proyecto de ley.

Se ha hablado de la trasposición de la directiva por todas las ponentes que han venido interviniendo, mencionando que hay conceptos de dicha trasposición que no se recogen fielmente en el contexto de la ley; por tanto sería oportuno bien matizarlos o bien recogerlos explícitamente, tal y como aparecen en la directiva.

Usted plantea una cuestión que me parece fundamental, como ha dicho al inicio de su intervención: la ley es importante, es necesaria, pero lo que tiene que hacer es, con las distintas medidas y ámbitos en los que plantea intervención, cambiar estructuras sociales, y no solo en la relación interna de las familias, sino consolidadas a nivel empresarial, laboral, educativo, etcétera. En ese sentido estoy de acuerdo con usted, en que es un ámbito en el que habrá que incidir. Ha planteado cuestiones bastante importantes y ambiciosas en relación con el mundo empresarial; por ejemplo los planes de igualdad no deben limitarse solo a aquellas empresas que tengan más de 250 trabajadores. Quizás precisen de más tiempo para poder elaborarlos, hacer un diagnóstico y ponerlos en marcha, pero por otro lado hemos tenido ponentes que nos decían: ¿por qué se establece la limitación en el ámbito de modificación de la Ley de Régimen Electoral a municipios de menos de 5.000 habitantes, cuando no debería de establecerse excepcionalidad? Habrá que analizar las distintas excepcionalidades que se plantean en la ley y tratar de evitar que se vean como salvedades o excepciones que les dejan al margen de lo que es el propio desarrollo de la ley.

Hay un tema en concreto que me parece importante resaltar, la responsabilidad social de las empresas. Esta no es el cumplimiento de la ley; eso es su obligación. La ley es de obligado cumplimiento, luego esa responsabilidad social de una empresa vendrá demostrada por la actuación de la empresa al ir más allá de lo que la ley contempla como básico o fundamental a desarrollar por su parte. Hay que evitar de esa forma la confusión que existe a nivel general al decir que una empresa es responsable socialmente por no incumplir la ley; no, su obligación es cumplir la ley.

Por otro lado, concluyo, señora presidenta y doña Esther Sánchez, planteándole en concreto una serie de cuestiones en relación con el permiso de maternidad, permiso de paternidad. Estando totalmente de acuerdo en que me parece, en cierto modo, hasta irrisorio el constituir un derecho que no sea solo de la madre, sino que sea también para el padre de ocho días. Eso es algo que hemos discutido y que se nos ha planteado por parte de otras ponentes y tendríamos que tener en cuenta qué es lo que pretendemos proteger en cada momento, cuál es el bien a proteger. Con el permiso de lactancia ocurre lo mismo, ¿qué sentido tiene en estos momentos contemplar ese permiso si no clarificamos cuál es el bien a proteger? En ese sentido, tendríamos que plantearlo como un permiso acumulable al de maternidad o paternidad, porque yo creo que tenemos que empezar a hablar de permiso de maternidad o de permiso de paternidad indistintamente. Me gustaría saber un poco más acerca

de qué planteamientos nos trasladaría a los miembros de esta Comisión en la línea que usted ha mencionado sobre la carencia que le ve usted a esta ley, en el sentido de que no hay un soporte prestacional de la Seguridad Social para evitar que, al final, para poder realizar una serie de tareas y obligaciones derivadas de esa responsabilidad familiar tenga que renunciar el que menos salario tiene, y de qué tipo debería ser ese soporte prestacional para poder valorarlo o recogerlo.

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

La señora **FLORES FERNÁNDEZ**: Muchas gracias por su intervención, señora Sánchez Torres. Imagino que no se le escapa que después de llevar todo el día escuchando comparencias tan interesantes como esta última, a estas alturas hayamos escuchado los mismos temas desde diferentes perspectivas, algunos coinciden y otros no, lo cual enriquece a la hora de elaborar el texto definitivo que no tiene que ser nada más que el resultado del trabajo que se haga, con la ayuda de todas ustedes, en este Parlamento.

Coincido con usted en la importancia que tiene este proyecto de ley como una ley —código decía usted antes— que va a cambiar las estructuras sociales. No es fácil cambiar estas estructuras y no es una cosa que podamos hacer de hoy para mañana; la terminaremos en los plazos previstos, pero luego queda su aplicación y el cambio de mentalidad. Quizás por eso, toda la parte de educación y formación sea la que nos dé la esperanza de que en el futuro no tengamos que estar debatiendo de estos problemas. Me ha interesado mucho todo lo que usted ha dicho de los planes de igualdad, de la situación en las empresas, porque, repito, a lo largo del día hemos escuchado hablar de los planes de igualdad o de las medidas de especial atención a la igualdad desde diferentes puntos de vista. Me interesaría que usted nos aclarara un poco cómo cree que sería más efectivo que se pudieran implantar, porque, si bien es cierto que a través de sentencias judiciales se van haciendo algunas cosas, nosotras pensamos que esto tiene que estar mucho más sistematizado y que aunque hay una responsabilidad, como no podía ser menos, del Estado, no es menos cierto que las empresas también tienen su responsabilidad, y a ello ha hecho usted referencia. Me gustaría que usted lo aclarara desde su punto de vista, porque yo no soy profesional del derecho y todo lo que usted me diga me sirve.

Nosotros no concebimos los planes de igualdad como sustitutivos de nada, son complementarios, y, desde luego, otro de los objetivos de la ley es potenciar todas las medidas de acción que vayan a favor de la igualdad en la negociación colectiva. La representante de la Unión General de Trabajadores, que ha estado ahora, hacía especial hincapié en las dificultades que hay en el mundo sindical y empresarial. Si ha habido una coincidencia ha sido en que todos los temas de conciliación no son con-

ciliación de las mujeres en la vida personal y profesional, se trata de conciliación en general, y si bien nosotras estamos avanzando en la conciliación, la verdad es que los hombres no. Quizá tendríamos que hacer más hincapié en este tipo de cosas, que, repito, son temas de formación y educación, porque si no traemos a los varones a nuestro campo mucho me temo que seguiremos cargando nosotras con todos los problemas de conciliación, mientras que habrá una parte importante de la sociedad que no cargará con ellos.

He creído entender que usted veía en el texto de la ley mucha incidencia sobre la responsabilidad que tenía la empresa y no tanto sobre la implicación de la propia Administración. Yo creo que la ley quizá sea muy exhaustiva en la regulación de su propia estructura. Otro tema que habría que clarificar —y si usted ve que no queda demasiado bien en el texto sería bueno que nos pudiera facilitar algún texto que nos pueda servir para aclarar— es el de la discriminación directa, indirecta y la definición de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. Yo creo que estos temas deben quedar perfectamente claros y me parece interesante que desde su perspectiva pudiéramos tener esas aportaciones.

Habla usted también del permiso de paternidad/maternidad. Hemos tenido una comparencia específica sobre ello y sería bueno que nos aclarara cómo cree que podría coadyuvar al buen funcionamiento de todo este entramado que estamos montando entre todos y todas para que fuera también un derecho del padre y que sirviera para el fin al que nos dirigimos. Le repito mi agradecimiento personal y el de mi grupo por su aportación y le agradeceríamos que nos aportara los textos a los que antes ha hecho referencia.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Martínez Mendizábal.

La señora **MARTÍNEZ MENDIZÁBAL**: Creo que ha sido una comparencia y una explicación muy amplia, al mismo tiempo precisa y concreta, que nos va a dar mucha luz.

Nos ha hablado de discriminación positiva y discriminación inversa. ¿Nos podría concretar un poco más? ¿En qué incidiría usted más siendo el bien a proteger conseguir una mayor igualdad? Cuando habla del permiso de lactancia lo ha encuadrado —lo que hoy día parece ser que se está produciendo— en un ámbito —entre comillas— «festivo» con lo cual ampliar eso no va a ser suficiente, siempre es mejor más que menos, pero no va a cubrir el derecho a la lactancia del hijo. Por otro lado, ha dicho que le parecería positivo incrementar la maternidad; la pregunta es: ¿Hasta dónde cree usted que tiene que ir esa maternidad, comprendería el periodo de lactancia, los nueve meses, uno o dos más? Tiene algún cálculo sobre el coste que eso supondría a la Seguridad Social, puesto que ese permiso de maternidad no solo suspende una relación laboral sino que lleva aparejado automáticamente un subsidio cuando se cumplen

unos requisitos? También ha hablado sobre el permiso de maternidad de seis semanas obligatorias y de que si el bien a proteger es el derecho a la salud, no debería de cotizarse, si lo he entendido bien. Yo no sé hasta qué punto puesto que hay una suspensión de la relación laboral, pero por similitud también es una incapacidad temporal, por razón de enfermedad y lo que se protege en ese caso es el derecho a la salud y hay cotización; ¿por qué en la maternidad lo excluiría? ¿afectaría de alguna forma a la igualdad?

