



DIARIO DE SESIONES DE LAS CORTES GENERALES

COMISIONES MIXTAS

Año 2006

VIII Legislatura

Núm. 79

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

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

Sesión núm. 18

celebrada el miércoles, 25 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 vicepresidenta de ATA (Carrera Asturiano). (Número de expediente Congreso 219/000714 y número de expediente Senado 715/000312.) | 2 |
| — De la señora secretaria general de la Federación de la Mujer Rural, FEMUR (García Gil). (Número de expediente Congreso 219/000715 y número de expediente Senado 715/000313.) ... | 11 |

	Página
— De la señora Queralt Montserrat, Confederación Empresarial de la provincia de Tarragona (CEPTA). (Número de expediente 219/000719 y número de expediente Senado 223/000001.) .	19
— Del señor director general del Museo Guggenheim Bilbao (Vidarte Fernández) (Número de expediente Congreso 219/000717 y número de expediente Senado 223/000003.)	27
— De las señora vicepresidenta de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y presidenta de la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras (UNESPA) (González de Frutos) (Número de expediente Congreso 219/000713 y número de expediente Senado 715/000311.)	35
— De la señora profesora titular de Derecho Constitucional de la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid (Pérez-Ugena Corominas). (Número de expediente Congreso 219/000716 y número de expediente Senado 713/000851.)	45

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

CELEBRACIÓN DE LAS SIGUIENTES COMPARECENCIAS, PARA INFORMAR Y ASESORAR EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES:

— DE LA SEÑORA VICEPRESIDENTA DE ATA (CARRERA ASTURIANO). (Número de expediente Congreso 219/000714 y Número de expediente Senado 715/000312)

La señora **PRESIDENTA**: Señorías tenemos hoy el honor de recibir en nuestra Comisión a doña Candelaria Carrera Asturiano, vicepresidenta de ATA, para informar sobre materias de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La señora Carrera tiene la palabra.

La señora **VICEPRESIDENTA DE ATA** (Carrera Asturiano): Soy Candelaria Carrera Asturiano, secretaria general de ATA Extremadura y vocal de la Federación Nacional del Área de Mujer de la Asociación de Trabajadores Autónomos de Extremadura. Para nosotras ha sido un placer recibir la invitación que el Grupo Parlamentario Popular nos ha hecho para conocer nuestra opinión sobre el anteproyecto de ley orgánica de igualdad entre hombres y mujeres, invitación que hubiéramos aceptado igualmente si hubiera venido de cualquier otro grupo parlamentario. En primer lugar quiero manifestar que nuestra exposición va a tener como referencia el anteproyecto de ley del estatuto del trabajador autónomo, que próximamente estará en el Congreso y que todos ustedes conocerán, documento que ATA suscribió, con los medios de comunicación como testigo, con el

ministro de Trabajo hace pocos días y que para nuestra organización y para los tres millones de trabajadores autónomos supone un logro y constituye un hito que viene a cerrar de una vez por todas una deuda histórica que la sociedad española tenía contraída con todos nosotros. Por tanto, cualquier comentario o consideración al anteproyecto de ley de igualdad entre hombres y mujeres tendrá muy presente, y como referencia inexcusable, el contenido del anteproyecto de ley del estatuto del trabajo autónomo. Realizaré bajo esta premisa un recorrido por la norma, reseñando lo que es de nuestro interés en aquellos ámbitos que nos afectan.

A modo de preámbulo, puedo decir con orgullo que ATA, en relación con el principio de igualdad entre hombres y mujeres, no solo cumple con creces las expectativas sino que rebasa los baremos. De los 300 trabajadores con que cuenta en todo el territorio nacional, el 63 por ciento son mujeres y, además, mujeres que ocupamos puestos importantes en el *staff* de la federación. Yo soy, como les adelanté, responsable del área de mujer y secretaria general de ATA Extremadura, y sirvan de ejemplo las presidentas de Castilla y León, Aragón y Murcia, entre otras. Quiero reseñar que esta representación femenina en la organización ha obedecido a la experiencia, a la formación y al grado de competencia de la persona que accedía en igualdad de derechos y con la aplicación de idénticos criterios al mismo puesto. La Ley orgánica de igualdad entre hombres y mujeres supone un arranque para lograr la igualdad real de género. En el texto subyacen la estrategia de mainstreaming o transversalidad de la perspectiva de género, que alcanzó el respaldo internacional en la Conferencia de la Mujer en Beijing en 1995; transversalidad del principio de igualdad que dota a la norma de un carácter integral y que abarca los ámbitos de la vida diaria en su totalidad: educación, sanidad, información y medios de comunicación, nuevas tecnologías, empleo y Seguridad

Social, empleo público, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, acceso a bienes y servicios y Administración General del Estado. Sin duda, las medidas y mecanismos que ofrece el anteproyecto para conseguir una equiparación real de derechos a partir de un concepto de discriminación positiva son destacables, pero vuelve a detectarse una laguna. Las autónomas quedan nuevamente en el olvido, aunque implícitamente se benefician de la ley, ya que esta regula pilares básicos imprescindibles para su desarrollo tanto personal como profesional y económico. Por todo ello, desde ATA defendemos que la exposición de motivos deberá tener un pronunciamiento expreso a este colectivo, ya que, partiendo de la base de que la igualdad de oportunidades es uno de los principios fundamentales del derecho comunitario y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres queda reconocida como una de las misiones esenciales de la Comunidad Europea, es deber de los poderes públicos actuar y contemplar todas las medidas necesarias para que el desarrollo de la actividad económica o profesional a título lucrativo no tenga obstáculos que impidan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Respecto a la igualdad laboral, la contemplación de la posibilidad de celebrar acuerdos de interés profesional para los trabajadores autónomos económicamente dependientes —es una nueva figura que contempla el estatuto del trabajo autónomo y que sería muy interesante comentar— entre asociaciones de autónomos, sindicatos y empresas para establecer condiciones de modo, tiempo y lugar de trabajo recogidas en el anteproyecto de ley del estatuto del trabajador autónomo, deberían incluirse en todos sus términos en la ley, con la posibilidad de que los mismos también puedan establecer medidas de acción positiva que eliminen situaciones de discriminación en las condiciones pactadas y que faciliten la conciliación de la vida profesional y familiar en todos los sentidos que abarca este ámbito. Asimismo, deberá incluirse la mejora en la formación de las mujeres y la permanencia en el ejercicio de su actividad como objetivo prioritario de las políticas de desarrollo económico y estudiar y añadir en el anteproyecto medidas de promoción profesional y competencia en el desarrollo de su propia actividad.

En relación con la igualdad de acceso a concursos públicos, será preciso concretar medidas tendentes a que las convocatorias no tengan requisitos que sean perjudiciales para las mujeres o para un colectivo predominantemente femenino. Por otra parte, es fundamental que el reconocimiento del derecho a la conciliación de la vida laboral y personal y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares, vayan dirigidos expresamente al colectivo de los trabajadores autónomos en materia de Seguridad Social. La posibilidad de cotizar a tiempo parcial reportaría enormes beneficios a las autónomas en este sentido, así como el incremento de las ayudas en los contratos que por atender a estas necesidades debamos realizar, constituyendo un importante caballo

de batalla para nosotras. El anteproyecto de ley del estatuto del trabajo autónomo establece medidas tendentes a que el RETA converja con el régimen general de la Seguridad Social. Proponemos que todas las recogidas en la Ley de Igualdad también se refieran expresamente al RETA y así concretamente los elementos de tutela judicial de las conductas discriminatorias se amplíen a la jurisdicción mercantil, que es la que nos afecta a nosotras directamente, estableciendo indemnizaciones en el caso de daños y perjuicios ocasionados, e igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, facultando a las asociaciones de autónomos para que puedan emprender acciones legales.

Pasando al ámbito empresarial, se articulan los planes de igualdad obligatorios para las entidades con más de 250 trabajadores y la igualdad en la responsabilidad social de estas. Conforme estipula el artículo 41 del texto, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, constituyendo un medio fundamental para el éxito de la ley. También impulsa la adopción voluntaria de los mismos por parte de las pequeñas y medianas empresas a través de un apoyo técnico básico para su puesta en marcha y consecución. En este punto, y en lo que afecta a trabajadores por cuenta propia, se hace necesario incluir en todos los planes de igualdad de las empresas a los trabajadores autónomos económicamente dependientes dotándolos de mayor globalidad. Siguiendo con el análisis de las acciones en el sector de la empresa, la obligatoriedad de la paridad en los consejos de administración de las sociedades que presentan cuentas de pérdidas y ganancias no abreviadas se recoge en el artículo 70 del anteproyecto. Respecto a este artículo queremos unirnos al dictamen elaborado por el Consejo Económico y Social con el voto particular de la patronal al considerar que se produce discriminación en relación con la obligatoriedad que establece el texto. Así, las administraciones públicas pueden salvar la aplicación del principio de composición equilibrada por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas, y en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado se remite para su aplicación a los términos establecidos en su normativa específica. La aplicación de los contenidos de la ley abrirá el camino para incrementar la participación de las mujeres en los órganos decisorios de las empresas, si bien debería flexibilizarse, que no eliminarse, la obligatoriedad de la paridad en todos los casos. Nuestra inclusión por aplicación de esta proposición en el mundo empresarial tendrá consecuencias también negativas, qué duda cabe. Por una parte, lograremos estar en el sitio adecuado, con las responsabilidades suficientes para adoptar decisiones importantes que afecten a la vida de nuestras empresas, pero también nos encontraremos en el punto de mira de los sectores más críticos que considerarán que ocupamos un cargo representativo única-

mente porque la norma lo estipule preceptivo. No obstante, estamos dispuestas a asumir ese riesgo. El acceso de la mujer a todos los estratos sociales ha avanzado vertiginosamente en las dos últimas décadas, sobre todo desde que accede a la formación de manera masiva. Basta con realizar una breve pero clarificadora excursión por las aulas universitarias. Este acceso a la formación superior supone una entrada óptima al mercado de trabajo y especialmente a la carrera pública vía oposición. En no muchos años habrá una amplia mayoría de funcionarias en puestos de responsabilidad en las distintas administraciones públicas. Sin embargo, donde menos representación tenemos es en los altos cargos y gerencia de empresas privadas. Esta situación viene provocada, desde nuestro punto de vista, por la falta de educación desde la infancia de una cultura emprendedora en la mujer, en el factor riesgo que supone constituir una empresa y, sobre todo, las responsabilidades familiares. Cuando la conciliación de la vida laboral, familiar y profesional sea una realidad, las mujeres podrán romper con el techo de cristal que hasta ahora nos ha vetado el acceso a cargos de responsabilidad.

Un aspecto innovador digno de mención es la inserción de los planes de igualdad en la negociación colectiva. Las empresas están obligadas a negociar con los representantes de los trabajadores las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, así como promover condiciones de trabajo y arbitrar procedimientos para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. En ATA nos preocupa este punto, ya que es evidente que la negociación colectiva de los planes de igualdad va a convertirse en uno de los temas más conflictivos del texto. Abogamos por su consecución y por la posibilidad que ofrece esta inclusión en la negociación colectiva que redundará sin duda en un beneficio real y efectivo para todas las mujeres.

No hemos pretendido realizar un exhaustivo y pormenorizado recorrido por el anteproyecto de ley, únicamente hemos tratado de esbozar sus posibles lagunas. Lo que sí nos gustaría, al margen de las consideraciones señaladas, es dejar muy claro que la participación de la mujer en los escenarios de las decisiones empresariales o políticas no debe medirse exclusivamente por porcentajes rígidos, sino también por el uso de las reglas del mercado. La formación, la experiencia y los niveles de competencia deben ser las premisas básicas para decidir quién ocupa un puesto concreto y, por supuesto, en todos los escenarios existentes, en el de la enseñanza, en el empresarial, en los foros de decisión y en el ámbito político. Si se cumplen las condiciones exigidas propiciemos con todos los medios que nos proporciona el sistema nuestra inclusión en todos los órdenes de la vida.

En el ámbito de los trabajadores autónomos, sujetos única y exclusivamente a las reglas de mercado, donde prevalecen y permanecen evidentemente los mejor preparados y dotados, las mujeres emprendedoras supo-

nemos casi el 32 por ciento de todo el territorio nacional y en algunas comunidades autónomas, como por ejemplo Asturias y Galicia, superamos el 40 y el 45 por ciento respectivamente. Además, el 52 por ciento de las altas en el RETA durante el último año corresponden a mujeres. No obstante, necesitamos seguir creciendo y consolidándonos con la ayuda y el esfuerzo de todos, posibilitando la adopción de medidas de discriminación positiva en los sectores en los que estamos subrepresentadas la equiparación en protección social y la conciliación de la vida laboral y familiar. Todas nosotras —yo solo traduzco y transmito el sentir de las trabajadoras autónomas porque además yo también lo soy— consideramos que para que la ley alcance la efectividad que merece, es básico que se adopten las medidas y se apliquen los baremos que establece hasta tanto se consiga la igualdad real en todos los órdenes y sin ningún resquicio que permita algún tipo de discriminación, por leve que esta sea. ¿Por qué las mujeres tenemos que soportar aún hoy, en el siglo XXI, para acceder a un puesto de trabajo o cerrar un acuerdo empresarial preguntas como: está usted embarazada, está casada? El origen del problema, la desigualdad entre hombres y mujeres, reside realmente en la educación de partida en y por esta sociedad hipócrita y machista y en la cultura adquirida hasta la fecha. Por tanto, también abogamos por la temporalidad de esta ley, ya que si conseguimos una educación en la igualdad de valores y llevarla al ámbito familiar —y ahí está el quid de la cuestión— con el reparto equitativo de responsabilidades, no tendremos que hablar de normas que regulen la paridad o cualquier otro mecanismo integrador —y lo subrayamos con luces de neón—, puesto que será algo tan intrínseco a la persona como lo es ahora el derecho al voto.

Para terminar, tienen ustedes todas mis coordenadas en las ponencias que se les han pasado y en las que viene mi correo electrónico, mi móvil profesional y la sede de ATA para que puedan preguntarme todo aquello que quieran y recaben la información que necesiten acerca de las autónomas o de nuestro colectivo.