Por otro lado, el artículo 13 dice: Cuando de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable. Es verdad que aunque excluye los procesos de naturaleza penal, en este momento, ¿no le parece que invierte la carga de la prueba? ¿O por lo menos a descompensar a la carga de la prueba? Es una pregunta estrictamente jurídica. En cuanto a la negociación de los planes de igualdad y las medidas obligatorias en el marco de la negociación colectiva, ¿estamos introduciendo o rompiendo un principio de autonomía de las partes en esa negociación? ¿Hasta qué punto el forzar a esta negociación se nos puede convertir en una cosa que ha dicho, y yo comparto, sobre los planes de prevención? La prevención todavía está vagamente introducida en la negociación colectiva. No lo digo yo, el otro día un compañero de *Convergència i Unió* en una interpelación se preguntaba hasta qué punto los planes de prevención son sólo son formales pero no alcanzan la prevención. ¿Se nos puede convertir también esto en un puro formalismo? Si me permite un último tema. ¿Estamos rompiendo el principio de que las vacaciones, desde el punto de vista del derecho laboral, se pueden pasar al ejercicio siguiente? Y si así fuera ¿por qué se excluye en el caso de la maternidad? ¿Qué opina de ello?

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

La señora **PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO DE ESADE** (Sánchez Torres): Intentaré, en la medida de lo posible, contestar a todas las preguntas, si me olvido de alguna, por favor, incidan en ella. En relación a lo que comentaba al inicio de mi intervención, sería una lastima que la entrada en vigor de la ley fuera con una ley con deficiencias que planteara problemas jurídicos, entre otras cosas porque la excusa —entre comillas— de esta ley es la transposición de las directivas de 2002 y es difícil pensar que vayamos a tener otra excusa similar que justifique una reforma de esta Ley de Igualdad, por tanto creo que es importante que todas aquellas cuestiones y errores que se han detectado se intenten corregir cuanto antes porque no tendría sentido, y seguramente no habrá oportunidad, una reforma inmediata. Empezando precisamente por eso, sobre si se ha transpuesto literal o conceptualmente la directiva, ya

he contestado. En muchos apartados se ha transpuesto literalmente y eso es un error porque, en primer lugar, una directiva no es un texto normativo vinculante y, después, es un texto fruto del consenso no de diferentes fuerzas políticas sino de diferentes Estados, con diferentes ordenamientos jurídicos y diferentes conceptos jurídicos. Lo que no podemos hacer es lo que se ha venido haciendo desde hace tiempo, que es copiar literalmente el tenor de las directivas, porque eso, llevado a nuestra realidad, lo único que hace es generar problemas interpretativos y de aplicación, más cuando en muchos casos en el tránsito de esa interpretación literal se pierden las palabras, hecho que lleva a que al final la transposición no sea ni de conceptos; es el caso del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. ¿Por qué? Porque las directivas comunitarias hablan de acoso discriminatorio, término que también es equívoco y confuso porque ¿qué es acoso? ¿Una conducta discriminatoria o una serie de conductas que podamos hilvanar y que configuren un plan estratégico de desgaste que vaya en contra de un determinado colectivo? En este sentido, yo coincidí plenamente en que, por lo menos en relación al concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se ha hecho una mala transposición incluso del concepto. El acoso sexual no es un problema de incontinencia sexual, en la práctica el acoso sexual es un acoso sexista porque se está utilizando el sexo para mantener el poder. Por lo tanto, aquí ya incorporamos confusión; el acoso sexual, casi siempre, es un acoso sexista. Sí es cierto que en el ámbito penal es un atentado en contra de la libertad sexual, pero en el ámbito laboral no es así, y muestra de ello es que el propio legislador comunitario interno califica y tipifica esa conducta, no como un atentado en contra de la libertad sexual, no como un atentado en contra de la dignidad o en contra de la salud, sino en contra del derecho a la igualdad. Yo creo que aquí es importante incidir sobre esta cuestión, como lo es también que se incorpore en el texto de la ley que no solamente es una conducta discriminatoria sino que puede, eventualmente, ser una vulneración del derecho a la salud, porque normalmente los acosos sexuales, sexistas o morales, acaban derivando en problemas de salud, y aquí entraría toda la vinculación con los riesgos psicosociales, y además es esencialmente también una vulneración del derecho a la dignidad, porque nosotros, a través de diferentes conductas, estamos situando a una persona —sea hombre o mujer— en un ambiente hostil, degradante, humillante y vejatorio; y ahí se tiene que hacer la incisión porque el acoso sexual o el acoso discriminatorio tienen como resultado generar ese ambiente hostil, humillante, eso es lo que define el acoso; y lo define porque no es solamente una conducta, sino que es un plan estratégico sistemático de desgaste a través de conductas —en este caso— discriminatorias. Pero ¡ojo! porque habrá que ver cómo incardinamos el concepto de acoso por razón de sexo con el concepto de acoso moral acuñado por nuestros tribunales y con un gran número de sentencias al respecto, porque el acoso

moral puede integrarse también a través de conductas discriminatorias.

En relación a cómo se tiene que hacer el Plan de Igualdad. Yo partía de la base de que el Plan de Igualdad tiene que ser el equivalente, no el sustitutivo, a un plan de prevención de riesgos discriminatorios y por tanto la lógica debe ser la misma que se aplica con respecto al Plan de prevención de riesgos laborales. En este sentido, creo que sería importante que la propia ley detalle, no solamente el contenido de ese Plan de Igualdad que va a hacer referencia a salario, jornada o categorías profesionales, sino que articule un mecanismo procedimental que deban seguir las empresas, sobre todo bajo la misma idea que la Ley de prevención de riesgos laborales, que integre todas y cada una de las dimensiones de la empresa. Dicho de otra forma, el Plan de Igualdad es el equivalente al principio de transversalidad que se aplica a los poderes públicos. La ley habla del principio de transversalidad, pero solo como inspiradora de la actuación de los poderes públicos. El Plan de Igualdad es la concreción a nivel empresarial de ese principio de transversalidad, y en ese sentido, la regulación que hace la ley es absolutamente deficitaria. Por supuesto que debería darse una moratoria a las empresas, como se hizo en relación a la entrada en vigor de la Ley de prevención de riesgos laborales, porque si realmente queremos que sea un instrumento serio de prevención y erradicación de las discriminaciones, tenemos que dar todos los instrumentos a las empresas para que eso pueda llegar a ser. Los instrumentos o recursos materiales, por ejemplo, ayudas, es otro aspecto de la ley que es deficitario. La ley hace referencia a la colaboración entre administraciones y yo creo que es básico que la Administración colabore estrechamente con sindicatos y, sobre todo, con organizaciones empresariales, entre otras cosas porque algunas de las organizaciones empresariales que representan a muchos empresarios no tienen asumido el discurso ni de sexo ni de género. Es necesario comprometerlos, que asuman ese compromiso desde la ayuda, no desde la sanción, porque lo único que hacemos desde la sanción es generar rechazo y la idea de que el Plan de Igualdad es un obstáculo y no lo que realmente es: una oportunidad para retener talento y para generar calidad de vida en el trabajo y, además, obtener beneficio productivo, porque cuanto más feliz, más contenta y mejor vive la gente en tu empresa, mayor es su rendimiento y más la productividad. Hay estudios a nivel internacional y europeo que constatan claramente esta idea. ¿Cómo se tiene que hacer? Siguiendo el modelo del Plan de prevención de riesgos laborales en la redacción que finalmente se dio tras la última reforma de la Ley de prevención de riesgos laborales.

Lo del palo y la zanahoria. Reitero la misma idea. Yo solamente puedo implicar a las empresas desde una política proactiva que fomente la colaboración con la Administración, fomente el diálogo, fomente el consenso y, de alguna manera, genere elementos de estímulo más que de sanción. Aquí, por supuesto, se tiene que hacer

una clara distinción entre medianas, grandes empresas y pequeñas empresas, porque la capacidad de maniobra que en este campo tienen las pequeñas y medianas empresas es mucho más pequeña que la que tienen las grandes empresas o las medianas de cierta dimensión y, por supuesto, las multinacionales implantadas en países que promueven no solamente la política de no discriminación sino algo mucho más ambicioso, y con respecto a lo cual España todavía está en pañales, que son las políticas de diversidad, no solamente vinculadas a sexo sino vinculadas a muchos más de los colectivos que incorporan las propias directivas comunitarias.

En cuanto al compromiso de los poderes públicos, el artículo 47 del proyecto de ley señala cuáles son los criterios de actuación de las administraciones públicas y hace referencia a que las políticas no pueden generar menoscabo en la promoción profesional, y yo me acojo a una acepción amplia del término, no solamente contractual sino también en materia de derechos a la Seguridad Social. Por lo tanto, desde esta perspectiva, está claro que la Administración pública no está actuando en coherencia con esa ambición que nos está presentando en la ley porque por un lado se están reconociendo una serie de derechos a nivel laboral pero que, como no vienen respaldados por el reconocimiento de prestaciones a la Seguridad Social, son derechos infrutilizados y, además, cuando lo son, lo son respecto a las mujeres, porque, repito, se sacrifica el sueldo más bajo y este, esencialmente por problemas de conciliación, es el de las mujeres. No olvidemos que hoy por hoy, las estructuras salariales son esencialmente variables y toman en consideración esencialmente el tiempo de dedicación, la flexibilidad horaria y la dedicación a la empresa, y ahí las mujeres ya no juegan; esta es una liga en la que las mujeres no juegan, es un pez que se muerde la cola. ¿Cómo podemos romperlo? La única manera que tenemos es reconociendo, por ejemplo, mecanismos de complemento a modo de mejora voluntaria en los supuestos de reducción de jornada. Cuando hay una reducción de jornada la Seguridad Social complementará hasta el 80 por ciento o el cien por cien del sueldo de aquel que pida la reducción. Yo sería incluso más ambiciosa, diría que complementará al cien por cien el sueldo del hombre y al 80 por ciento el sueldo de la mujer. Ustedes se preguntarán por qué. Pues porque hoy la única manera que tenemos para implicar a los hombres en que atiendan a sus responsabilidades con su familia —no estrictamente patrimoniales, como dice el Código Civil— es llevándolos allí, bien con un permiso obligatorio o bien compensando de alguna forma el problema económico que lleva a que las mujeres se queden en casa en lugar de los hombres. Creo que en este sentido se tendría que ser mucho más creativo y proactivo, porque sin ese soporte prestacional, no vamos a romper esa espiral que nos lleva a que finalmente siempre sean las mujeres, por muy militantes que sean los hombres las que cuiden de la familia. Aquí tenemos un problema incuestionable, el coste económico, pero también tengo

que decir que no estamos hablando de cualquier derecho, lo estamos haciendo de un derecho fundamental y, por tanto, lo que no puede pasar es que el freno sea económico porque entonces ¿qué es la Constitución?, ¿Qué son los derechos fundamentales?, ¿Pasa por delante del cumplimiento efectivo de un derecho fundamental una cuestión de carácter presupuestario? Evidentemente, lo que no podemos hacer es tirar la casa por la ventana, tendremos que hacer nuestras cuentas, pero el tema es que las cuentas se hacen desde una perspectiva cortoterminista. Creo que aquí también se tendría que incorporar la lógica de la Ley de prevención de riesgos laborales. Prevenir cuesta, pero esa inversión que hacemos la recuperamos posteriormente en términos de competitividad a largo y medio plazo. Si nosotros tenemos una política cortoterminista, evidentemente, los requerimientos presupuestarios son un freno, pero ahí estamos siendo absolutamente deshonestos con nuestro texto constitucional y con el modelo de Estado por el que ha optado nuestra Constitución.

La confusión en relación con la responsabilidad social empresarial, es muy grave, porque hoy algunas empresas, que están obteniendo los certificados de empresa socialmente responsable, son empresas que han sido condenadas por conductas discriminatorias, y eso es inadmisibles, pero es la consecuencia lógica cuando uno no ha clarificado correctamente los conceptos. Repito, no es socialmente responsable quien cumple la ley, la ley se tiene que cumplir; es socialmente responsable quien va más allá de la ley, quien adopta, no políticas de no discriminación, sino políticas de diversidad. Aquí tengo que decir que países de nuestro entorno jurídico comunitario e incluso países de cultura anglosajona están avanzando mucho más en estas cuestiones, y grandes empresas están adoptando políticas de diversidad que sí se integran en el marco de la responsabilidad corporativa porque van más allá del cumplimiento de la ley. Por ejemplo, montar una guardería en la empresa no es cumplir la ley, pero es una medida que, posiblemente engarzada con otras muchas, sea una medida socialmente responsable.

Bienes jurídicos a proteger. También lo dije en mi intervención, en este tema de conciliación o en este tema de igualdad intervienen aspectos que inciden sobre los artículos 14, 15, 18 y 39, por tanto, tenemos que saber qué es lo que estamos protegiendo, porque al final, si nosotros convertimos esta ley en una ley de mujeres estamos perpetuando un modelo, y el artículo 1 está haciendo exactamente eso, está hablando de no discriminación por razón de sexo, en particular las mujeres. Efectivamente las mujeres son las que necesitan mayor soporte, pero eso se puede articular a lo largo del texto y no formularlo de esta manera en el artículo 1, porque nos da a entender que esto es una cuestión de mujeres, y no es así, es una cuestión de toda la sociedad, y en la que además no solamente estamos trabajando en pro de la consecución del derecho a la igualdad, sino en pro al derecho que tienen los familiares más cercanos a ser protegidos en situaciones de dependencia o especial-

mente delicadas y estamos defendiendo el derecho a que la mujer, durante el puerperio, pueda reponerse de un parto, con las implicaciones físicas y psicológicas que eso comporta. Creo que es importante que dejemos claras estas cuestiones. Precisamente en relación a lo del puerperio, lo de las seis semanas, ¿cuál es la diferencia con la IT? Que la IT no es obligatoria. Las seis semanas son obligatorias y están expresadas como permiso obligatorio para las mujeres, por lo tanto, si a mí me obligan a quedarme en mi casa, qué menos que me den una cobertura, porque encima ¿me voy a quedar en casa sin cobrar? No parece lógico. O modificamos lo de las seis semanas como suspensión obligatoria o le damos alguna cobertura que vaya más allá de lo que sería la prestación no contributiva, en su caso.

En relación con la lactancia. En la práctica, que la ley diga que se reconoce un permiso de lactancia de una hora, fraccionable en dos medias horas, convierte este permiso en un mecanismo para la reducción de la jornada, y como tal está entendido por las empresas, y consecuentemente las empresas rechazan este tipo de medidas porque son absolutamente ilógicas. ¿Cómo superamos ese problema? O bien suprimiendo el permiso de lactancia, o bien integrándolo en la prestación por maternidad, como hacen prácticamente en la totalidad de países de nuestro entorno. Cuando nuestra baja por maternidad dura dieciséis semanas, es lógico, hasta cierto punto, que se regule un complemento, lo que no es lógico es como se hace ahora, porque desvirtúa totalmente la naturaleza de ese complemento, pero claro, si el permiso por maternidad dura cinco o seis meses, un año o quince meses, como en los países del norte, no hace falta que articulemos permiso de lactancia, porque ya se está integrando ese permiso en el marco del permiso por maternidad. Creo que la línea debería ser esa, y debería seguir además un modelo similar al sueco, que es realmente valiente en este sentido. La familia son todos y por tanto no vale la concepción de que la responsabilidad del padre es solamente la del padre de familia que deriva del Código Civil, esto es, responsabilidad patrimonial; también tienen responsabilidad emocional y responsabilidad en el cuidado de los hijos. Por tanto yo creo que es permiso para uno, permiso para otro y permiso mixto. Este es un modelo razonable, pero no lo podemos importar como tal porque la presión fiscal en Suecia no es la misma que en España, y el coste que eso generaría aquí es absolutamente insostenible, pero creo que entre un modelo y otro se puede encontrar algo intermedio.