La señora **PRESIDENTA:** Muchísimas gracias, señora Carrera Asturiano, por su interesante intervención y además le agradecemos que haya sido realmente sintética.

Pasamos ahora a conceder la palabra a los representantes de los grupos parlamentarios. Tiene la palabra, en primer lugar, la señora Camarero.

La señora **CAMARERO BENÍTEZ:** Señora Carrera, muchas gracias por su exhaustiva y clara comparecencia.

Desde el Grupo Parlamentario Popular hemos solicitado, como usted ha dicho, la comparecencia de ATA porque nos parecía interesante que los autónomos viniesen a analizar con nosotros este proyecto de ley de igualdad por varios motivos. Cuando hablamos de autónomos, lo son tanto los empresarios como los autónomos

individuales, por lo cual a ustedes les afecta esta ley en una doble vertiente. Cuando nosotros analizamos el proyecto de ley echamos de menos alguna referencia, aunque sea tímida, que pudiera haber a las mujeres autónomas, como usted misma ha dicho, por lo que ha solicitado que por lo menos aparezca reflejada en la exposición de motivos. Podemos pensar que el Gobierno ha querido llevar, como usted ha dicho, al proyecto de ley del estatuto del autónomo toda aquella referencia que tenga que ver con este grupo de mujeres y hombres, que, como ha dicho, son más de tres millones en este momento, pero a pesar de que esa ley esté en debate próximamente, como hay otras leyes que afectan a otros sectores, también en la Ley de Igualdad, que pretende ser amplia, ambiciosa, transversal, que modifica no sé cuantas disposiciones actuales, por lo menos tiene que haber un guiño a las mujeres autónomas. Es importante que todas las mujeres de este país se sientan reflejadas y comprometidas en esta ley. Por eso compartimos con usted la necesidad de corregir esa deficiencia que hoy todavía subsiste en el proyecto de ley, y estamos a tiempo de hacerlo en este trámite que viene.

Me gustaría que incidiese en cuáles son los problemas básicos —ya ha citado algunos— de las mujeres autónomas. Nos ha entregado un documento sobre algunas de las aportaciones que ustedes harían a esta ley, que quiero en principio agradecerle, y voy a entrar a preguntarle algunas cuestiones concretas. En primer lugar, me gustaría que nos hablase de las ventajas e inconvenientes que desde su punto de vista puede tener el teletrabajo, el trabajo a domicilio, y si con ello cree que conseguiremos que más mujeres se incorporen al mercado laboral por la facilidad que tiene a la hora de conciliar. En todas las comparecencias que hemos tenido hemos manifestado que echábamos de menos en la ley la creación de una red de servicios sociales para el cuidado de menores, de mayores y de dependientes, y me gustaría saber su opinión al respecto, si cree que esto sería necesario o cómo afectan estas necesidades a las autónomas. Quisiera también entrar de lleno en el tema de la corresponsabilidad, que es uno de los aspectos fundamentales que nos afecta a todas las mujeres. Me gustaría preguntarle sobre el permiso de paternidad. Hemos debatido durante estos días en profundidad sobre el permiso de paternidad y sobre todo acerca de la duración del mismo, porque todos coincidimos en la necesidad de este permiso, en los buenos resultados que puede tener y en la función que va a cumplir para la corresponsabilidad, además de que para los empresarios no resulte más gravoso contratar mujeres jóvenes que hombres porque todos se pueden acoger a un permiso amplio. También me gustaría que nos explicase una cuestión que a mí me plantea dudas. Creo que las mujeres autónomas generan el derecho a la baja maternal, pero también es verdad que muchas de ellas, por el trabajo que desarrollan, no pueden, igual que nosotras, disfrutar de las 16 semanas de esa baja maternal. Quisiera saber qué incidencia hay de corresponsabilidad en su sector, si hay muchos hom-

bres que cogen las 10 semanas de baja que tienen disponibles, si hay una responsabilidad sobre todo de los padres y cómo se puede incentivar sobre todo en este sector, donde más lo necesitan. Según creo, las autónomas no tienen derecho a una sustitución durante las bajas maternales, lo cual genera un problema añadido, por ejemplo, a aquellas que trabajan en comercios, etcétera. Me gustaría que hablase de ese aspecto y también del siguiente. Las mujeres mayores de 45 años que se quieren reinsertar en el mercado laboral después de abandonarlo por el cuidado de los hijos están teniendo especiales dificultades a la hora de hacerlo y una de las posibilidades a las que se están acogiendo es la creación de empresas o de comercios, en lo que ustedes juegan un papel fundamental. No sé si usted tiene alguna propuesta para incentivar que estas mujeres se puedan incorporar al mercado laboral, y si es así, me gustaría que nos lo dijese. Para terminar, usted hace referencia en el documento —y nos lo ha comentado— a la necesidad de incluir en los planes de igualdad de las empresas a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, dotándoles de mayor globalidad. Me gustaría que nos explicase lo que son trabajadores autónomos dependientes, porque a lo mejor no todas lo sabemos.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra el señor Urrutia.

El señor **URRUTIA ELORZA**: Saludo a todas mis compañeras y pido disculpas porque desde hace dos o tres semanas no había venido ya que el inconveniente del Grupo Mixto es que hay que dedicarse a muchas comisiones. Pero de verdad que esta es una Comisión que siempre me ha interesado y en ella espero poder prestar toda mi atención.

Agradezco su presencia y su intervención a la ponente doña Candelaria Carrera. El tema de los autónomos va a tener un recorrido importantísimo de ahora en adelante no solo desde el punto de vista femenino sino de todos los sectores porque la nueva forma de contratación, fundamentalmente en las empresas, viene a través no ya de la relación laboral sino de la mercantil, y el mundo del autónomo va creciendo de forma importante y recibe una dimensión total en las relaciones en la empresa.

En las preguntas, señora Carrera Asturiano, me voy a centrar fundamentalmente en el aspecto de Seguridad Social y en el de previsión, porque en ese punto el entramado todavía es más débil y nos falta recorrido en el sistema público de Seguridad Social y en el tema de los autónomos. Me parece interesante su aportación en dos aspectos que usted ha anotado en su brillante y didáctica intervención. Primero, la forma de que el RETA, el régimen especial de trabajadores autónomos, vaya convergiendo fundamentalmente con el régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena, porque hay varias coberturas que tenemos los trabajadores por cuenta ajena y en cambio los autónomos no, aunque se

van dando pasos de acercamiento y sobre todo de mentalización, que es lo fundamental. El segundo aspecto que usted ha comentado —y me parece fundamental— es la cotización a tiempo parcial, que desde el punto de vista no solo femenino sino también del masculino —voy a defender un poco el corporativismo masculino— en estos momentos, y tal y como está la sociedad planteada en su forma organizativa, también es absolutamente necesaria. A este respecto hay que dar pasos importantes porque todavía estamos en situaciones bastante calamitosas respecto a países europeos y sobre todo a los países nórdicos.

Centrándome en las preguntas sobre el sector que usted lleva, que es el de autónomos y femenino, me gustaría saber si conoce cuáles son aquellos sectores femeninos en los que más abundan los cotizantes del RETA. Esta es mi primera pregunta. Segunda pregunta. Como tanto en el grupo de trabajadores por cuenta ajena, como en el sistema de público de Seguridad Social, como en el del RETA hay distintos grupos y distintas bases de cotización, fundamentales no solo para el tema de la enfermedad sino también para la jubilación y las invalideces correspondientes o situaciones de viudedad o de incapacidades correspondientes, me gustaría saber a qué grupos de cotización y sobre qué bases están cotizando, por la problemática que ello puede generar. Porque, como usted sabe, en el grupo de autónomos la gente cotiza por el último grupo, por la base mínima, con lo cual a la hora de la percepción por situaciones de muerte, invalidez o jubilación la gente percibe pensiones paupérrimas y se crea el conflicto de las prestaciones no contributivas para compensación de mínimos. Tercera. ¿Qué horarios de trabajo hay y, en función de esos horarios, cómo son las cotizaciones? Cuarta. ¿Existe todavía la mentalidad de los cotizantes de cotizar para casos de enfermedad o de incapacidad temporal? Quinta. ¿No sería interesante también plantearse, con vistas a una remodelación total del sistema público y de la concatenación o congruencia entre los dos sistemas, que también el RETA contemple la posibilidad de la jubilación anticipada de los contratos de relevo y de las jubilaciones parciales? Disculpe por centrarme solo en este tema, pero sin duda mis compañeras se referirán al resto.

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

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar quiero agradecer a doña Candelaria Carrera su presencia en esta Comisión, también que nos haya facilitado su intervención como documento de trabajo para todas y todos nosotros y sobre todo que haya traído a esta Comisión la perspectiva de la trabajadora autónoma, porque las situaciones que se puedan plantear en el marco de la Ley de Igualdad para las trabajadoras por cuenta ajena respecto a las trabajadoras por cuenta propia —porque así son las trabajadoras autónomas— son distintas y puede haber una serie de aspectos o lagunas

que en el marco de la ley se nos escapen en estos momentos, y estamos ahora a tiempo de introducir aquellas cuestiones que hagan mejorable esta ley para que sea una ley para todas y todos, con independencia del tipo de trabajo que desarrollen y del ámbito laboral al que estén vinculados.

Dicho esto, quisiera plantearle una cuestión. Usted ha dicho que en el ámbito del trabajo autónomo la situación es totalmente distinta, que hay una mayor presencia de mujeres que toman iniciativa propia porque no encuentran un ámbito de trabajo adecuado y crear su propio ámbito laboral. Usted decía también que la presencia de las mujeres en los órganos de toma de decisión, en lo que respecta al ámbito del trabajo autónomo, es mayor precisamente por la coyuntura del tipo de trabajo que se desarrolla y el alto índice de presencia. Sin embargo, me ha parecido entender que veían ciertos riesgos en que se exigiera en la ley la paridad en los consejos de Administración o en los ámbitos de toma de decisiones, y que habría que dar cierta flexibilidad. En este sentido, hay que recordar que estamos hablando de una ley en la que planteamos una igualdad de trato y de oportunidades que hasta ahora no hemos tenido las mujeres. Apelando a lo que usted decía, ante la misma formación, igualdad de méritos y capacidad, la mujer tiene que estar tan representada como el hombre, pero eso no se tiene en cuenta. Por tanto, habrá que tomar medidas para que sea tenido en cuenta y vayamos a la paridad, a la inclusión de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, porque nos parece también importante. Quisiera que nos transmitiera qué dificultades ven mayoritariamente desde ATA para ir hacia la paridad en los ámbitos de toma de decisión en los consejos y órganos correspondiente de decisión, porque a ningún hombre se le pide el currículum y se le compara con la mujer que pueda estar en igualdad de circunstancias para ver si tiene los mismos méritos, la misma formación y la misma capacidad. Por tanto, ahí tenemos que empezar a darle la vuelta a esta cuestión.

Por otro lado, quienes me han precedido en el uso de la palabra han planteado una serie de cuestiones que me parecen importantes. Usted decía que era necesario incluir referencias en el contexto de la ley a las trabajadoras autónomas, teniendo en cuenta que en estos momentos está en marcha el anteproyecto del estatuto de los trabajadores autónomos. En ese sentido, quisiera preguntarle qué aspectos concretos de ese estatuto de trabajadores autónomos, aunque esté todavía en anteproyecto, sería importante recoger en esta ley, porque puede haber aspectos, referidos tanto a ámbitos de conciliación como de corresponsabilidad, que pudiera ser importante tener en cuenta para recogerlos en el contexto de la ley.

Concluyo, señora presidenta, planteando una cuestión que me parece importante reflejar por la particularidad concreta del trabajador autónomo, porque es un trabajador por cuenta propia, con la variedad de trabajador autónomo dependiente económicamente de otra serie de empresas por las que son contratados, pero figuran como

trabajadores autónomos, no como trabajadores propios de esas empresas. Quisiera conocer qué problemas reales se plantean a la hora de que un trabajador autónomo se vea en la circunstancia de solicitar una excedencia, una jornada flexible, etcétera. Estas son cuestiones que hay que tener en cuenta si de verdad queremos ir avanzando hacia una igualdad real y efectiva con independencia del ámbito laboral, en este caso de la mujer, en cuanto sea trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. Sé que puede resultar difícil y que tal vez tiene que ser progresivo, pero es importante conocer las dificultades y los problemas añadidos que puede tener la trabajadora autónoma para tenerlos en cuenta a la hora de formular una ley que resulte lo más positiva posible para todas y todos, con independencia del lugar en el que estemos cada uno y cada una de nosotras.

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

La señora **BAIG I TORRAS**: Pido perdón por haber llegado tarde, pero pertenezco al Grupo de Entesa Catalana de Progrés de Catalunya, estamos en elecciones y tenemos que conciliar todo el trabajo, incluso el familiar.

Bienvenida, señora Carrera. Sin afán de repetir lo que han dicho los diputados y diputadas que me han precedido en la palabra, quiero decir que el campo del trabajador autónomo a veces nos resulta poco conocido, a pesar de que afecta a muchas personas y, como usted muy bien ha indicado, sobre todo a muchas mujeres. Me gustaría que me dijera qué aspectos inciden en el tema de la negociación entre una empresa y un trabajador autónomo al cerrar un convenio, un trabajo, que puedan afectar a la Ley de igualdad. Seguramente, el hecho de pedir una paternidad, una parte de igualdad de oportunidades, sobre todo si podemos hacer que se alargue esta paternidad, no afectaría negativamente al aspecto de la maternidad de la mujer. Pero también le pregunto cómo pueden afectar estos temas en relación a cómo resuelven las trabajadoras autónomas los casos que puedan dársele acoso sexual entre el que representa a la empresa y el trabajador autónomo. En el campo de la formación, ha sido crítica y creo que es real su crítica. Por eso le pregunto qué ha echado en falta en su formación para ser una mujer emprendedora y también trabajadora autónoma, porque, ya es difícil a veces que la educación prepare para ser un trabajador o para ser un empresario y mucho más para ser una mujer emprendedora.

La señora **PRESIDENTA**: A continuación tiene la palabra la señora Sánchez.

La señora **SÁNCHEZ RUBIO**: Estamos encantados de tenerla hoy aquí y alabamos la petición que hizo el Grupo Parlamentario Popular para que usted pudiera comparecer, porque creemos que son de gran interés sus aportaciones, el contenido de su exposición y la res-

puesta detallada que pueda hacer a las distintas preguntas. Además, su exposición ha sido suficientemente amplia.

Es muy importante la relación que ha hecho entre la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el anteproyecto de ley del estatuto del trabajador autónomo. En esa relación ha expresado uno de los principios de la ley que es la transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, porque la transversalidad como principio ya se consagra en el abordaje de la ley que regula el estatuto del trabajador autónomo. Me parece interesante. Quizás queden algunas cosas por matizar y con seguridad las iremos matizando a lo largo del desarrollo legislativo del estatuto del trabajador autónomo. Ha sido muy interesante el anteproyecto de estatuto en el que, como usted bien dice, ATA tuvo un papel fundamental en el acuerdo y es muy importante porque hasta ahora el trabajo autónomo se ha configurado dentro del marco de relaciones jurídicas propias del derecho privado. Es muy importante que eso se amplíe a un concepto similar al del resto de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Estamos hablando de 3.315.707 personas de las que usted dice —estoy convencida de que eso es así— el 63 por ciento son mujeres. Y me parece también importante porque hay provincias y lugares de nuestro territorio donde la mayoría de las empresas tienen uno o dos trabajadores y gran parte de ellas son empresas de personas autónomas, por tanto, estamos hablando de un colectivo de gran importancia. Igualmente, sabemos la dificultad que existe en este colectivo para ejercer los derechos que contempla el estatuto para la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y, posiblemente, usted entrará en ese tema. Nosotros llegamos con retraso porque ya la Unión Europea, en el año 1986, habló de ello; hubo una directiva relativa a la aplicación de principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que ejercen la actividad autónoma, incluida la actividad agrícola. También hay una recomendación del consejo del año 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos, lo que quiere decir que nos estaban diciendo que teníamos que abordar este tema.

Es significativa la importancia que se le da a la consideración de trabajador autónomo económicamente dependiente, porque ahí hay un colectivo importante de mujeres y quizás las matizaciones que haga usted del anteproyecto del estatuto del autónomo nos puedan aclarar algo. Me parece también importante en el artículo 4, cuando se habla de los derechos profesionales en su apartado 3: en el ejercicio de su actividad profesional, los trabajadores y trabajadoras autónomos aparecen con derechos individuales tan relevantes como no ser discriminados por razón de sexo, el respeto a la intimidad y la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y el derecho a la conciliación de la actividad profesional con la vida personal y familiar. Igualmente en el artículo 6, cuando se habla de derecho a la no dis-

criminación y garantía de los derechos fundamentales y las libertades públicas, se trata también del derecho de la igualdad y no discriminación por razón de sexo que estará previsto y lo vincula con esta Ley de Igualdad. Por eso es tan importante el principio de transversalidad en la Ley de Igualdad. Respecto a la jornada también hay que destacar el horario de la actividad que procurará adaptarse a los efectos de poder conciliar la vida; todos sabemos la gran dificultad y usted mejor que nadie y me parece fundamental orientar el horario para ello. En materia de acción protectora es primordial que la asistencia sanitaria quede especificada en los casos de maternidad, enfermedad común o profesional o accidentes, sean o no de trabajo, y en las prestaciones económicas la situación de incapacidad de temporal. Ya se incluyen los riesgos durante el embarazo, maternidad o paternidad, durante la lactancia, incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia por hijo a cargo. Se contemplan algunas medidas que se van a ver reforzadas con las que aparezcan claramente contempladas para todo el arco profesional en la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el anteproyecto, en el artículo 70 de la Ley de Igualdad aparecía la presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas, quizás ha quedado mejor expresado en el artículo 71 del proyecto cuando dice: La sociedad que se vea obligada a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurará incluir en su consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar... Por tanto, se adecua un poco a las distintas recomendaciones que se han venido haciendo a lo largo del debate que lleva abierto desde hace tiempo, afortunadamente, porque hay que tener pedagogía en el trámite previo y posterior de las leyes.

Hay otra cosa que me interesa —ya se lo han preguntado otras compañeras y compañeros—, cómo ve usted la cotización a tiempo parcial y cómo se podrían reflejar los planes de igualdad en el ámbito del trabajo autónomo. De alguna manera, la Ley de autonomía personal para atender a las personas en situación de Dependencia contempla la atención a personas mayores y con discapacidad que precisan de cuidados y los planes de infancia y adolescencia van a facilitar la conciliación, pero quiero saber —ya se lo han preguntado anteriores intervinientes— las dificultades que usted ve para el trabajador autónomo, tanto hombres como mujeres. La conciliación es un tema de hombres y mujeres y creo que es así como usted lo manifestaba.

Sin más, su comparecencia ha sido muy interesante para nuestro trabajo.

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

La señora **VICEPRESIDENTA DE ATA** (Carrera Asturiano): Creo que a todos les interesan más o menos los mismos temas. Por eso, ¿qué les parece si les explico en términos generales lo que creo que es de su interés y

que es necesario que todos conozcan acerca de los autónomos y así abreviamos? No es solo por abreviar, sino por la escasez de tiempo y porque me interesaría que se quedasen con conceptos básicos. (**Asentimiento.**)

En primer lugar, les hablaré del trabajador autónomo económicamente dependiente, que es una figura que establece y se regula por primera vez en el estatuto del trabajador autónomo. No tiene nada que ver con el falso autónomo y a alguien le ha suscitado confusión ambas figuras. No tienen nada que ver. El trabajador autónomo económicamente dependiente es un trabajador autónomo, es decir, es una persona física que realiza una actividad de forma habitual, directa, bajo su propia organización y a título lucrativo, pero el 75 por ciento de sus ingresos provienen de un solo cliente, con lo cual si estas relaciones con este cliente fallan por algún tipo de incumplimiento se ve muy desfavorecida la posición de este autónomo económicamente dependiente ya que podría incluso llegar a cerrar su negocio. ¿Qué hace la ley del estatuto del trabajo autónomo? Hay que proteger esta figura que desde el año 2001 hasta el año 2004 se ha incrementado en un 33 por ciento, 400.000, cuya tendencia es al alza y que no tiene nada que ver con un falso autónomo porque no tenemos que olvidar que un trabajador autónomo económicamente dependiente es un emprendedor, es una persona que arriesga su dinero, que tiene sus materiales propios, que tiene su negocio individual y que no quiere ser un trabajador por cuenta ajena que es lo que sí pretenden los falsos autónomos. Un falso autónomo es más afín al trabajador que está inscrito en el régimen general de la Seguridad Social que al autónomo en sí; las figuras son totalmente independientes. Cuando en el estatuto del trabajo autónomo se regula esta figura, se pretende, en caso de incumplimiento contractual, evitar perjuicios económicos graves que lleven al cierre empresarial y también establecer la posibilidad de llegar a acuerdos de interés profesional, que son acuerdos que se suscriben entre las empresas, los sindicatos y las asociaciones de autónomos sobre aspectos concretos en el desarrollo del trabajo del autónomo en horarios, en tiempo, en lugar... Todo eso se permite a través de una negociación. ¿Qué pretendemos nosotros? Que en estos acuerdos de interés profesional también se puedan establecer medidas de discriminación positiva, acciones positivas que favorezcan el desarrollo de nuestra actividad como trabajadores autónomos económicamente dependientes, porque las necesidades son las mismas o incluso más, ya que el trabajador autónomo tiene unas especificidades muy concretas, es un colectivo específico y por eso creemos que es digno de mención dentro de la Ley de Igualdad. Es verdad que nos sentimos recogidos en la ley, porque somos empresarios y, por tanto, la ley va a ser de obligatoria aplicación para nosotros, pero además de ser empresarios trabajamos muchísimas horas al día y de los tres millones y pico de autónomos que hay en España, 1.700.000 desarrollan su trabajo de forma individual, sin tener asalariados a su cargo. Esa es una cifra altísima que nos supone un

esfuerzo increíble para mantenernos y para tirar del carro, sobre todo para las que somos mujeres. Cuando llega la edad de la maternidad, nosotras no tenemos las posibilidades que tienen las trabajadoras por cuenta ajena, que ahora comentaré cuando hable de la protección social, de excedencia por cuidado de hijos y las bonificaciones que tienen sus contratadores en esos casos; cuando nosotras estamos en situación de maternidad, tenemos que cerrar nuestras empresas. En fin, son situaciones específicas dignas de protección porque, además, generamos mucho empleo ya que de los tres millones y pico de autónomos que hay, 900.000 somos mujeres, el número sigue creciendo y el año pasado el 52 por ciento de las altas que hubo en el RETA pertenecen a mujeres. Es una realidad, generamos muchísima riqueza para el producto interior bruto de nuestro país y para el engranaje económico que supone estar activo continuamente. Eso con respecto al trabajador autónomo económicamente dependiente.

Respecto a las prestaciones sociales, a la baja por maternidad a la que se refirió en un primer momento, quiero comentar que estamos en las mismas condiciones que las trabajadoras en el régimen general de la Seguridad Social: Tenemos derecho a las dieciséis semanas, las seis posteriores al parto son irrenunciables, el resto del tiempo puede compartirse con el otro progenitor; en ese sentido, bien. Respecto al riesgo durante el embarazo, tenemos el 75 por ciento de la base de cotización; en ese sentido, también bien. Asimismo, tenemos la posibilidad de que nos bonifiquen el cien por cien de las cuotas de la Seguridad Social cuando realizamos contratos de interinidad a personas que nos sustituyan durante los permisos de maternidad o por riesgo durante el embarazo. Pero, ¿qué no tenemos y consideramos fundamental? Bonificaciones en nuestras cuotas cuando estamos en estos casos, porque nosotros tenemos que seguir pagando nuestra cuota íntegra. En muchísimos casos es insostenible y lleva a un cierre empresarial. ¿Qué necesitamos también? Que se nos bonifiquen cuotas a la Seguridad Social de trabajadores que nos sustituyan durante esos periodos o, incluso, con anterioridad. Necesitamos que se nos bonifiquen los contratos de sustitución que tengamos que realizar, sobre todo porque muchas veces, como antes comentábamos las compañeras, si tienes que realizar en tu actividad una labor que solo sabes hacer tú, necesitas contratar a alguien con anterioridad para que pueda sustituirte y que siga la dinámica de trabajo, no que llegue alguien que te sustituya el mismo día que te das de baja por maternidad o por el permiso de maternidad. Eso también es fundamental para que nosotras podamos seguir desarrollando nuestras actividades. Todo esto, en materia de maternidad y en materia de prestaciones sociales, que viene a contestar la pregunta que me hizo usted —no recuerdo su nombre, lo siento—.

Respecto al sector económico con mayor número de autónomas, es el sector servicios, sin duda, que está por encima del 63 por ciento respecto a otros sectores. Por

eso nosotras necesitamos también que en la Ley de Igualdad se incluyan medidas dirigidas a las autónomas por la subrepresentación que tenemos en muchos sectores de actividad que concatenábamos en el discurso con la falta de cultura emprendedora que hay en la mujer y la falta de asunción de riesgos. Es verdad, cuando hablas con las emprendedoras su miedo continuo, igual que el de cualquier emprendedor, lógicamente, es el riesgo que conlleva crear tu propio puesto de trabajo que, indudablemente, reporta beneficios y te da la posibilidad de organizarte como tú quieras, pero también crea muchos miedos, entre comillas, sobre la conciliación de la vida laboral y familiar, sobre cómo te vas a financiar, etcétera. También solicitamos la inclusión —es un caballo de batalla, algo que venimos pidiendo siempre las asociaciones de autónomos, concretamente desde sus áreas de mujeres— de la concesión de microcréditos y facilidades económicas para cuando estamos comenzando la actividad. Consideramos fundamental que no solo se establezcan medidas para nuestro acceso al mercado laboral, sino también para nuestra consolidación como empresarias. No podemos olvidar un dato que me parece importante reseñar y que me gustaría que ustedes supieran: El índice de mortalidad empresarial es superior en hombres que en mujeres, es decir, que una empresa que crea una mujer muere muchos años después que la que crea un hombre; a los tres años de constitución de una empresa, si la ha creado un hombre tiene un 30 por ciento más de posibilidades de morir que si la ha creado una mujer. Las bases de cotización, las mínimas siempre, tanto en hombres como en mujeres y eso tiene también una explicación: Los autónomos vemos la Seguridad Social como un impuesto. Tenemos que acercar desde las asociaciones de autónomos —ya lo estamos haciendo— la idea de que la Seguridad Social es mucho mejor que cualquier plan de jubilación o que cualquier plan privado que tengas, en primer lugar, por la garantía que te da una entidad pública, en segundo lugar, porque incrementando tu base de cotización —en la medida de tus posibilidades, pero en muchas ocasiones es posible—, las prestaciones a las que luego tendrás acceso serán mayores. ¿Cómo es posible que cotices más por un trabajador que tú tengas que por ti mismo? Lógicamente, cuando ese trabajador esté de baja por cualquier tipo de incapacidad o le llegue su jubilación tendrá unas prestaciones mayores que las que tú tienes porque tú no has pagado por ellas.