Me voy a referir ahora a la clarificación de conceptos de discriminación directa e indirecta, discriminación positiva o acción positiva, discriminación inversa, acoso sexual y acoso sexista. Lo del acoso sexual/acoso sexista creo que ya lo he aclarado. Acoso sexual es que a mí me hagan el requerimiento, la solicitud de favores sexuales de forma activa o pasiva y condicionen determinados beneficios o perjuicios de mi relación laboral a que acepte ese requerimiento de naturaleza sexual. Aunque,

repito, ahí hay un problema de discriminación, porque normalmente el acoso sexual es un problema de utilización del sexo para mantener o preservar el poder, aunque también es un atentado contra la dignidad, porque es un atentado en contra de la libertad sexual. La discriminación directa es una discriminación querida, tiene doble escala salarial —a los hombres le pago esto, a las mujeres esto—, segregación ocupacional —limpiadoras o esta categoría es solo para mujeres y esta solo para hombres—; ahí está claro que yo estoy utilizando un elemento abierto, u oculto, pero intencional que genera un perjuicio para las mujeres o para los hombres. La discriminación indirecta es una discriminación mucho más compleja, más difícil de detectar y más difícil de entender por las empresas, porque está medida en función del resultado, es decir, uno está cogiendo un criterio aparentemente neutro pero que impacta negativamente sobre el colectivo de mujeres. Ese impacto es lo que me permite volver a hablar otra vez del principio de transversalidad que, aplicado a los poderes públicos, exige que se mida el impacto de cualquier norma sobre el sexo. El principio de transversalidad aplicado a las empresas en relación a la discriminación indirecta obliga a las empresas a medir el impacto de cualquier decisión organizativa que incida sobre cualquier dimensión empresarial, para descartar que estadísticamente se produzca un perjuicio. Creo que es importante reseñar lo de estadísticamente porque a las empresas, en el marco del Plan de Igualdad, se les debería exigir que hicieran indicadores estadísticos de discriminación en sus empresas, porque es la única manera que tenemos de medir ese impacto sobre uno de esos colectivos.

En relación con la conciliación de la vida personal o familiar, yo soy partidaria de no mezclar huevos con castañas y preferiría que se hablara de conciliación de la vida familiar porque es la que se vincula con el objeto o el bien jurídico del que estamos hablando; aunque no debemos olvidar la perspectiva de que la conciliación de la vida familiar no queda limitada a aquellos que tienen que conciliar. Una buena política de conciliación de la vida familiar beneficia, no solamente a los que necesitan conciliación sino que beneficia a todos, y la clave está en que hagamos un buen diseño. Creo que no es bueno, para no contribuir a la confusión, hablar de conciliación personal.

Ultima cuestión. En relación con la inversión de la carga de la prueba, claro que se invierte, pero como se tiene que invertir en cualquier procedimiento de tutela de derechos fundamentales, porque así lo requiere la directiva comunitaria de inversión de la carga de la prueba y porque así lo ha sentado el Tribunal Constitucional desde la década de los ochenta. Todo proceso de tutela de derechos fundamentales, para que no se convierta en un proceso marcado por una prueba diabólica, requiere la inversión de la carga de la prueba.

Para acabar, respecto a si la negociación colectiva atenta o no contra la autonomía de la voluntad, la obligación de negociar, consignada en el artículo 89 del

Estatuto de los Trabajadores, es obligación de negociar en buena fe, no es una obligación de contratar, y, por tanto, como no es una obligación de contratar sino de seguir un procedimiento tendente a la consecución de un acuerdo sobre la base de principios de buena fe, no es en absoluto un atentado contra la autonomía de la voluntad de las partes ni contra la teoría general de los contratos. Al contrario, permite sentar las bases para un modelo maduro de relaciones laborales en el que el consenso y el compromiso pauten la solución del conflicto y la prevención del mismo.

Respecto a las vacaciones, sería básico incorporar en el proyecto, si es posible, que en temas de conciliación de la vida laboral y familiar se rompa el parámetro del año para medir no solo vacaciones sino también jornada. Es la única manera que tenemos de hacer como los países de Europa: crear bolsas o bancos de horas, o, por ejemplo, hacer lo que hacen en el norte de Europa, que es crear permisos o créditos de hora de larga duración, que contribuirían decisivamente a la conciliación de la vida familiar y a que el trabajador pudiera, en previsión de necesidades de conciliación, acumular una serie de horas y, pactándolo con el empresario, poder disfrutar de esas horas de exceso en el momento en que lo necesite, que normalmente va más allá del año.

La señora **PRESIDENTA**: Damos las gracias a la señora Sánchez Torres por su brillante clase magistral —podríamos decir—, le agradecemos su tiempo, su dedicación y sus aportaciones.

— **DE LA SEÑORA RESPONSABLE DE LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS (BRAVO SUESKUN).** (Número de expediente Congreso 219/000712 y número de expediente Senado 715/00310.)

La señora **PRESIDENTA**: Continuamos la sesión y ahora damos la palabra, agradeciéndole su tiempo y su dedicación a la Comisión, a doña Carmen Bravo, responsable de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.

La señora **RESPONSABLE DE LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS (Bravo Sueskun)**: Agradezco la oportunidad que me brinda esta Comisión de trasladar aquellos aspectos que tienen que ver con un proyecto de ley parte de cuyo contenido, al menos en aquellos aspectos que tienen que ver con las condiciones laborales y con todos los aspectos de las trabajadoras y los trabajadores en nuestro mercado de trabajo, fue tratado en la mesa de diálogo social, la mesa de mercado de trabajo, pero que sin embargo, no fue fruto de un acuerdo en los aspectos que contenían las propuestas sindicales de la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras en este aspecto. Fruto de aquel compromiso del Gobierno, al no

ser tratado en la mesa y no alcanzar un acuerdo, aunque fueron tratados los aspectos más importantes, en las consultas llegamos al acuerdo con el Gobierno sobre prácticamente todas las medidas de aspecto laboral que contiene la ley. Por lo tanto, la Confederación de Comisiones Obreras defiende que en el trámite parlamentario —esta es nuestra solicitud a los grupos políticos— se mantengan aquellos aspectos que están contemplados en el proyecto de ley, todos aquellos que son de carácter laboral y en los que mi sindicato ha participado, y participamos directamente en algunos aspectos que luego plantearé. Quiero decir también que mi sindicato participó activamente en el proceso de consultas del anteproyecto de ley en el Consejo Económico y Social y formó parte de la unanimidad práctica —no total— en el apoyo y el dictamen que se emitió a dicho anteproyecto de ley; del mismo modo que participamos en las observaciones que hace el dictamen del Consejo Económico y Social, por lo que esperamos que en el proceso de debate y enmiendas se tengan en cuenta.