Respecto al permiso de paternidad, por supuesto estamos de acuerdo en que es fundamental, sobre todo por su carácter irrenunciable, porque consideramos que va a crear conciencia —por lo menos hemos interpretado así el espíritu de la ley—, de responsabilizar, a raíz de este permiso, al hombre para que se dé cuenta de qué es tener un hijo, pero nos parece un tiempo insuficiente para alcanzar el objetivo que se pretende, porque en ocho días no da tiempo; si somos realistas sabemos que no da tiempo muchas veces en toda la vida, así que en ocho días muchísimo menos. **(Risas.)**

Respecto a la corresponsabilidad, ésta es el gran caballo de batalla; ¿qué decir de la corresponsabilidad? Que si la tuviéramos sería perfecto. ¿Cómo creemos nosotras, las autónomas, que debe fomentarse e incentivarse la corresponsabilidad? Sobre todo a través de la educación. Pensamos que es fundamental que a través de normas educativas y de la inclusión del principio de igualdad en los centros educativos, se vayan estableciendo medidas que propicien una equidad entre hombres y mujeres. Si eso es así y eso está dentro de nuestras casas, no habrá ningún problema para que la corresponsabilidad sea una realidad, pero todas sabemos que es un trabajo arduo, lento y peligroso. **(Risas.)** Sí, lo es, lo sabemos porque venimos tratándolo hace muchísimo tiempo. Respecto a los riesgos de la paridad y si en una empresa tiene que acceder obligatoriamente a su consejo de administración un número determinado de mujeres, estamos de acuerdo en que hay que establecer medidas radicales para propiciar nuestro acceso a determinados ámbitos en los que de otra manera no podríamos estar, porque sabemos que muchas veces estando en igualdad de condiciones nuestro currículum pasa a un segundo plano; tienen que existir medidas que lo favorezcan, pero siempre flexibilizando, no se puede obligar en todos los casos. La obligatoriedad nunca es sinónimo directo de efectividad. En la Administración General del Estado se flexibiliza la composición en los órganos consultivos a los que pertenezcan y se permite también la flexibilización en la creación de tribunales para el acceso a determinados puestos. Vamos a flexibilizar también la posibilidad de esta paridad en los consejos de administración de las empresas. Esa era la matización que queríamos hacer.

Alguien me ha preguntado qué me faltaba en mi formación para ser autónoma. En concreto, en mi formación no me falta nada, entre otras cosas porque soy hija de mujer trabajadora, que ha tenido que conciliar toda la vida el trabajo con la casa; he tenido claro que quería asumir un riesgo, porque siempre y continuamente las ideas empresariales siguen fluyendo en mí. Esto es algo que voy a aprovechar, ya que el sistema me ha dado los medios posibles para formarme y para poder conseguirlo y, por supuesto, desde el área que represento y que tengo el honor de dirigir voy a luchar para que nos sigan apoyando desde todos los ámbitos para que podamos seguir teniendo cada vez más posibilidades.

Me han preguntado también sobre las propuestas que tenemos para las mujeres mayores de 45 años que crean su propia empresa. Tengo que decir que las que tenemos para todas: Apoyo en el ámbito técnico y apoyo en el financiero. Cuando digo a nivel técnico me refiero a que, cuando llega una persona con 45 años que está en una situación de desempleo, que además carece de formación específica y que no va a estar en igualdad de condiciones con otras mujeres u hombres jóvenes que acceden al mismo puesto de trabajo, aparte de enseñarle cómo se hace un plan de empresa y decirle que sin un plan de empresa no se puede montar una empresa por muy

pequeña que esta sea, hay que incentivarla y motivarla, señalarle que esta es una salida profesional, una salida real y ayudarla y acompañarla sobre todo en los trámites de constitución y puesta en marcha; eso nos parece fundamental. No se trata solo de dar el apoyo técnico en la elaboración, sino el apoyo personal en los distintos trámites y, por supuesto, la concesión de microcréditos, como ya he dicho anteriormente.

En cuanto a las ventajas y los inconvenientes del teletrabajo o del trabajo a domicilio, consideramos que el teletrabajo es un medio que nos permite conciliar la vida laboral y familiar, pero también es un medio de relegarnos a estar en casa. Quiero tratar este tema con mucha sutileza, porque es verdad que también tiene sus ventajas, qué duda cabe. Cuando puedo trabajar desde mi casa, muchas veces voy a hacerlo, porque quiero hacerlo así o porque es más cómodo por otros factores, no únicamente por la conciliación, pero fomentar esto exclusivamente para las mujeres puede llevarnos a lo que acabo de hacer referencia.

Como he comentado desde el principio, necesitamos nuestra inclusión en la Ley de Igualdad, porque nos afecta y además —no es que lo digamos nosotros— porque así lo dice la Unión Europea y lo ha establecido en una directiva, como bien ha comentado la señora Sánchez, y porque también se tiene que propiciar nuestro acceso a determinados puestos en los que no estamos representadas. Aunque teniendo en cuenta lo que implica el sector empresarial, nosotras estamos dentro, las trabajadoras y trabajadores autónomos tenemos unas características muy concretas y muy específicas. Por eso, necesitamos una mención expresa en muchísimos casos y la posibilidad de que se establezcan acciones de discriminación positiva y acciones de realización positiva en los acuerdos de interés profesional.

Además, para terminar, no olvidemos la importancia que tiene el estatuto del trabajo autónomo, porque es la primera vez que una norma legal en Europa recoge todo lo que existe disperso acerca de los trabajadores autónomos, porque por primera vez se define qué se entiende por trabajador autónomo, se establecen medidas en prevención de riesgos laborales que nos afectan a las mujeres que hasta ahora no existían y se regula la figura del trabajador autónomo económicamente dependientemente, porque en materia de protección social se ha conseguido que los menores de 30 años que se dan de alta en la actividad como autónomos, para seguir el negocio que tienen su padres, tengan bonificaciones y reducciones en la cuotas de la Seguridad Social y también los vendedores ambulantes, así como las personas que cotizan a dos regímenes diferentes y la suma de sus cotizaciones supera el máximo permitido en el régimen general de la Seguridad Social. Todo eso en materia de protección social. Asimismo, también se recoge la jubilación anticipada, pero en el texto solo se recoge la posibilidad de jubilarse anticipadamente en los casos en que el desarrollo de tu actividad ocasione riesgo o peligrosidad, no en otras condiciones, lo que nos sigue pareciendo a todas luces

insuficiente. Y por supuesto, también la cotización a tiempo parcial, cuestión que se me ha preguntado y que es verdad que no he contestado.

La cotización a tiempo parcial y la posibilidad de realizar solamente la media jornada es fundamental para la conciliación. Si nosotros podemos estar trabajando media jornada, porque muchas veces el desarrollo de una actividad autónoma no requiere más tiempo, en primer lugar, ¿por qué tenemos que tener esa carga económica por una cotización completa, si solo necesitamos la mitad del tiempo? Y si tenemos una jornada completa, ¿por qué no tenemos la posibilidad de reducirla en los casos de maternidad o paternidad? Cuando hablo de todo esto no quiero solo hacerlo de mujeres, porque si estamos hablando de una Ley de Igualdad, tenemos que hablar de mujeres y de hombres, y la representación y la responsabilidad tiene que ser igual tanto por parte de un sexo como del otro. Si un hombre es padre, tiene responsabilidades familiares por primera vez, ¿por qué no puede cotizar menos tiempo? Ese es otro caballo de batalla fundamental de las asociaciones de autónomos y, en concreto, de ATA, por el que seguimos luchando. Esa es la precisión que me gustaría que tuvieran en cuenta y que les he hecho sobre la cotización a tiempo parcial.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias a la señora Carrera por su participación y por sus aportaciones que, como ha visto, han suscitado muchísimo interés. El mundo de los trabajadores y trabajadoras autónomas merece mucha más atención y para nosotros esta ha sido una gran oportunidad de acercamiento a ese mundo de una manera muy bien guiada. **(Pausa.)**

— **DE LA SEÑORA SECRETARIA GENERAL DE LA FEDERACIÓN DE LA MUJER RURAL, FEMUR (GARCÍA GIL).** (Número de expediente Congreso 219/000715 y número de expediente Senado 715/000313.)

La señora **PRESIDENTA**: Continuamos con las comparecencias. Agradecemos la presencia y la intervención de doña Elena García Gil, secretaria general de la Federación de la Mujer Rural, para informar y asesorar en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La señora García Gil tiene la palabra.

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA FEDERACIÓN DE LA MUJER RURAL, FEMUR** (García Gil): Señoras diputadas y senadoras, quiero que mis primeras palabras sean de felicitación para esta Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer por el trabajo y el esfuerzo que están realizando para mejorar el borrador de esta ley que es tan importante para la mujer; mi agradecimiento también por esta invitación a la Mesa y al Partido Popular en particular, sobre todo, por la oportunidad que me brindan de exponer el trabajo

que desde la Federación de la Mujer Rural hemos venido realizando respecto del proyecto de la Ley orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, ya que anteriormente el Gobierno no nos había consultado.

La organización que represento, la Federación de la Mujer Rural, es una ONG de ámbito nacional, totalmente independiente, que no pertenece a ningún grupo ni organización política, agraria o sindical. Es una organización progresista que viene luchando desde su constitución en el año 1991 por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por la igualdad en el trabajo y en el empleo y por el reconocimiento y recompensa de las mujeres rurales, mediante la formación y la información, fomentando la participación de la mujer rural en la vida social, política, económica y cultural, defendiendo los valores esenciales de la persona y luchando para mejorar la calidad de vida de nuestros pueblos.

La Federación de la Mujer Rural está integrada por asociaciones locales de mujeres rurales y cuenta hoy con más de mil asociaciones que integran alrededor de 350.000 mujeres de todo el territorio nacional. Las líneas básicas de actuación de la federación son la formación y la información, que llevamos a cabo mediante la impartición de cursos de formación —unos trescientos al año—; contamos con una plataforma de Formación *E-Learning*; organizamos jornadas de igualdad de oportunidades, de desarrollo rural, foros, congresos; tenemos un servicio de asesoramiento en la creación de pequeñas empresas, fomentando los recursos rurales mediante la creación de cooperativas, promoviendo el autoempleo en las mujeres, apoyando y dando asistencia técnica; tenemos un programa de apoyo a la familia, al menor y a las mujeres maltratadas con programas específicos; realizamos campañas de sensibilización y actividades para la mejora y conservación del medio ambiente; tenemos formación para la mujer en nuevas tecnologías y tenemos una red de redes para la mujer rural; hacemos también actividades de cooperación al desarrollo y para ello en el año 2003 constituimos también la Asociación Internacional de la Mujer Rural.

Femur cree firmemente en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y, sobre todo, busca alternativas activas sobre el papel de la mujer en el desarrollo rural. Tenemos representación en diversos estamentos, como el Consejo Rector de la Mujer, hasta el año 2004; en el Consejo Estatal de ONG de Servicios Sociales, también hasta el año 2004; en el Consejo Regional de la Mujer de la Junta de Castilla y León; en el Consejo de la Mujer de Cantabria; miembro asesor del Instituto de la Mujer de Murcia; en los consejos de la mujer de Cáceres, Plasencia y Badajoz; en la plataforma de ONG de Acción Social; en la asamblea y el consejo de administración de cajas de ahorro y, además, desde este año 2006 tenemos la declaración de utilidad pública. Femur en sus actividades pone el acento en algunos elementos que considera de vital importancia para la plena integración de la mujer rural: La formación, el empleo, el autoempleo, su acceso a la política y a la

toma de decisiones; y todo ello desde una vertiente integradora y global.

Haciendo ya referencia al anteproyecto de Ley orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, nos hubiera gustado que en esta ley se contemplara un capítulo dedicado a la mujer rural o bien una redacción menos ambigua del artículo 25, de desarrollo rural, como en su día se contempló en la Ley 1/2003 de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de Castilla y León, en cuya redacción se contó con las sugerencias de esta federación y de otras asociaciones de mujeres rurales. Actualmente no se entiende el desarrollo rural sin la participación de las personas que habitan en este medio; es decir, el desarrollo rural debe ser diseñado, elaborado y ejecutado con las mujeres y los hombres en condiciones de igualdad. La mayoría de las políticas que se han puesto en marcha para el desarrollo rural se han hecho sin tener en cuenta a las mujeres. Estas mujeres no son en su mayoría trabajadoras asalariadas, pese a que su trabajo es el mismo que el de los hombres en las explotaciones familiares, además de realizar las tareas domésticas. Los principales beneficiarios de las políticas de desarrollo rural han sido siempre los hombres, ya que se pensaba que beneficiando a estos agentes económicos también se beneficiaría a sus familias y, por tanto, al resto de la población.

En España tenemos 5 millones de mujeres que viven y trabajan en las zonas rurales en municipios de menos de diez mil habitantes, lo que representa un 15 por ciento de la población total española. Estos municipios de menos de diez mil habitantes suponen el 80 por ciento del territorio, siendo los municipios de menos de mil habitantes el 60 por ciento del territorio. Nos encontramos que la realidad refleja que las mujeres que viven en el medio rural tienen mayores problemas para encontrar empleo y cuentan con menos recursos. La tasa de desempleo es mayor en el medio rural que en el urbano, así como el índice de subempleo. Los nuevos procesos económicos están definiendo un nuevo modelo de ruralidad, porque, además de la actividad agropecuaria, se plantea la diversificación de las actividades económicas en el medio rural como elemento clave para la persistencia de nuestros pueblos. También se está fomentando la introducción de las nuevas tecnologías para ayudar en este proceso, planteando alternativas como el teletrabajo o la implantación de pequeñas empresas en el medio rural. Es importante tener en cuenta que cualquier acción dirigida a la mujer rural debe responder necesariamente al sentir de estas mujeres. Porque la política no es neutra, debemos conocer las necesidades de las mujeres, las circunstancias que hacen que ahora la sociedad condicione de diferente manera nuestras vidas a como lo hace con la de los hombres para poder tenerlas en cuenta antes de que nos repercutan; porque no es lo mismo crear recursos para la mujer que para el hombre ni crear recursos para las mujeres del medio rural o para las del medio urbano. Mujeres y hombres somos iguales en

derechos pero diferentes en recursos y oportunidades, y esa diferencia ha de ser tenida en cuenta.

Nuestras propuestas específicas en el artículo de desarrollo rural dirigidas a lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres son: En el ámbito de la economía, dignificación y profesionalización del trabajo desempeñado por las mujeres rurales. Quizá bastaría añadir en el artículo 13.2 de la ley, cuando habla del conjunto de políticas económica, laboral y social, también las políticas de desarrollo rural. Incorporación del trabajo desarrollado por la mujer rural a las estadísticas oficiales económicas. Cuantificación y valoración de la aportación de las mujeres rurales a la economía española y su contribución al PIB. Todo esto en relación con el artículo 19 de la Ley. Prestaciones sociales y derechos propios para las mujeres que ejercen su trabajo en calidad de cotitular de la empresa familiar. Incorporación de las mujeres rurales a los planes locales de empleo y programas de inserción laboral. Establecimiento de ayudas específicas para la creación de empresas por mujeres en el medio rural.

En el ámbito de la educación y la cultura nuestras propuestas serían: Asegurar el acceso a la educación de la mujer rural española y la adaptación de la educación a las necesidades de las mujeres adultas. Facilitar el acceso a los recursos formativos a la juventud del medio rural. Revalorización y salvaguardia de los valores tradicionales y culturales de las zonas rurales. Que existiera una formación profesional que permitiera la incorporación de las mujeres a las nuevas estructuras económicas, a la diversificación de actividades y a los nuevos yacimientos de empleo en la base del desarrollo rural sostenible. La participación de la mujer en actividades formativas y de reciclaje profesional orientadas a la creación de puestos de trabajo en los nuevos yacimientos de empleo. En cuanto a la vivienda, nos gustaría que en el artículo 26.2 de la Ley se añadiera considerar a la mujer rural, cuando se den ciertas circunstancias, incluida en el concepto de mujer en riesgo de exclusión, para facilitar su acceso a la vivienda.

En el ámbito de la participación social, nuestro objetivo genérico es potenciar e incrementar la participación de las mujeres rurales en cargos directivos de organizaciones empresariales, agrarias, entidades bancarias, cooperativas, ayuntamientos, grupos de acción local, partidos políticos, medios de comunicación, etcétera. Asimismo, fomentar la incorporación de las mujeres a la política local hasta conseguir una democracia paritaria. Potenciar las concejalías de la Mujer y/de Igualdad de Oportunidades en todos los municipios del país. En función de este objetivo, esta ley persigue la igualdad en términos de paridad aritmética entre hombres y mujeres, estableciendo un estadio previo de participación equilibrada en detrimento de parámetros más justos como serían el de la capacitación profesional y la eficacia. La paridad aritmética puede llegar a ser perjudicial para la mujer, ya que no se trata de acceder a la igualdad como una concesión de la ley, sino como un derecho a disfrutar

en función de la capacidad de la persona. No obstante, la paridad nos parece un medio y, como tal, debe servir a un fin, alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres. El objetivo es conseguir que las instituciones sean un reflejo real de la sociedad a la que representan, que está compuesta a partes iguales por hombres y mujeres. Por lo tanto, desde nuestro punto de vista, la paridad electoral debe extenderse a todos los municipios, por pequeños que sean, y siempre que las circunstancias de población lo permitan, con listas cremallera que garanticen esta paridad, eliminando los tramos de cinco ya que hay procesos electorales y territorios donde el número de personas a elegir es inferior a este tramo. Desde el punto de vista del bienestar social, uno de los problemas que tiene la mujer rural es la insuficiente existencia de servicios sociales de calidad y a su alcance para la atención a los hijos y a las personas dependientes. Ello hace bastante difícil la conciliación de la vida laboral y familiar. Por ello, pediríamos a la Administración una mayor oferta en infraestructuras de atención a personas dependientes —ancianos, niños, disminuidos y grupos de exclusión social— que garanticen su cuidado y bienestar.

En cuanto a la fiscalidad y la Seguridad Social, nuestras propuestas serían que a las esposas de los agricultores les sean computadas a su favor las cotizaciones de sus esposos por motivo de incapacidad o fallecimiento, para que se les permita tener derecho a la percepción de la prestación por jubilación y así obtener una pensión digna; además, que las prestaciones por viudedad para las esposas de los agricultores sean el cien por cien del importe que percibía su cónyuge. Estas dos propuestas —que supondrían una modificación de la Ley General de la Seguridad Social en materia de prestaciones por jubilación y por viudedad— fueron extraordinariamente expuestas ante esta Comisión por la Asociación de Mujeres Juristas Themis y estamos totalmente de acuerdo con lo expuesto en cuanto a su propuesta de que las cotizaciones que realice el matrimonio sometido al régimen de gananciales beneficie a ambos cónyuges por mitad, con el lógico reflejo en las prestaciones. Creemos que esto paliaría el problema de las exiguas pensiones de jubilación y de viudedad que se perciben en el medio rural derivadas de las cotizaciones del régimen especial agrario. Otras propuestas serían la creación de un régimen especial para la mujer rural empresaria, con una presión fiscal reducida y una cotización a la Seguridad Social que estuviera en función de los ingresos, la simplificación de las obligaciones formales tributarias y la introducción de un índice corrector en función del tamaño de la población de residencia de la familia para beneficiar a los contribuyentes del medio rural.

En otro orden de cosas nos satisface encontrar en el artículo 25.1 de la ley el reconocimiento de la cotitularidad de las explotaciones agrarias. Ahora bien, respecto a los permisos de maternidad y paternidad recogidos en la disposición adicional octava, en el caso de la mujer cotitular de una explotación agraria o de una mujer

empresaria rural hay muchos problemas para disfrutarlos porque no hay servicios de sustitución que faciliten que otra persona pueda desempeñar este trabajo. Igualmente se puede decir del agricultor empresario autónomo, para el cual no tiene sentido alguno hablar del derecho a suspensión de su contrato de trabajo con motivo de su paternidad.

El artículo 29 de la ley se titula: subvenciones públicas. En este artículo no se explica en qué consiste ni cómo se accede a la marca española de excelencia en igualdad. El distintivo español de empresa modelo en igualdad contemplado en el capítulo IV es concedido por el Ministerio de Trabajo, si bien según se dice en el punto 3 del artículo 44 se regulará el procedimiento de concesión por reglamento. Al introducirse este elemento o distintivo XXX en un artículo dedicado a las subvenciones públicas sería importante clarificar todo lo que sea posible los criterios para evitar fraudes o entidades falaces que no ayuden al principio de igualdad real. Además, la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad por parte de las empresas de más de 250 trabajadores, en principio solo puede tener carácter genérico salvo en los aspectos puntuales, como sería el tema del acoso recogido en el artículo 42, ya que las eventualidades de maternidad y paternidad no se pueden anticipar. En la ley no se dan indicaciones sobre el plan de igualdad, que se incorpora como un deber a incluir en la negociación colectiva. A nuestro entender, esto puede traer consigo varios riesgos: primero, que se hagan unos planes tipo con el contenido que se refleja en el artículo 40, pero sin efectividad alguna en la consecución de la igualdad efectiva.

Segundo, deberíamos saber cuáles van a ser los indicadores que va a evaluar la autoridad laboral para que en los convenios colectivos se eviten discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo. Igualmente, querríamos saber cuál es la legitimación de los organismos de igualdad de las comunidades autónomas para asesorar a la autoridad laboral en esta materia. Nos parece importante todo lo que se pueda impulsar para la erradicación del acoso en el trabajo, no solo del acoso sexual sino también la desmotivación y obstaculización del trabajo de las mujeres, así como todas las medidas tendentes a su promoción laboral, pero echamos en falta también algún tipo de régimen sancionador que penalice dejando sin subvencionar, bonificar o prestar cualquier tipo de ayuda pública a aquellas empresas en las que se compruebe, por algún medio legítimo, que exista una discriminación salarial, acoso moral o sexual u otro tipo de trato desigual por razón de sexo dentro de las relaciones laborales.

Para terminar quisiera decir que nos congratula lo previsto en el artículo 72 de la ley en cuanto a la creación de un consejo de participación de la mujer. Esperamos que una vez aprobada esta ley orgánica se elaboren rápidamente los reglamentos previstos, expresamente el reglamento que determinaría las funciones y organización de este consejo de participación de la mujer. En todo

caso, como se dice en el mencionado artículo, se garantizará la participación de las administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio español, del que esperamos forme parte la Federación de la Mujer Rural para transmitir los problemas y los inconvenientes de la mujer que vive en el medio rural.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias a la señora García Gil por su interesantísima intervención.

Tiene la palabra a continuación la señora Fernández-Delgado del Grupo Parlamentario Popular.

La señora **FERNÁNDEZ-DELGADO Y CERDÁ**: En primer lugar, quisiera agradecer a la señora García Gil que esté aquí esta mañana en nombre de la Federación de la Mujer Rural. La tengo que felicitar por su exposición, porque prácticamente ha dejado sin contenido mi intervención. Ha expuesto de manera clara lo que piensa de esta Ley de Igualdad, pero me gustaría que me puntualizara algunas dudas que me han quedado. ¿Qué se podría hacer con los servicios de proximidad respecto a las mujeres rurales? ¿Cómo se podría avanzar dentro de esta ley respecto a uno de los grandes problemas que tienen las mujeres rurales como son los servicios de proximidad? Usted ha expuesto de manera concreta qué deficiencias ve en la ley y a su vez ha aportado soluciones y respuestas, pero me gustaría que concretara cómo le gustaría que se tratara dentro de la ley el tema de la mujer rural y el tema de la conciliación de la vida laboral y familiar de las mujeres rurales, que ya sabemos que es un problema para todas las mujeres, urbanas y rurales, y para todos los hombres, urbanos y rurales, aunque usted ha señalado que para las personas que viven en los medios rurales el problema es grande.

Me ha llamado la atención, señora García Gil, que desde el año 2004 hayan dejado de tener representación en diferentes consejos de la mujer de ámbito nacional y en algunos dependientes del Instituto de la Mujer. En su intervención dice que querrían estar, como es natural, en cualquier consejo de participación que se cree a partir de esta ley. No entiendo por qué han dejado de tener esa representación cuando es la única federación española de la mujer rural que, sin embargo, tiene representación en la plataforma de acción social de ONG, donde están representadas las más importantes ONG de este país. No entiendo muy bien como han dejado de tener representación en los ámbitos donde están las asociaciones de mujeres rurales y, sin embargo, tienen representación, la única que hay de la mujer rural, en esa plataforma tan importante de acción social.

Hay una parte de su intervención referida al tema de las subvenciones o ayudas que se pueden conceder a partir de esta ley, incluso a cómo van a ser los indicadores que van a evaluar la efectividad de las asociaciones de mujeres que van a participar. Me gustaría saber qué subvenciones y qué ayudas están ahora mismo recibiendo, a qué las destinan y qué planes de futuro tienen

a partir de esta ley, suponiendo que desde el organismo de igualdad que se cree o desde la autoridad laboral que vaya a evaluar el trabajo de las mujeres rurales y de todas las asociaciones de mujeres en general, puedan hacerlo.

No le voy a pedir que me haga más puntualizaciones porque la presidenta me llamará la atención, Le reitero mi agradecimiento por haber venido. Estamos muy contentos porque han hecho unas propuestas muy concretas, que estoy segura que todos los grupos vamos a tener en cuenta a la hora de sacar adelante esta ley, que queremos que sea lo más consensuada posible y que beneficie a las mujeres, que es lo importante.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra el senador señor Urrutia.

El señor **URRUTIA ELORZA**: Bienvenida, señora García Gil. Ha hecho una exposición brillante, clara, concisa y que ha tocado casi todos los puntos que aparecen en el proyecto de ley. Nos va a venir muy bien no solo para este proyecto de ley de igualdad, sino para la Ley de Dependencia y para la LOU, que están pendientes en el Senado. En estos tres aspectos nos va a venir francamente bien, por lo menos a este humilde senador de Eusko Alkartasuna.

Me gustaría que me hiciera alguna aclaración sobre tres aspectos de los múltiples que ha tocado. Me voy a centrar fundamentalmente en educación y cultura, en bienestar social y en fiscalidad y Seguridad Social. Respecto a educación y cultura, usted ha tocado los dos aspectos básicos: la educación de la juventud del medio rural y las personas que han perdido un primer tren y que se encuentran en una edad un poco más comprometida para volver a reciclarse. En primer lugar, hay un aspecto interesante sobre el que me gustaría que me contestara. ¿Cómo está engarzada la formación profesional en el entorno del medio rural y qué salidas cercanas y estudios tiene hacia este entorno? En segundo lugar, ¿existe todavía engarce para que la Universidad a Distancia tenga calado dentro del mundo rural? En tercer lugar, hablando del área de educación y cultura, ¿pueden retomar las personas mayores de 25 años, que por trabajar en el campo o en empresas relacionadas con el campo hayan perdido el ritmo de estudio, pensando en la idea de Bolonia, el mundo educativo, el mundo universitario, para que puedan reciclarse o es una utopía? En la LOU hay un artículo que lo contempla. Respecto al área de bienestar social y servicios sociales, ¿cómo está el tema de la dependencia en el medio rural? Me explico, qué porcentaje de mujeres —si usted lo conoce— se dedica, además de a las labores domésticas y a las del campo, al cuidado de personas mayores dependientes en situaciones bastante calamitosas, ya sea en pueblos grandes, medianos o pequeños y si la Ley de Dependencia les puede dar cobertura o hay que dar todavía algún recorrido más. En tercer lugar, quisiera hacer algún comentario con respecto a la fiscalidad y a

la Seguridad Social. No voy a entrar en la fiscalidad porque igual no coincido con su exposición, pero en el tema de Seguridad Social usted ha engarzado el área de los bienes gananciales con respecto a las cotizaciones y a que la cotización del hombre en el régimen especial agrario, que también suele ser baja, puede dar cobertura a las prestaciones de viudedad de las mujeres o a la de incapacidad en situaciones que no sean los porcentajes que en este momento los perciben, sino el cien por cien. ¿Cómo se podía envolver de una forma racional esa petición? Porque me parece que este tema es interesante, aunque rompe un poco el área o el cometido existente en el RETA o en los trabajadores por cuenta ajena.

Muchas gracias. Siga por ese camino, lo mismo usted como secretaria que toda su federación.

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

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar, quiero agradecer a doña Elena García su presencia en el seno de esta Comisión y que haya podido facilitarnos su intervención por escrito, porque parte de la exposición que usted nos ha realizado nos servirá para poder abordar el contenido de la misma de forma mucho más sopesada y más directa.