Comisiones Obreras ha hecho llegar a todos los grupos parlamentarios un formato de enmiendas que proponemos para que sean tenidas en cuenta. El formato que les hemos hecho llegar ha sido tratado y trabajado desde el gabinete jurídico de Comisiones Obreras, un formato en el que planteamos la justificación de nuestras enmiendas. El objetivo principal de las mismas sería mejorar aquellos aspectos que nos parece que no han recogido suficientemente las propuestas que desde el inicio de la negociación, en la mesa de mercado de trabajo, hizo mi sindicato. A pesar de que algunas fueron recogidas sustancial y sustantivamente, en otras hay algunos aspectos que nos parece importante considerar en este trámite. La ley recoge, desde nuestro punto de vista, de manera idónea y suficiente, los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y para corregir las desigualdades que hoy existen en nuestro mercado de trabajo en cuanto a menor empleo de las mujeres, mayores tasas de paro, peores condiciones laborales, discriminación salarial, segregación y precariedad, incorpora acciones positivas como estrategia imprescindible para corregir estas desigualdades, tanto en el acceso como en la formación o la promoción en el empleo. También recoge de manera suficiente, y por tanto lo apoyamos, el derecho a la información de los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores para conocer la composición de las plantillas segregadas por sexo; nos parece una buena herramienta que ha de tener importante incidencia en la negociación colectiva, y desde luego Comisiones Obreras avala y defiende el principio que se recoge en el proyecto de ley respecto al deber de negociar planes y medidas de igualdad. Nos parece un aspecto de suficiente calado que, tal y como está recogido en el anteproyecto de ley, respeta la independencia de las partes —tanto de empresarios como de sindicatos— para que mediante la negociación colectiva se aborden los aspectos del acceso, las condiciones labores, la conciliación de la vida personal,

familiar y laboral y otros. Por lo tanto, este es uno de los apartados que Comisiones Obreras defiende que se mantenga en la futura ley tal y como viene recogido ahora en el texto que conocemos, porque entendemos que cumple también con uno de los mandatos de la Directiva comunitaria 72/2003/CE, para el acceso, la formación y las mejores condiciones laborales, que transpone el proyecto de ley y que conocemos como la de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Esta directiva llama a la potenciación de la interlocución social y de la negociación colectiva. Esta, pues, ha de ser una de las medidas que debe mantenerse en la ley, porque mediante la negociación de los planes de igualdad entendemos que deberán irse corrigiendo las desigualdades que se producen en el mercado de trabajo y que, por lo tanto, también mantiene el principio de la buena fe en la negociación colectiva, con el objetivo de llegar a acuerdos en aquellos aspectos que se consideren, bien sean en los sectores, en las empresas de más de 250 trabajadores, en aquellas empresas que tengan convenio colectivo y, desde luego, en las empresas que voluntariamente lo quieran adoptar.

Nuestras propuestas de enmiendas, para que ustedes las tengan en consideración, contienen cuatro subapartados —por decirlo de alguna forma—, y quiero destacar alguno de ellos. En primer lugar planteamos que se modifique el artículo 47.h) de la ley, para que se recoja el derecho a la negociación de los planes de igualdad también en las administraciones públicas y que su contenido sea evaluado también anualmente. Esta es una de las primeras cuestiones que recogemos. En el primer apartado contemplamos aquellos aspectos que tienen que ver fundamentalmente con la mejora de algunas cuestiones que ya el proyecto de ley mejora en cuanto a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar tanto de protección social como de mejora en la intervención del tratamiento de los tiempos de trabajo. Por ejemplo, respecto a los trabajadores a los que se les reconoce el permiso para la lactancia de un hijo menor de nueve meses, decimos —esta es una modificación importante que luego se repite en otro tipo de permisos— que el disfrute de esa ausencia del trabajo se haga en la jornada que ellos determinen, y que el trabajador, por su voluntad, pueda acumular las horas de disfrute diario de este derecho en quince jornadas completas de permiso igualmente retribuíbles, ampliables por la negociación colectiva. Este sería un aspecto en torno al cual en esta primera parte hacemos diferentes propuestas de modificaciones al texto de la ley. También sería aplicable por razones de guarda legal o por discapacidad física, psíquica o sensorial, es decir, que en las reducciones de jornada también el porcentaje sea el que el trabajador o la trabajadora determine en ese momento. Hay una rectificación que se recoge en el dictamen del CES que volvemos a recalcar y que aparentemente no tiene mayores complicaciones a la hora de modificar el Estatuto de los Trabajadores, que es el cambio que aparece como calendario laboral, cuando no referimos a la posi-

bilidad de disfrutar del permiso de vacaciones una vez finalizado el año en caso de que coincidiese dicho calendario en lugar del calendario laboral. Es decir, el calendario laboral es un concepto más amplio en el que se recogen la jornada, festivos, descansos, etcétera, y sin embargo nos estamos refiriendo a que la trabajadora podrá disfrutar de las vacaciones cuando coincida este periodo con el descanso por maternidad o una incapacidad temporal por motivos que tengan que ver con la propia maternidad. Es una modificación muy concreta. Nos parece importante incorporar una modificación que hacemos de garantía jurídica —que ya ha sido vista en algunas demandas que se han resuelto a su favor—, y es que la excedencia de la duración no superior a tres años se empiece a contar desde la fecha de finalización de la suspensión del contrato por maternidad, paternidad o acogimiento. Esta primera parte viene a redundar en las mayores posibilidades de que estos permisos sean adecuados, mediante la negociación colectiva o mediante la opción del trabajador o la trabajadora, para poder disfrutar de esos permisos y que la protección social cubra todos los apartados que tiene de protección, es decir, que en caso de reducción de jornada la cotización a la Seguridad Social cubra los aspectos de despido, jubilación, etcétera, que aborde todos los supuestos de la protección, con el objetivo final, como hemos dicho en los debates en la mesa de empleo y con el Gobierno, de que no sean penalizados en cuanto a la cotización y la protección social precisamente la maternidad, los descansos, los permisos o las reducciones de jornada que tengan que ver con la conciliación de la vida familiar, por haber recurrido al derecho de excedencias o de reducciones de jornada, y que su penalización se vea corregida con la protección más amplia de estas trabajadoras o trabajadores. El segundo apartado tiene que ver con el procedimiento laboral. No me voy a referir a él, pero sí quiero decir que todo lo que hemos incorporado en el documento tiene el objetivo de ampliar el principio de seguridad jurídica. Son aspectos que también se vieron en el Consejo Económico y Social y que recoge el dictamen, pero nos ha parecido oportuno incorporarlo en el documento que ustedes conocen.

Respecto a las modificaciones que planteamos que tienen que ver con la Ley General de Seguridad Social, hacemos una primera propuesta de enmienda para el artículo 133 sexies, en lo referente a las beneficiarias. Nos parece muy importante porque a pesar de haber sido tratado en la ronda de consultas con el Gobierno, no fue recogido. Leo textualmente: Las trabajadoras por cuenta ajena que en caso de parto reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la sección anterior, es decir, en la del descanso por maternidad, salvo el periodo mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter, serán beneficiarias del subsidio por maternidad durante las seis semanas de descanso obligatorio inmediatamente posterior al parto. Nos parece que esta es una protección mínima que se debe garantizar a estas trabajadoras que

se encuentren en activo y que en caso de que den a luz no se vean penalizadas por el hecho de ser madres y no poder trabajar las seis primeras semanas. Esta es una de las medidas que planteamos de manera importante. Otro aspecto es también, como decía anteriormente, la prestación económica en caso de riesgo durante el embarazo, es decir, que la prestación económica sea el subsidio equivalente al cien por cien de la base reguladora correspondiente y que, por lo tanto, será equivalente a la que está establecida actualmente para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes; también con el mismo objetivo de que, una vez que se reconoce el riesgo tanto durante el embarazo como durante la lactancia, no tenga consecuencias en cuanto a la cotización a la Seguridad Social, siempre que esta trabajadora no tenga la oferta de un cambio de puesto de trabajo que garantice la protección a su salud y tenga que recurrir al descanso por riesgo en el puesto de trabajo, que no sea perjudicada en cuanto a la protección en estos casos. Insistimos en las enmiendas y también en el apartado de la conciliación de la vida laboral y familiar referido al permiso por paternidad de las cuatro semanas. Ha sido una reivindicación que desde Comisiones Obreras hemos mantenido, conjuntamente con la Unión General de Trabajadores, desde el inicio de nuestras propuestas. Nos parece que es un tiempo suficiente para alcanzar los objetivos de la corresponsabilidad de hombres y mujeres —en este caso, padres y madres— para la atención de las responsabilidades familiares, y que no es un tiempo excesivo si tenemos en cuenta que el permiso por maternidad en nuestro país tampoco es de los más altos de Europa. Por lo tanto, esta sigue siendo una de las propuestas que incorporamos a este documento.

Por último, y para finalizar también el documento, incorporamos todos aquellos aspectos que nos parece que debieran ser recogidos en la futura Ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y es lo que tiene que ver con las empleadas y los empleados públicos, es decir, con el régimen de la Función pública, en los aspectos tanto del permiso por paternidad, que aquí incorporamos en la cuantía de 30 días, puesto que el régimen de la Función pública recoge todos los permisos por días, por lo que incorporamos el permiso por paternidad, nacimiento o adopción de un hijo, en 30 días y que tengan las mismas condiciones de disfrute de este derecho que los trabajadores que lo tengan en la empresa privada. Respecto a las medidas de conciliación, permisos, excedencias y reducciones de jornada, solicitamos que tengan el mismo tratamiento en el régimen de las empresas privadas que en el régimen de los trabajadores acogidos al Estatuto de los Trabajadores. Desde luego, el trato igualitario debiera ser lo mismo para el personal estatutario que para los trabajadores y trabajadoras sanitarios de nuestro país. Se trataría de incluir en el ámbito de la Función pública las mismas condiciones de tratamiento que el resto de los trabajadores en todos los aspectos que incorpora el proyecto de ley.

Estas son las enmiendas que entendemos que debieran tenerse en consideración por parte de los grupos parlamentarios para que fuesen incorporadas de manera definitiva a la futura Ley de Igualdad, en el buen entendimiento de que mejorará en algunos aspectos tanto de protección social como de mejoras en el disfrute del derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Desde Comisiones Obreras defendemos y apoyamos el texto tal y como está en estos momentos, ya que entendemos que, tal y como se recoge, con el deber de negociar los planes de igualdad, permitirá ir eliminando las desigualdades y las discriminaciones que se están produciendo actualmente en el mercado de trabajo.

La señora **PRESIDENTA**: Agradecemos a la señora Bravo sus interesantes aportaciones y pasamos al turno de preguntas de los diferentes grupos.

Tiene la palabra la señora Monteserín.

La señora **MONTESERÍN RODRÍGUEZ**: En primer lugar, quiero darle las gracias a doña Carmen Bravo por su exposición clara y sintética. No es la primera vez que hablamos del tema y, sobre todo, quiero felicitarla también por el proceso llevado a cabo en el diálogo social. Sé que ha sido difícil y largo, pero creo que ha tenido un resultado esperanzador, que una parte importante de dicho resultado forma parte de este proyecto de ley. Por eso, posiblemente, estamos muy de acuerdo en el fondo de lo que es la propuesta de ley en general y podemos, si acaso, valorar y discutir algunas de las medidas concretas que usted ha ido relatando a lo largo de su exposición. Quiero dejarle claro, señora Bravo, que mi grupo estará muy vigilante en la repercusión de los conceptos sobre los sujetos; es decir, que podemos estar de acuerdo en algunos conceptos que luego repercuten de manera diferente en los sujetos, siendo trabajador o trabajadora. Será importante también ahí detectar aquellas cosas que sutilmente pueden perjudicar a las trabajadoras y no a los trabajadores. Estaremos también vigilantes en ese sentido a lo largo de todo el debate parlamentario de la ley porque hay cuestiones, por ejemplo el concepto de maternidad, bien tratado, puede perjudicar al sujeto madre. Tendremos que estar muy vigilantes para que los conceptos no repercutan en discriminaciones sutiles hacia los sujetos. Ese es el corazón de los planes de igualdad; a lo largo del día hemos hablado varias veces de los mismos, se ha dicho —y yo estoy de acuerdo— que los planes de igualdad vienen a suplir un déficit en la negociación colectiva en materia de igualdad, sobre todo porque los trabajadores y trabajadoras no tenían herramientas suficientes para poner sobre la mesa este tema y, en definitiva, porque estamos hablando de situar y reforzar esa capacidad negociadora en materia de acceso, ascensos, jornada, salario y todo aquello que tiene que ver con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Detectar todas esas desigualdades a través de buenos

diagnósticos de lo que pasa en las empresas, también nos dará pistas para luchar contra las discriminaciones más sutiles, que impregnan un cuerpo importante de las desigualdades. Hay una diferencia, en el proyecto de ley entre las empresas de más de 250 trabajadores, quizá queda clara esa obligación a la negociación, con respecto a las de menos de 250 trabajadores. Yo quería que profundizara usted más en estas cuestiones que estoy planteando, en los planes de igualdad, en las empresas de más de 250 trabajadores y en las de menos, en los diagnósticos precisos y, sobre todo, en los riesgos que tenemos de que se hagan sucedáneos de planes de igualdad por aquello de que se puedan incorporar a una política comercial de las empresas. También me gustaría conocer qué perspectivas tienen ustedes o si creen que tenemos herramientas suficientes, tal y como está ahora mismo el texto, para defender esos planes de igualdad como eficaces, como el propio título de la ley, para que jueguen en la eficacia para la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

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

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar, quisiera agradecer a doña Carmen Bravo su presencia en el seno de esta Comisión y los distintos aspectos que a lo largo de su intervención nos ha trasladado, como aspectos de la ley que, aun estando de acuerdo con el contenido de la misma, pueden ser mejorables y por tanto mejorar de forma sustancial lo que la ley pretende como objetivo, que no es otro que ir caminando y lograr esa consecución de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Quisiera plantearle una cuestión, que la diputada Monteserín en el anterior uso de la palabra se la ha manifestado. Cuando hablamos del ámbito de las empresas sabemos que el ámbito empresarial es muy diverso y, en ese sentido, unos podrán tener mayores dificultades y otros menores a la hora de poder diseñar los planes de igualdad y poder negociarlos tal y como la ley contempla. El hecho de que la ley plantee que estos planes de igualdad serán, de alguna forma, obligatorios para aquellas empresas con más de 250 trabajadores y no para empresas de menos de 250 trabajadores, supone establecer una cierta serie de excepciones en el contexto de la ley. Me gustaría conocer la opinión que en Comisiones Obreras tienen a este respecto, tener que establecer una serie de excepciones o, incluso, no establecer excepciones, pero sí una serie de plazos o moratorias en función de la diversidad de entramado empresarial que tenemos, pero que al final en todos ellos vengamos a desarrollarse planes de igualdad.

Hay otra cuestión que, a lo largo de las distintas comparecencias que venimos teniendo en el día de hoy, se ha suscitado en relación con el apartado referido a la empresa como tal y que se nos ha transmitido. Incluso usted, mediante las distintas enmiendas que nos plantean,

como Comisiones Obreras, ha venido a dejar sobre la mesa esa cuestión, el que exista distinto planteamiento de exigencias entre ámbito privado y ámbito público. Por otro lado, habría que considerar de qué forma podríamos evitar ese tipo de planteamientos distintos, que en la propia ley, incluso en el ámbito de la Administración General del Estado, se hace en relación con los distintos servicios. Me refiero, en concreto, al ámbito de las Fuerzas Armadas y al de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, porque ahí sí establece una diferenciación, y no sé hasta qué punto es positivo o es contraproducente, en el sentido de que si empezamos a establecer diferencias, excepciones, etcétera, a la larga vamos a menoscabar los objetivos primordiales de la ley.

Otro asunto que nos preocupa es el de la conciliación. Si no hay medidas efectivas y positivas en relación con la conciliación de la vida familiar y laboral, difícilmente vamos a conseguir esa igualdad. Lo digo porque hasta ahora, las medidas que se han establecido en el ámbito de la conciliación están haciendo que quien concilie sea la mujer y no hemos conseguido llegar a implicar o corresponsabilizar al hombre en ese proceso de conciliación. En ese sentido, me gustaría conocer la opinión que tienen ustedes al respecto y de qué forma podemos conseguir un diseño de medidas que impliquen por igual a hombres y a mujeres. Se ha hablado de permisos de maternidad, se introduce de alguna forma, a través de la generación de ese derecho de permiso de paternidad un concepto importante, el término paternidad. Aquí hablamos siempre de maternidad como si la responsable del cuidado de los hijos y del entorno familiar fuera solo la mujer, y ahí hay dos responsables. En ese sentido creo que eso es importante y va a suponer también generar unos derechos.