Quisiera comentar una cuestión que a lo largo de su intervención, cuando estaba haciendo el seguimiento, me ha generado una serie de dudas. Tengo que plantear que los artículos que usted ha mencionado no coinciden con los del proyecto de ley, más que nada porque yo me he estado liando un poquito. Hay un pequeño desfase. Quizás los artículos vengan derivados del anteproyecto y no del proyecto de ley que nos ha entrado a nosotros en el Congreso, aunque no tiene mayor importancia porque tampoco están muy alejados unos de otros. Digo esto más que nada para que ustedes lo tengan en cuenta.

Con respecto al artículo 27, al que usted ha hecho mención y que se refiere precisamente al desarrollo rural, es un artículo en principio importante pero en cierto modo da la sensación de que ustedes desde la federación echan en falta aspectos que podrían introducirse en dicho artículo. A mí me gustaría conocer respecto al contenido de ese artículo 27, desarrollo rural, qué aspectos introducirían ustedes y qué mejoras nos plantearían para que quede reflejado de la mejor manera posible la situación real existente de las mujeres en el ámbito rural, para que de alguna forma se adecue a lo que pretendemos con la ley, que es mejorar la situación e ir a unas cotas de igualdad idénticas a las que en estos momentos tienen los hombres en todos los ámbitos, con independencia de que la mujer viva en el ámbito rural, en el ámbito urbano o en cualquier otro lugar.

Hay otra serie de cuestiones que se me han suscitado y no solo al hilo de su intervención, sino al hilo de las distintas intervenciones de los comparecientes que hemos venimos teniendo en el transcurso de estos dos

días. Le ley prevé un permiso de paternidad, estableciéndose una duración de ocho días. Si ese permiso de paternidad lo que plantea es dar pasos hacia ese camino de la conciliación y la corresponsabilidad, consideramos que es un periodo muy corto. ¿Cuál es su opinión a ese respecto desde la federación? Por otro lado, me gustaría saber hasta qué punto tendría incidencia en el ámbito rural por una razón muy sencilla, porque la forma de ser de las personas, tanto hombres como mujeres, en el ámbito rural es totalmente distinto, ya que hay unas estructuras mentales y socializadas que están muy arraigadas y, por tanto, hay que romperlas para poder hacer factible este tipo de cuestiones. Lo mismo ocurre con las distintas medidas que puedan plantearse en la línea de conciliación, porque me imagino que si la mujer es la que se está dedicando al trabajo en el ámbito rural y el cónyuge o el compañero tiene una actividad fuera del mismo, difícilmente va a renunciar a esa actividad para poder compaginar, corresponsabilizarse y conciliar mutuamente lo que a ambos afecta en el plano familiar y en el plano personal. En ese sentido, me gustaría conocer un poco qué dificultades perciben ustedes, desde Femur, para que distintas medidas de conciliación puedan ser viables en el mundo rural, precisamente por esas estructuras tan establecidas y arraigadas que hacen difícil cambiar de mentalidad al hombre y dar pasos en ese sentido. Esto no es imposible, hay que dar pasos. Por tanto, nos gustaría conocer esas cuestiones.

Concluyo mi intervención con una cuestión que usted ha mencionado con respecto a la creación de un régimen especial agrario específico para la mujer rural empresaria. En ese sentido, mi pregunta es: ¿Habría alguna dificultad —estamos hablando de mujer rural empresaria, no de mujer rural que se dedica a actividades en el campo y que, por tanto, podría estar cotizando en el régimen especial agrario— para que esas mujeres rurales empresarias se las considerara como trabajadores autónomos y pudieran acogerse al régimen de trabajadoras autónomas? Formulo esta pregunta más que nada por desconocimiento, porque podría ser una vía mejorable o matizable en el anteproyecto del estatuto de trabajadores autónomos que en estos momentos ya está en marcha.

Por último, quisiera agradecerle de nuevo su presencia y toda su exposición a lo largo de su intervención.

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

La señora **BAIG I TORRAS**: Damos la bienvenida a la señora García. Siguiendo las comparecencias de esta Comisión he podido observar que la proporción del mundo rural en España es grande, ya que usted es la tercera persona de ese ámbito que comparece en esta Comisión. Supongo que es la que debe haber con respecto a la población.

Voy a formularle unas preguntas muy parecidas a las que he hecho a las otras dos comparecientes. ¿Qué opi-

nión tiene su organización, Femur, respecto a la modificación de la Ley Electoral para la paridad cuando excluye los municipios de 5.000 habitantes? ¿Pondría usted o no una exclusión? ¿Pondría una ratio mínima o debería ser paridad en todos los municipios? El proyecto de ley también nos habla de los planes de igualdad para incrementar no solo la presencia de mujeres en todos los organismos, sino para que haya una política de igualdad dentro de las empresas. ¿Cómo ve este tema relacionado con los organismos del mundo rural? ¿Qué presencia de mujeres tienen las organizaciones agrarias? ¿Cómo pueden establecerse también planes de igualdad en los organismos agrarios para que vaya en la misma línea que en las ciudades y en las grandes o pequeñas y medianas empresas?

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

La señora **CASAUS RODRÍGUEZ**: En principio, desde el Grupo Parlamentario Socialista agradecemos la intervención de doña Elena García en nombre de la federación de Femur. Ha hecho unas aportaciones muy positivas en esta intervención, pero consideramos desde mi grupo particularmente que tienen cabida dentro de otros textos legislativos, no del que estamos ahora trabajando, como, por ejemplo, la Ley de Dependencia, que usted misma ha nombrado, o la Ley de desarrollo rural sostenible, donde sin duda la mujer rural tendrá un papel fundamental y donde habrá que especificar más concretamente a la mujer dentro del mundo rural. Las mujeres que viven y trabajan en el medio rural también se van a ver beneficiadas de todas las medidas positivas que contempla esta ley, que —cabe recordar— son para conseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, ya que esta es una ley que influye en todos los aspectos y en todos los ámbitos, como el rural, donde hay una discriminación de la mujer. Esta no es una ley que pretenda arreglar esas medidas de discriminación por razones de vivir en el medio rural, como sí puede ser el texto legislativo que va a venir a la Cámara de desarrollo rural sostenible, que sin duda es donde la discriminación y la injusticia histórica hacia el trabajo que han desarrollado las mujeres todavía hoy persiste. Entre las medidas que podemos extraer, que atañen más directamente al ámbito rural, están, por ejemplo, las medidas de acción positiva, que aparecen en la ley para favorecer la cotitularidad —a la que usted también ha hecho referencia en su exposición—, las explotaciones agrarias, así como las facilidades en la inserción laboral para las mujeres rurales. ¿Qué supone esta actuación en este proyecto de ley? Para nosotros, como dice el artículo 27, el fin de este cometido es que las mujeres agricultoras puedan acceder a ayudas y derechos de producción relacionados tanto con la política agraria común como con la protección de la Seguridad Social. A mi grupo le gustaría que ampliase cómo ven desde su asociación esta actuación que contempla la ley y si consideran que esta

es una medida que de verdad ayuda a aumentar la igualdad dentro del ámbito rural entre hombre y mujer. Este proyecto de ley también contempla propiciar e impulsar la formación y el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías —usted también ha hecho referencia a la importancia de las nuevas tecnologías dentro del ámbito rural para el desarrollo integral de la propia mujer—, ya que hoy en día la sociedad de la información representa un gran reto para la igualdad. ¿Cómo valoran desde su asociación esta propuesta que va a beneficiar especialmente a todas esas mujeres del mundo rural? Encontramos en este proyecto de ley una serie de actuaciones encaminadas a mejorar el nivel educativo y de formación de todas las mujeres, también del mundo rural, algo básico para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y a los órganos de dirección tanto en empresas como en asociaciones. ¿Qué importancia se da desde su asociación a este aspecto que aparece en este proyecto de ley? Para mi grupo, la educación y la formación son los pilares básicos para avanzar en una sociedad en igualdad.

Para finalizar, me gustaría hacer una reflexión, porque usted también lo ha hecho en su intervención, sobre el tema de los planes de igualdad en la negociación de los convenios colectivos, y también quisiera hacer una valoración de una compareciente que intervino ayer en esta Comisión, que nos dijo a todos los diputados y diputadas y senadores y senadoras pertenecientes a la misma que debíamos tener el deber de garantizar esa posible negociación entre empresarios y agentes sociales y sindicales. Es importante que esa negociación exista de cara a trabajar en la igualdad y que en todas esas empresas y asociaciones haya esos planes de igualdad, que son tan importantes en el mercado laboral hoy en día. No se marca un plan de igualdad tipo, sino que en cada empresa y en cada negociación saldrá un plan de igualdad adecuado a las necesidades y a los requisitos de esa negociación tan importante, y en esto deberíamos reflexionar y avanzar todos para que sea posible.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora García Gil.

La señora **SECRETARIA GENERAL DE LA FEDERACIÓN DE LA MUJER RURAL, FEMUR** (García Gil): En primer lugar, les pido disculpas porque, efectivamente, he manejado el texto del anteproyecto de ley que tengo ahí. Imagino que los artículos serán concordantes, pero es un texto que veníamos estudiando no para la preparación de la comparecencia sino anteriormente y no he tenido la precaución de consultar si era el adecuado o no, aunque supongo que los dos dirán lo mismo en lo que respecta a la estructura de la ley.

Por otro lado lo que venimos diciendo es que nos parece un poquito corto el capítulo dedicado a desarrollo rural. Nos gustaría, como ha sucedido en otras leyes y en otras comunidades autónomas, que hubiera unas referencias más explícitas a la mujer rural y a su proble-

mática, y esto lo conocemos —y por esto tenemos tanta experiencia en la ley— porque hemos colaborado en la redacción y en las negociaciones de otras leyes de igualdad en otras comunidades autónomas. Como les he explicado antes, la Federación de la Mujer Rural está presente en varios consejos de la mujer. En referencia a una pregunta que me ha hecho la señora Fernández-Delgado, quiero decirle que si no tenemos presencia desde el año 2004 en varios organismos estatales es porque no se nos ha nombrado por parte del Gobierno. No hay ninguna otra razón. Nosotros desde luego estamos contentos con estar presentes en todos los organismos, sobre todo territoriales, que son los más próximos a la mujer rural, y cuando haya posibilidad estaremos también en los nacionales y en todos los que se vayan creando con motivo de las futuras leyes. Como decía, el capítulo de desarrollo rural nos hubiera gustado que tocara más directamente problemas de la mujer rural, porque, como he dicho, estos problemas son diferentes a los de la mujer urbana porque son diferentes los recursos y las oportunidades que tiene esta mujer rural. En el trabajo que nosotros venimos desarrollando, siempre ha sido fundamental la formación de la mujer rural. Por eso, pedimos una formación para la juventud, que tiene muchas dificultades en el medio rural para acceder a una formación superior por los problemas de transporte y por los servicios de proximidad, de los que luego hablaremos, pero sobre todo también formación para esa mujer que ya ha perdido el tren, y que no solo tiene más de 25 años sino alguno más, y que se ha quedado en casa relegada al cuidado de los suyos. Como decía el señor Urrutia, lo que nosotros pedimos —y la FP en estos momentos no está engarzada— es que efectivamente la formación profesional responda a las nuevas necesidades del mundo rural, que es la diversificación de la economía, no solo ya las actividades agropecuarias —la agricultura y la ganadería— sino los nuevos yacimientos de empleo, las nuevas tecnologías, un montón de actividades más que requieren una formación profesional especializada. Ante esta carencia de formación profesional, nosotros sí estamos dando esta formación a nuestras mujeres en el nivel que podemos, que es una formación de preparación para un empleo, más que capacitación, es decir, más que un título que les capacite para ello. Por otro lado, me ha extrañado, porque la verdad es que no lo había pensado mucho, la introducción que la Universidad Nacional de Educación a Distancia puede tener en el medio rural o las pruebas de acceso a la universidad para mayores de 25 años. Si no lo he estudiado mucho es porque no he visto la necesidad de hacerlo. Tienen muy poquita implantación, tanto la UNED como la prueba de acceso a la universidad. Lo que necesita la mujer rural cuando nos demanda formación es capacitarse para desarrollar un trabajo determinado; no se plantea ya estudiar una carrera universitaria, sino prepararse para el empleo.

Hemos hablado también, como otro problema de la mujer rural, de su poca posibilidad de conciliación. No

he querido tocar mucho en mi intervención el tema de los permisos de paternidad y de maternidad, porque es muy difícil en el mundo rural, por la educación tradicional, pensar que los permisos de maternidad y paternidad van a afectar a la mujer rural igual que a una mujer empleada en el mundo urbano. Cuando vemos la ley, estamos pensando en la mujer que trabaja en una empresa en Madrid, por ejemplo. Todo esto no es aplicable a la mujer rural. El permiso de maternidad de la mujer rural que es cotitular de la explotación, por ejemplo, lo tiene que disfrutar ella porque carece de personas que la sustituyan en este trabajo, y esto es así sobre todo porque en el medio rural no hay ninguna costumbre de pagar por estos servicios, en el caso de que se pudieran encontrar personas que los prestaran. Por tanto, la conciliación de la vida laboral y familiar en el medio rural ahora mismo es prácticamente nula. Estoy de acuerdo en que tenemos que trabajar para que se pueda llegar a una conciliación que no es imposible. Nosotros llevamos ya mucho tiempo realizando campañas de sensibilización y explicándoles a nuestras señoras todas estas cosas, pero lo cierto es que ahora mismo los temas de conciliación en el mundo rural son nulos.

El principal problema es de tipo estructural en cuanto a los servicios, las comunicaciones y el transporte que existe en el mundo rural. El problema típico del mundo rural es que las pequeñas poblaciones están mal comunicadas con lo que sería la población principal y si esto lo unimos a que hay que llevar a los niños al colegio, estar pendiente de las personas mayores y que acudan al médico, y la mujer es la que principalmente se encarga de realizar estos servicios, ésta pierde mucha capacidad para ser ella empleada, es decir para tener un trabajo. Un problema específico, por ejemplo, que afecta a la mujer rural, es que muchas carecen de permiso de conducir o que, aunque lo tengan, les da miedo coger el coche porque no tienen ese hábito y esa costumbre. Eso les dificulta para todo pero, sobre todo, a la hora de conseguir un empleo que pueda estar en una zona urbana un poco lejana de la zona rural. Este es un problema que nosotros vivimos personalmente porque la sede de la Federación de la Mujer Rural está en un pueblo y nos es difícil encontrar personal asalariado por las complicaciones del transporte, de la movilidad y, sobre todo, porque nuestro personal, además, suele ser femenino también.

Otro problema del que hablábamos y que también impide la conciliación de la vida de las mujeres rurales es que en los pueblos se carece de lo que podríamos denominar servicios para la vida cotidiana. Suele haber para esto un autoaprovechamiento de la propia mujer que es la que se encarga de realizar todos estos servicios, como sería la atención a las personas mayores, a las personas dependientes, el cuidado del hogar, de los niños pequeños, la compra diaria, las reparaciones del hogar, todo lo que es la vida cotidiana. Estos servicios son prestados por la mujer rural, en detrimento también de

sus posibles posibilidades para ser empleada. También hay en el mundo rural otra serie de servicios muy insatisfechos, como serían los de mejora de la calidad de vida de las mujeres, los servicios de ocio y cultura, los servicios medioambientales, es decir, hay muchas carencias. Por eso, siempre lo que pedimos es que exista una especial atención a este colectivo de mujeres rurales, aunque seamos muchas las asociaciones que intervenimos, pero eso quiere decir que el mundo rural está organizado en asociaciones y que las representamos a todas muy bien. Lo que queremos es transmitir que se reconozca realmente que la mujer rural tiene más dificultades que la mujer urbana.

En cuanto a la pregunta de la senadora Fernández-Delgado sobre las subvenciones y ayudas que recibe la Federación de la Mujer Rural, quiero decirle que la Ley de Igualdad tiene un capítulo dedicado a las subvenciones, pero yo entiendo que no es explícitamente sobre las subvenciones que reciben las ONG para lo cual hay una ley de financiación de ONG diferente. Yo creo que se refiere más a las subvenciones, bonificaciones de otras leyes más del ámbito empresarial y mercantil como sería la de la Seguridad Social. No obstante, ya que nos pregunta por las subvenciones y ayudas que recibe Femur, todos los ingresos de la federación como usted sabe, y como toda ONG, proceden de subvenciones de diferentes ministerios. Nosotros solemos acudir a las convocatorias de todos ellos si sus proyectos pueden encajar con nuestra actividad. Normalmente recibimos subvenciones del Ministerio de Agricultura, como no podría de otra manera, para el programa de formación, del Ministerio de Trabajo con la asignación que nos corresponde del IRPF, del Instituto de la Mujer, de la Agencia de Cooperación para los temas de cooperación internacional y otros. Es cierto que, desde hace dos años, al igual que no estamos presentes en algunos organismos a nivel nacional, también lo es que nuestras subvenciones se han reducido considerablemente, sobre todo las referidas al Ministerio de Agricultura y a formación. Nosotros veníamos realizando unos 480 cursos al año y el año pasado solo pudimos impartir 250 y este año, a lo mejor, llegaremos a 300; es decir, que nuestra subvención se ha reducido en más de un 50 por ciento. No voy a comentar por qué ha sido así. Esto nos ha hecho acudir a otra serie de financiaciones porque lo que pretendemos es seguir manteniendo nuestro presupuesto y nuestras actividades. Por ejemplo, el año pasado con el recorte que tuvimos en formación desarrollamos un programa muy completo, que financió la Fundación Biodiversidad, sobre la creación de una plataforma de enseñanza y learning que enlaza con lo de las nuevas tecnologías y la mujer y sí tiene éxito, aunque todavía está incipiente, porque muchas veces las mujeres todavía no cuentan con la infraestructura de tener un ordenador en casa, pero hemos realizado muchos cursos a través de la plataforma de enseñanza a distancia. El año pasado logramos que la sede de la federación, que es un centro de formación, sea un centro homologado para la impartición de los

cursos del FIP, que son cursos para desempleados. En este caso los cursos van dirigidos a hombres y a mujeres porque hemos visto que hay que abrir nuestro abanico a hombres y a mujeres. Las subvenciones que recibíamos para la cooperación internacional, llevamos dos años que no las tenemos ni por parte del Instituto de la Mujer, ni de la Agencia de Cooperación. En este caso hemos recurrido a la financiación privada de las obras sociales de cajas de ahorro y de otras fundaciones en nuestro empeño por continuar con estos programas de cooperación. Lo fundamental para nosotras es seguir dando la misma calidad y el mismo número de actividades a nuestras mujeres rurales, si bien a nuestro entender parece que en los últimos tiempos las subvenciones se otorgan con criterios de afinidad, en lugar de con criterios de eficacia. Esperemos que la cosa cambie y nosotros mientras seguiremos con nuestra labor.

El tema de la fiscalidad y el que he comentado de las pensiones son asuntos complicados porque habría que ver la Ley de la Seguridad Social. Esto, como todo, es una propuesta para que se estudie. Para nosotros, desde el reconocimiento de la mujer como titular de la explotación que ha sido reciente, en el año 2005, el problema que nos surgía es que todas estas mujeres que habían estado trabajando toda la vida con sus maridos en las explotaciones son las que no tenían ninguna cobertura. A partir del reconocimiento de la cotitularidad se les dio la posibilidad de que empezaran a cotizar, si bien solo a las menores de 40 años, que ese es otro asunto. Nosotros lo que queremos con esta propuesta es recoger un poco la situación de esas mujeres que han trabajado toda la vida en la explotación para las cuales se ha reconocido el derecho de la cotitularidad tarde, ya no se les va a reconocer. Haciéndonos eco de la propuesta que aquí hizo la Asociación de Mujeres de Juristas Themis, mucho más fundamentada que la nuestra porque para eso ellas son expertas en este tema, el que las cotizaciones que un trabajador autónomo o un agricultor como autónomo ha realizado a la Seguridad Social se consideren como incluidas en el régimen de gananciales de su matrimonio nos pareció muy bien y que con lo que exponía esta asociación era muy posible la modificación de todos estos artículos. Con eso se podría llegar a que las prestaciones de viudedad de las esposas de los agricultores llegaran al cien por cien del importe que percibe el cónyuge. Nosotros decimos de los agricultores, ojalá sea para todas las viudas. Usted sabe que una pensión de viudedad en el mundo rural es de 400 euros y no hay posibilidad de ampliarla por ningún sitio. Son 400 euros y nada más y nos parece que es una pensión muy exigua.

He dicho que en principio la paridad nos parecía bien como un medio para lograr la meta de la igualdad. Puestos a lograr esta igualdad, esta paridad se debe extender, siempre que el territorio lo permitiera, a todos los sitios. Lógicamente, hay municipios muy pequeños, el 60 por ciento tiene menos de mil habitantes y, por tanto, va a ser muy difícil la elaboración de listas o

aplicar la paridad. Por nuestra parte y en principio, que se extienda a todos los municipios y que sea una lista cremallera, con el fin de que se eliminen los tramos de cinco porque si no hay procesos electorales en los que nunca entraríamos las mujeres cuando el número de personas a elegir fuera inferior.

Con respecto a la elaboración de los planes de igualdad nos parece muy bien que sea así pero no solo en las empresas del Ibex 35 ni en las de más de 250 empleados, sino que voluntariamente se elaboren en todas las empresas e incluso que sean motivo de la negociación colectiva, aunque esto es mucho más difícil en las pequeñas empresas. Ahora bien, todos conocéis que en el mundo rural la empresa agraria normalmente la forma la familia, es decir, el titular de la explotación y su mujer. Por tanto, igual que es difícil la conciliación de la vida laboral y familiar también va a ser difícil el establecimiento de un plan de igualdad. En cuanto a las organizaciones agrarias sí nos parece muy importante que tengan su plan de igualdad como cualquier otra asociación o empresa y, desde luego, estamos fomentando —no ahora, sino desde siempre— que las mujeres tomen puestos de responsabilidad en estas organizaciones agrarias, en las propias cooperativas. Esto que va aumentando cada vez más, si bien creo que ahora mismo el porcentaje de mujeres que tienen puestos directivos en cooperativas u organizaciones agrarias está en torno a un 18 ó un 20 por ciento, es todavía muy escaso. Desde luego, nosotros lo seguimos fomentando, igual que en cualquier proceso político, para que se hagan cargo de la política local de sus pueblos. Ya sabéis que muchas veces en los pueblos pequeños es imposible elaborar una lista política. Nosotros estamos concienciando a las mujeres de que tienen que tomar partido, no solo desde las asociaciones de mujeres y de amas de casa, sino dar el salto a todos los estamentos donde haya hombres y donde puedan representar dignamente a la mujer.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias señora García Gil por sus interesantes aportaciones que sin duda repercutirán en este proceso del proyecto de ley.

— **DE LA SEÑORA QUERALT MONTSERRAT, DE LA CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA, CEPTA.** (Número de expediente Congreso 219/000719 y número de expediente Senado 715/000316.)

La señora **PRESIDENTA**: Continuamos la sesión y damos la bienvenida a doña Ingrid Queralt Montserrat de la Confederación empresarial de la provincia de Tarragona, a la que le tenemos que agradecer muy especialmente que venga hoy a informar en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres porque, como ustedes pueden comprobar, está en avanzado estado de gestación, aunque como tiene un aspecto buenísimo

creemos que está en perfectas condiciones para realizar su intervención.

La señora **REPRESENTANTE DE LA CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA, CEPTA** (Queralt Montserrat): Vengo a hablarles de los planes de igualdad como una iniciativa que nosotros hemos desarrollado a través de la Confederación empresarial de la provincia de Tarragona además de otras iniciativas relacionadas con la igualdad de oportunidades que hemos propuesto desde esta organización empresarial.

Para contextualizar un poco, tenemos como ámbito de actuación la provincia de Tarragona. Es una organización intersectorial, es decir, aglutina tanto empresas como organizaciones de distintos sectores del territorio y tiene una representatividad de cerca de 600 empresas en asociación directa, representa a algo más de 22.000 empresas y organizaciones y a unos 90.000 trabajadores y trabajadoras de la provincia.

Según la copia que tenemos del anteproyecto de ley orgánica de igualdad entre mujeres y hombres, el título cuarto se titula del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y en su capítulo III trata los planes de igualdad en las empresas y de otras medidas de promoción de la igualdad. En el artículo 41 se refiere a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad. En este artículo se dice que en principio serán, por decirlo de alguna manera, obligatorios para empresas que tengan más de 250 trabajadores y trabajadoras, cuando así se pueda establecer en los convenios colectivos y cuando la autoridad laboral, en circunstancias concretas, hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración o aplicación de este plan.

También vengo a hablarles de la situación que tenemos en estos momentos en Cataluña que es distinta a la estatal porque alguna iniciativa sobre estos planes ya se trató hace un par de años. En la Generalitat de Cataluña, el Departamento de Trabajo e Industria en el año 2005 —de manera pionera en el Estado— dictó una orden, la Tri/423, de 28 de octubre. Esta orden salió justo después de que en Cataluña se incorporara la figura del agente de igualdad que es una persona que vela por la igualdad de oportunidades en el mismo Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat. Esta figura seguramente ayudó a impulsar esta convocatoria de planes de igualdad. En 2005 fue la primera vez que se convocó para que las empresas pudieran tener una subvención para elaborar planes de igualdad. Este año se volvió a publicar esta orden y ya sentó unas bases más elaboradas, es la Orden Tri 318/2006, de 20 de junio.

¿Qué convocaba? Salían las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a las medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales en Cataluña, a través de tres programas; en principio, se establecieron dos programas en el año 2005 y en este año 2006 se ha incorporado un

tercer programa. El primer programa al que se pueden acoger las empresas nos habla de la promoción para la elaboración de planes de igualdad, es decir, de alguna manera las empresas que tengan más de diez trabajadores pueden optar a una subvención con la que se pueden financiar hasta el 70 por ciento de los gastos hasta 8.000 euros para elaborar su propio plan de igualdad en la empresa. Otra opción que tienen las empresas —esta vez las empresas mayores, estamos hablando de empresas que tengan más de cien trabajadores— es la posibilidad de incorporar a una persona que tiene la figura de agente para la igualdad quien velará para que en la empresa se tengan en cuenta la elaboración de planes y la igualdad de oportunidades. Esto tiene la posibilidad de financiarse en un 70 por ciento hasta la cantidad de 15.000 euros. Como novedad de este año 2006, salió la posibilidad de que esta figura del agente para la igualdad pudiera estar no en el seno de la misma empresa sino en asociaciones o federaciones con el fin de que pudieran ayudar, dinamizar, hacer de consultoría para las empresas a lo mejor más pequeñas que quieran elaborar su plan de igualdad. La financiación sería la misma, al 70 por ciento hasta 15.000 euros. De alguna manera, lo que se marca más explícitamente en la convocatoria son los ejes en los que se debe trabajar en este plan de igualdad. Marca diez ejes, de los que los tres primeros —de los que ahora vamos a hablar— son obligatorios y de los siete restantes la empresa puede escoger un mínimo de tres para trabajar en el seno de su plan de igualdad. El primer eje, cómo no —lo tenemos en rojo porque además es de los obligatorios— es la necesidad de que haya un compromiso de la dirección en la realización y sensibilización para el plan. Es evidente que un plan de igualdad no puede funcionar si no sale desde arriba o si no están convencidos los de arriba, con lo cual es normal que este eje sea obligatorio. El segundo sería la participación y la implicación del personal mediante la representación de las personas trabajadoras o de los representantes legales de los trabajadores en la empresa. El tercero sería velar también en la empresa por la comunicación y el lenguaje no sexista. Estos tres son obligatorios. Luego, a partir de aquí, tenemos siete ejes más de los que se pueden elegir tres. El cuarto sería velar por la igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo en la organización. El quinto sería la promoción de mujeres a cargos directivos, cargos técnicos o mandos intermedios. El sexto, velar por la redistribución del tiempo para mejorar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal —aquí hablaríamos a lo mejor de planes de conciliación—. El séptimo iría relacionado con la inclusión de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Todos sabemos que en la prevención de riesgos laborales hay una parte que vela por las diferentes circunstancias en que se puede encontrar la mujer, pero probablemente no se tiene en cuenta la perspectiva de género en global en toda la prevención de riesgos en la empresa. Otro eje opcional a trabajar es la igualdad en materia retributiva y en cuanto a condiciones de tra-

bajo. Las acciones para colectivos de mujeres afectadas por otras circunstancias, como pudieran ser las mujeres inmigrantes, las mujeres con cargas familiares, las familias monoparentales o con algún otro tipo de circunstancia. El último eje es la promoción de pactos o acuerdos internos o externos que incluyan la perspectiva de género.