A la otra compañera de sindicato que ha comparecido esta mañana —de UGT— no se lo he formulado, pero ahora se lo expondré a usted; cuando nosotros hablamos del concepto de maternidad y de la prestación de ese permiso de maternidad, lo hacemos referido siempre a un derecho generado en la persona de la mujer pero vinculado al trabajo; es decir, no va a existir permiso de maternidad para ninguna mujer que dé a luz sin que esté vinculada al ámbito laboral. Sin embargo, habría que poner que aunque no haya vínculo laboral, ese concepto de permiso al final fuera indistinto tanto para el hombre como para la mujer, de forma que si el hombre es el que está vinculado al ámbito laboral, hagamos posible ese permiso de paternidad que quizá haga compatible conciliar una serie de responsabilidades que empiece a asumir el hombre desde el mismo nacimiento de su hijo. Esta es una cuestión que me parece fundamental para cambiar las estructuras que actualmente tenemos establecidas desde la perspectiva social e incluso familiar, para poder avanzar en una conciliación y en una corresponsabilidad que va a suponer avanzar en ese camino hacia la igualdad, porque no están reñidas sino que son complementarias y deben caminar a la par porque si no difícilmente vamos a conseguir lo que en el documento

de la ley exponemos. En este sentido van las cuestiones que le quería plantear. Quiero agradecerle de nuevo su presencia y las posibles repuestas o consideraciones que nos tenga que hacer a las cuestiones que le hemos formulado.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Martín Mendizábal.

La señora **MARTÍN MENDIZÁBAL**: Gracias por su comparecencia y exposición. No he entendido bien lo que ha referido al hablar del artículo 47, relativo a la Función pública. ¿Me podía aclarar qué quiere expresar cuando dice, mejora en la intervención de los tiempos de trabajo? No he entendido lo que quería decir. ¿Cómo va a influir en la realidad social de la igualdad y en la igualdad de las relaciones laborales esta ley? ¿Un paso es un paso, pero puede ser papel mojado como en el caso de la pura prevención de riesgos? ¿Va a haber una realidad de igualdad o va a haber un papel de igualdad?

Por otro lado, en algunos campos se modifican las reducciones de jornada en cuanto a los tiempos en que se pueden disfrutar, me estoy refiriendo a la reducción de jornada por cuidar a un menor de ocho años. ¿Esto va a tener influencia en la organización del trabajo o cree que no va a tener mayor importancia? En la contratación pública se dice que hay que primar entre las condiciones para la contratación pública a aquellas empresas que tengan una mejor igualdad y una equiparación entre hombres y mujeres. ¿Esto va a suponer una condición más como puede ser los materiales, el proyecto, el precio...? ¿A usted le parece que incluirlo en la contratación de la Administración pública no va a desvirtuar la contratación en sentido estricto?

Por último, una novedad que introduce esta ley es que las vacaciones pueden ir más allá del año natural en materia de incapacidad por embarazo, parto o lactancia natural, no incluye la maternidad, de forma que si no has disfrutado de tus vacaciones puedes hacerlo al año siguiente, ¿qué opina de ello? ¿Está así expresamente o ha sido un olvido? ¿Le parece que en esta materia de igualdad se debe tratar el tema de las vacaciones?

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

La señora **RESPONSABLE DE LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS** (Bravo Sueskun): Voy a intentar contestar a cada una de ustedes. Será muy importante que en el transcurso del debate parlamentario se tengan en cuenta, como decía la señora Monteserín, los conceptos para que no perjudiquen a los sujetos. Es un principio que se recoge en el propio texto de la futura ley y que es importante no desvincular uno de otro para que no haya efectos perversos sobre los mismos.

En cuanto a los planes de igualdad, los sindicatos teníamos y tenemos mucho interés en esta figura porque

no partimos de cero en esta materia y quería aclarárselo a sus señorías. Desde el año 2003, en los criterios para la negociación colectiva que se acuerda en los acuerdos interconfederales entre las organizaciones empresariales y los sindicatos, se han venido incorporando sistemáticamente medidas de acción positiva, tal y como lo recoge nuestro derecho laboral, para corregir aquellas desigualdades que se conozcan en el mercado de trabajo. A día de hoy, podemos decir que cada vez más convenios contemplan medidas en este sentido, unas más eficaces que otras y unas más instrumentales que otras, pero es cierto que cada vez más convenios contemplan medidas de igualdad en sus textos. Comisiones Obreras, y me consta que también la Unión General de Trabajadores, considera muy importante la incorporación del deber de negociar porque en ese principio viene incluida una práctica que debe ser sustancial a la negociación colectiva, la de negociar de buena fe; esto es, lo que en definitiva sustenta el deber de negociar; los negociadores, las partes que componemos la negociación —empresarios y sindicatos o representantes legales de los trabajadores— debemos abordar la negociación colectiva y debemos abordar el deber de negociar planes de igualdad con el objeto de alcanzar acuerdo. De otro modo estaríamos contraviniendo un principio sustantivo de la negociación colectiva. Dicho esto, es evidente que no tendría sentido la elaboración de planes o medidas de igualdad al margen del ámbito de la negociación colectiva, es decir, no sería entendido como el deber de negociar basado en la buena fe de los interlocutores para alcanzar un acuerdo. Esta es nuestra pretensión y este es el reto que la propia ley nos plantea a las organizaciones empresariales y sindicales en el ámbito de la empresa.

Decía antes que ya teníamos práctica en esta negociación, y la tenemos en los convenios sectoriales a nivel estatal, que es uno de los ámbitos que el proyecto de ley contempla, y puesto que son empresas de más de 250 trabajadores se deberían abordar, y hoy también se abordan en este ámbito. En aquellas empresas de más de 250 trabajadores es evidente, pero ¿qué ocurre en las empresas de menos de 250 trabajadores? En nuestro país, que tenemos un volumen superior a 5.000 convenios colectivos, hay muchas empresas menores de 250 trabajadores que tienen convenio colectivo. En una primera revisión efectuada por Comisiones Obreras para ver cuántos convenios vendrían a iniciar o retomar la negociación colectiva del convenio, en 2007, vemos que el número es muy importante en aquellas empresas de más de 250 trabajadores, pero también lo es en aquellas empresas de menos de 250 trabajadores con convenio colectivo; es un número muy importante y nuestro tejido productivo y de servicios nos da esos datos, pero tendríamos, en la jerga sindical, mucha faena para negociar el año que viene.

Nosotros consideramos también que el diagnóstico es una herramienta muy importante; es uno de los aspectos que hemos trasladado al Gobierno y seguiremos insistiendo porque es una preocupación por parte de las

organizaciones empresariales y de las sindicales. En el conocimiento de las condiciones laborales y de aquellas situaciones que puedan generar desigualdad dentro de la plantilla formada por hombres y por mujeres, un buen diagnóstico nos llevará a poder implementar medidas que corrijan esa desigualdad. Sabemos que aquí hay mucha dificultad para hacer este buen diagnóstico porque necesitamos formación. La formación en esta materia, desde Comisiones Obreras lo ha tratado también con el Instituto de la Mujer, nos parece una herramienta fundamental si queremos abordar el diagnóstico para tener un buen conocimiento de la situación y poder aplicar unas buenas medidas, de ahí su demanda. En estos momentos disponemos también de herramientas para abordar estos planes de igualdad. A veces, sin hablar de medidas de igualdad, se incorporan en los convenios colectivos aspectos que vienen a tener el mismo objeto, cuando hablamos de procesos de selección o de formación para una futura promoción o cambio de categoría profesional. Hoy tenemos conocimientos, tenemos algunas herramientas, pero es indudable que el deber de negociar planes o medidas de igualdad es la herramienta que, desde nuestro punto de vista, va a ser clave para avanzar hacia esa igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La señora Loroño también ha insistido en este tema, y creo que en parte le he respondido. La ley no limita a que no se negocien planes de igualdad allá donde se quiera y lo contemple. Uno de los cuatro supuestos es que la empresa por propia iniciativa puede negociar o consultar un plan de igualdad, por lo tanto las excepciones no estarían contempladas. El propio proyecto de ley contempla la obligación —en este caso sí— de abordar los planes de igualdad cuando la empresa haya sido sancionada por algún aspecto que tenga que ver con la discriminación. En mi sindicato se hará el esfuerzo de que allí donde esté el ámbito de la negociación, del acuerdo del convenio colectivo se incorpore el deber de negociar planes o medidas de igualdad, en todo ese amplio ámbito que tenemos de convenios colectivos y de acuerdos, que muchas empresas abordan aunque no lleguen al texto de convenio colectivo, a la herramienta legal del convenio colectivo pero que también hay acuerdos donde puede ser muy eficaz abordar las medidas o planes de igualdad.

¿Cómo evitar diferencias entre el ámbito privado y el público, decía la señora Loroño, y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y las Fuerzas Armadas? Desde mi sindicato siempre se ha visto la posibilidad de haber abordado al menos en este proceso de consultas, que el Gobierno debiera haber sido en este sentido más receptivo a estos aspectos. Sabemos de las dificultades, sabemos de sus regímenes de relaciones profesionales, pero esto no es óbice para que puedan abordarse planes de igualdad en aquellos aspectos que tengan que ver con su relación profesional, con su relación como empleados del Estado. Mi sindicato vería muy positivamente la incorporación de los planes de igualdad en estos colec-

tivos y que fuese su propio régimen quien tutelase y garantizase estos planes de igualdad. Nos parecería una buena medida que vendría a favorecer todavía más la igualdad entre hombres y mujeres también en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Desde nuestra perspectiva sería un gran avance que mejoraría la igualdad en esos cuerpos.

Decía también la señora Loroño que la maternidad está ligada a que la mujer sea trabajadora, y que es el concepto de la maternidad de la mujer trabajadora el que conlleva los derechos a la protección, los permisos, etcétera. No le falta lógica a la señora Loroño cuando se pregunta por qué no ampliar ese concepto de maternidad y paternidad como igualdad efectiva que es el propio objeto de la ley. Es cierto, pero hoy no estamos en esa situación de permeabilidad social para que esto sea admitido en esas circunstancias que plantea la señora Loroño, aunque entiendo que es el fin último de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mujeres y hombres en cuanto a la maternidad y la paternidad. Comisiones Obreras considera un paso importante el reconocimiento del derecho a la paternidad, pero nos parece insuficiente el de los ocho días, por eso demandamos que sea de cuatro semanas. Me congratula que las representantes en los parlamentos ya se están planteando este tipo de modificaciones en nuestro entramado normativo.

Hay un aspecto, que también ha mencionado la señora Loroño, respecto a la conciliación y hay un aspecto importante en el texto de la ley: El derecho a tratar mediante la negociación colectiva el tiempo de trabajo siempre que su objeto sea el de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Este es un derecho que, desde mi punto de vista, y lo comparto con mi sindicato, puede cambiar ciertos estereotipos que se dan en el mercado de trabajo. ¿En qué sentido lo digo? Si en una empresa somos capaces de desarrollar, mediante la negociación colectiva, el derecho colectivo de trabajadoras y trabajadores a acogerse a una diferenciación en el tiempo de trabajo para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, como derecho colectivo de trabajadoras y trabajadores, yo estoy convencida de que muchos hombres, muchos trabajadores en nuestro país, se acogerán a este tipo de medidas.

La experiencia nos dice que los trabajadores no renuncian y ejercen el derecho siempre que lo recoja el convenio colectivo, sin embargo no lo hacen cuando este derecho tiene que negociarse individualmente. El adecuar el tiempo de trabajo a las necesidades y a la demanda de conciliación como derecho colectivo de hombres y mujeres, va a beneficiar el cambio de estereotipos y comportamientos de los trabajadores, que sabrán acogerse a ese derecho siempre que el convenio lo contemple y no someta al trabajador a negociarlo personalmente. Hasta ahora las mujeres sí lo ejercen de manera individual para adecuar su tiempo de trabajo a sus responsabilidades familiares, frente a los hombres que tienen menos práctica y menos cultura en este sentido.

A la señora Martín Mendizábal quiero responderle que cuando he hablado de manera genérica del tratamiento de los tiempos de trabajo, lo hacía en este sentido. También la Función pública puede abordar la adecuación de la jornada a las necesidades de la conciliación en el mismo sentido que el sector privado, para que puedan beneficiarse los trabajadoras y trabajadores de un derecho que se ha constituido en su empresa. Ya he contestado a la pregunta de si van a ser o no una realidad los planes de igualdad. Comisiones Obreras considera que no es posible un plan de igualdad que sea papel mojado. Percibo en algunas opiniones que han surgido que se han comparado los planes de prevención con los de igualdad. Yo creo que son materias totalmente diferentes: un plan de prevención es un plan muy elaborado que lleva en sí mismo la intervención en determinados aspectos de la prevención de esa empresa y que, por lo tanto, puede elaborarse por cualquier servicio experto en prevención de riesgos laborales. Sin embargo, los planes de igualdad van a contener una serie de medidas que deberán ser desarrolladas en el tiempo, pero que tendrán siempre el componente empresarial y de los representantes legales de los trabajadores. Un plan de igualdad tendrá que abordar aspectos sustantivos de los procesos productivos. Si queremos corregir las desigualdades que hay en una determinada empresa entre categorías profesionales, eso requerirá un acuerdo. Y no es posible que un gabinete haga un plan, aunque podrá ayudar. Tal como recoge la ley, el Instituto de la Mujer puede ser una buena herramienta en cuanto a asesoramiento y apoyo técnico al diagnóstico de la situación de la empresa. En nuestro país tenemos poca experiencia de hacer diagnósticos en las empresas desde el punto de vista de género, por eso es importante la colaboración y el apoyo técnico que vienen contemplados en la ley para el desarrollo en las pequeñas y medianas empresas. En el CES planteamos que esta medida debiera ampliarse a todas las situaciones en las que se conforme un plan de igualdad, pero la igualdad en las empresas va a ir a corregir desigualdades que forman parte de la estructura de la empresa. El capital humano es determinante y tendrá que existir un acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores para ver cuáles son las medidas a aplicar, cómo las vamos a evaluar y cómo las vamos a modificar. Seguramente no abordará todos los aspectos que se quieran mejorar, habrá que secuenciarlas y evaluarlas. Si estas cuestiones se abordan se harán realidad y nunca serán papel mojado. Me preguntaba qué incidencia puede tener la posible excedencia hasta los 8 años. Hay muchos convenios que incluso superan esa edad, la incidencia que pueda tener es el tratamiento que se le dé a la excedencia, si es sustituida o no por otra trabajadora o trabajador. Esa es la incidencia que tiene y la demanda sindical es siempre que sea sustituida, pero la realidad laboral demuestra que muchos convenios superan la citada edad de los 8 años para la excedencia. El que se incorporen en los pliegos de contratación pública estas medidas no creo que lo encarezca. Hoy en día los

aspectos sobre prevención de riesgos laborales se han incorporado y han mejorado la calidad, la garantía de que cuando se designe esa contratación va a tener más calidad, va a redundar en la calidad de esa empresa que incluya planes o medidas de igualdad. Va a ser más positivo y no por ello va a encarecer el proceso. No le he entendido bien cuando dice que no incluye el permiso de maternidad para las vacaciones.

La señora **MARTÍN MEDIZÁBAL**: Por primera vez se puede disfrutar de las vacaciones aunque haya concluido el año natural en el año siguiente. Se recoge la incapacidad temporal por embarazo, por parto, etcétera, pero no se incluye la maternidad. La pregunta es si cree que la exclusión es un olvido o se ha hecho de forma consciente.

La señora **RESPONSABLE DE LA SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS** (Bravo Sueskun): No tengo aquí el texto, pero el permiso de maternidad lo

recoge el propio proyecto de ley. Si hubiese una IT posterior como efecto de la maternidad también sería tenido en cuenta. Lamento no tener el texto aquí, pero sí lo recoge. Se incluyó desde el primer momento porque ya ha habido demandas y sentencias favorables a que las vacaciones puedan ser disfrutadas a año vencido, cuando ha coincidido el permiso de maternidad con el periodo de vacaciones. Se incluyen otras causas como pueden ser una IT derivada de la maternidad, de la lactancia o del parto.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Bravo, por sus interesantes aportaciones y reflexiones. Esperemos que los esfuerzos de todas las comparecientes y de los miembros de la Comisión sirvan para elaborar una magnífica ley de igualdad.

Se levanta la sesión.

Eran las seis y quince minutos de la tarde.

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**