Habiendo trabajado ya dos convocatorias —o una y media— hemos creído interesante aportar las fortalezas que tiene esta convocatoria a la hora de elaborar los planes de igualdad. Pensamos que es una fortaleza de esta convocatoria el hecho de que dinamiza a empresas que, es verdad, tienen que estar ya un poco sensibilizadas al subvencionar parte de los costes del plan. Otra fortaleza es que sugiere diez ejes, dando libertad para trabajar seis de los mismos porque, evidentemente, las empresas son distintas y puede ser que se encuentren en circunstancias concretas. Otra fortaleza importante, creemos, es que da libertad a la empresa en la forma en cómo se elabora el plan dentro de una guía básica. También creemos que es una fortaleza que incluya estos tres ejes imprescindibles: el hecho de que tenga una garantía de compromiso de la dirección, la participación e implicación del personal y que incluya la comunicación y el lenguaje no sexista. Como oportunidades de mejora, también nos hemos atrevido a aportar algunas: la primera es que en estos momentos hay aún una insuficiente difusión. Es verdad que con la segunda convocatoria se han destinado más recursos, pero también es verdad que la empresa, en su día a día, está por otros menesteres y no por estos y a lo mejor tenemos que hacer algo para que llegue más específicamente a las personas de la empresa. No da pautas sobre cómo elaborar el plan. Es un problema realmente porque no hay experiencia en nuestro país ni en muchos países europeos sobre elaboración de planes de igualdad en empresas. Esto quiere decir que si uno está muy sensibilizado se va a buscar bibliografía y no encuentra material para saber cómo se debe elaborar un plan y tampoco hay expertos formados en estos momentos; a lo mejor sería útil una pequeña guía. Hay bastante indefinición en el perfil profesional del agente de igualdad, qué debe hacer, cuáles son las características del puesto, cuáles van a ser sus responsabilidades. En el mercado falta aún formación para elaborar este tipo de planes y realmente no hay agentes de igualdad formados específicamente en ello. Una de las acciones que promueve el plan, que es la incorporación de un agente de igualdad, creemos que tiene oportunidad de mejora porque implica una contratación laboral indefinida con el compromiso de que la empresa cubra durante tres años como mínimo este puesto de trabajo. Esto quiere decir que una empresa que no tenga muchos trabajadores a lo mejor elabora el plan, en dos años lo tiene implantado directamente y recursos humanos se puede hacer responsable de ello. Entonces esto debería ser un poco más flexible porque la persona tiene que incorporarse como agente de igualdad, no puede ser un técnico en recursos humanos que ya podría estar capacitado para hacerlo.

Después de analizar el propio plan que hemos elaborado nosotros y de haber ayudado a otras empresas, pensamos que el plan de igualdad debe cumplir una serie de requisitos que les exponemos. Decimos que el plan de igualdad debe partir siempre de un análisis previo de la situación y de las políticas de la empresa; que no puede estar elaborado a la manera de recortar y pegar con otras situaciones porque no funcionará si no parte de la realidad misma que tenemos en la empresa actualmente. El plan debe definir muy claramente los objetivos finales que pretendemos conseguir con el mismo. Es imprescindible que se disponga de recursos económicos materiales y humanos para realizarlo, porque si no acabará siendo un plan hecho sobre el papel que terminará en un cajón y no se podrá integrar en la empresa; es costoso realizar un plan de igualdad que sea útil, porque quiere decir que hay que hacer primero un diagnóstico, después aplicarlo, luego incorporar de alguna manera a todas las personas responsables de la jerarquía de la empresa. Evidentemente, tener una planificación temporal y definir un plan de evaluación, pero, sobre todo, pensamos que un plan de igualdad debe surgir o estar firmemente respaldado por la dirección de la empresa, sobre todo debe estar estratégicamente integrado en las políticas de gestión de recursos humanos porque, si no, también tenemos claro que no va a funcionar. Debe incluir un plan de comunicación, sensibilización y formación y contemplar una comisión técnica de seguimiento e implantación porque, si no, también se nos va a quedar en un cajón. Si queremos dinamizar a las empresas para que tiren con esta o con otra iniciativa relacionada con la igualdad de oportunidades para adelante, lo que hemos visto que puede llegar a funcionar, por la experiencia de los tres años que llevamos trabajando, es que debemos informar y asesorar sobre normativa, posibilidades, beneficios e incluso reconocimientos que puede tener la empresa al elaborar este tipo de políticas; que debemos sensibilizar en relación con la utilidad, con las repercusiones positivas para la misma empresa y para los trabajadores y trabajadoras. También debemos facilitar herramientas de gestión. La empresa no tiene en estos momentos herramientas de gestión de planes de igualdad porque no existen en el mercado. Facilitar formación o que esté disponible en el mercado. Nos interesa también la posibilidad de poder acompañar en el proceso en cuanto a consultorías expertas y sobre todo poder difundir experiencias positivas *benchmarking*, es decir que cuando la empresa lleve a cabo iniciativas de este tipo hay que premiar estas buenas prácticas empresariales.

A partir de aquí, se han hecho diferentes proyectos para incorporar esta perspectiva de género en la empresa. El año pasado, en la convocatoria del 28 de octubre, desde la confederación dimos información, difusión y sensibilización a las empresas y elaboramos nuestro plan de igualdad. Este año hemos ido un poco más allá, porque nuestro papel, que pueden asumirlo también otros organismos que representan a las empresas, es además

de informar y difundirlo, habernos constituido como consultora de empresas para ayudarlas o acompañarlas en el proceso de elaboración de planes de igualdad. Además, hemos empezado a implementar nuestro propio plan de igualdad.

Como proyectos realizados que pensamos que pueden ser buenas prácticas para incorporar esta perspectiva en la empresa, durante los últimos tres años hemos realizado diferentes proyectos —cito algunos nombres: Compartim el futur amb igualtat, Trencat límits, Conciliem, etcétera— con financiación de la Generalitat de Cataluña, del Fondo Social Europea y financiación propia, algunos basados en la difusión de buenas prácticas empresariales utilizando elementos más visuales, como pueden ser carteles o publicaciones, donde las empresas van incorporando en su día a día estos eslóganes que pueden ser reconocimiento de buenas prácticas empresariales. Otra cosa que puede hacerse y que hemos hecho desde la confederación es dar un galardón a las empresas con especial sensibilidad en estos temas. Anualmente en la confederación se premia a las empresas que hayan destacado en temas de medio ambiente, de externalización y diferentes tipos de buenas prácticas, porque pensamos que es una buena manera de premiarlas en estas buenas prácticas. Se ha creado una red para la igualdad de organizaciones y expertos; se han efectuado proyectos para promover el acceso a la mujer a cargos directivos, en concreto, un proyecto que es pionero a nivel europeo de realización de *coaching* para mujeres directivas —se trata de que las mujeres puedan romper el mal nombrado techo de cristal para lograr conseguir un cargo de mayor responsabilidad— y consultoría en planes de igualdad. En la pantalla podemos ver dos situaciones en las que se dan galardones a las empresas: el primero, correspondiente al año 2004 y entregado en el 2005 por Sus Altezas Reales los Príncipes de Asturias, siendo premiada T.Q. Tecnol; el segundo, correspondiente al año 2005 y entregado por el presidente del Senado, señor Rojo, siendo premiada la Fundació Privada Onada. En estos actos hay que tener en cuenta que hay 3.000 personas de un alto nivel empresarial y, por tanto, es muy gratificante para la empresa ser reconocida. También hemos formado a técnicos en conciliación empresa-persona. En un proyecto del año pasado formamos a 18 expertos en conciliación de la vida personal y laboral para que posteriormente pudieran elaborar un plan de conciliación en la empresa. Se pagó a doce empresas de la provincia un proyecto de conciliación de la vida laboral y personal a través de una consultoría especializada.

Con relación a lo que antes comentábamos sobre las herramientas, gracias a este proyecto este año la Generalitat de Cataluña ha publicado hace más o menos un mes una guía didáctica multimedia para que las empresas puedan elaborar su propio plan de conciliación y la que reparte gratuitamente entre ellas. Se han elaborado materiales educativos para la formación continua relacionados con la incorporación de la igualdad de género. Se han

llevado a cabo diferentes acciones de sensibilización social y empresarial, artículos de opinión y publicación de estudios, por ejemplo, los que tenemos en la pantalla, un estudio comparativo de retribuciones entre géneros que se realizó en la provincia de Tarragona y un artículo sobre opiniones que se publican en nuestro periódico. También quiero dejarles las direcciones y el correo electrónico por si ustedes quieren más información sobre este tema.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, señora Queralt, por sus interesantísimas aportaciones utilizando las nuevas tecnologías.

Ahora, tienen la palabra las señoras y señores diputados y senadores. En primer lugar, tiene la palabra la señora Baig.

La señora **BAIG I TORRAS**: Quiero agradecer en nombre de mi grupo y en el mío propio que, a pesar de su avanzado estado de gestación, haya querido estar hoy aquí. Le deseo una hora corta.

Teníamos interés en ver que las leyes ayudan, impulsan a las sociedades, pero no resuelven todos los problemas. Por tanto, como políticas, no nos podemos dar por satisfechas con la sola aprobación de la ley, sino que después esta realmente pueda llevarse a la práctica. Por eso, nos parecía oportuna una comparecencia en la que pudiéramos ver un plan de igualdad y las dificultades que se generan con la puesta en marcha de los mismos. Dentro de los ejes del plan que se presentó por parte de la Generalitat de Cataluña, hay unos obligatorios, pero también hay otros que se pueden elegir. Me gustaría que, dado su conocimiento, nos dijera —me ha quedado claro que la dirección de la empresa ha de jugar un papel muy importante— cuáles de estos ejes son los que más eligen y si saben por qué se eligen más estos ejes del plan. También nos ha comentado la gestión de estos planes y nos ha señalado la importancia de facilitar herramientas de gestión. Me gustaría que nos dijera, además de que la propia Administración dé la posibilidad de una ubvención económica —que es muy importante para poder llevarlo a la práctica realmente—, qué más ha de acompañar a este aspecto económico.

No me gusta tomar la palabra demasiado tiempo y preguntarle por muchos temas, pero para terminar me gustaría que nos explicara lo siguiente. Los planes de igualdad que se contemplan en la ley son para las grandes empresas, aunque dada la negociación con el convenio también da la posibilidad de que puedan establecerse en empresas pequeñas. Existe la posibilidad por un procedimiento sancionador, cuando la autoridad laboral así lo hubiera acordado, de sustituir la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Me gustaría que nos dijera si usted conoce alguna experiencia al respecto y si esto es motivador o se trata solo de cumplimiento y, sin embargo, poco avanza después este tema dentro de la propia empresa.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra el senador Urrutia.

El señor **URRUTIA ELORZA**: Bienvenida, señora Queralt. Espero que el embarazo esté siendo muy bueno y que la conclusión sea mejor todavía. Lo que todavía no sabemos —creí que nos lo iba a decir la senadora Baig— es si es niño o niña. **(La señora representante de la Confederación Empresarial de la provincia de Tarragona CEPTA, Queralt Montserrat: Es niña.)** ¡Qué bien! Desde el punto de vista de la igualdad es mucho mejor que sea niño, porque así por lo menos llegamos a cuatro en esta Comisión.

Le agradezco la exposición, perfectamente entendible y muy agradable, y con el uso de las nuevas técnicas, tal y como dice la señora presidenta, pero tengo varias dudas que quiero exponerle con todo el cariño. En primer lugar, me gustaría saber —desde el punto de vista de la empresa, que es de donde yo procedo, porque mi experiencia política es escasísima y espero también estar escasísimo tiempo aquí— cómo se ha incorporado la confederación empresarial a un tema de este tipo. Todo lo referido al tema de la igualdad le supone a la empresa además de la contratación de agentes que se dediquen a la promoción y a la sensibilización, un incremento del coste. Toda tendencia a la igualdad entre mujer y hombre, que es totalmente necesario e imprescindible llevar a efecto, supone en el convenio colectivo y en las relaciones laborales un aumento salarial importante, un crecimiento en los derechos para equipararlos a unos y a otros no solo en el salario real sino también en el salario futuro o salario específico, con lo que ello conlleva en cotizaciones y elementos complementarios. Además supone, a su vez, en el mundo empresarial, el mundo laboral y desde el punto de vista del coste, del margen y del resultado, una situación que tal vez en el futuro mejore, pero que en el corto y en el medio plazo supone un cierto detrimento para la estructura actual. Le planteo todo esto como una pregunta genérica, y ahora le formulo dos preguntas más concretas. ¿Cuántas empresas que ustedes conozcan, desde que han empezado el diálogo y los comentarios previos, han estructurado ya un agente de este tipo y están ya en proceso real de equiparación y de igualdad? Primer aspecto, y segundo aspecto, este agente que se dedica con perfil profesional, que no sé si puede ser hombre o mujer o qué cualificación puede tener, ¿dónde se ubica en el área social, es *staff*, en situación de organización? Quería saber cómo se está produciendo esa sensibilización empresarial.

Muchas gracias y mis deseos de felicidad total para la madre y para el niño.

La señora **PRESIDENTA**: Señor Urrutia, es niña. **(Risas.)**

Tiene la palabra la señora Loroño.

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar quiero agradecerle sinceramente, señora Queralt,

su presencia en la Comisión, sobre todo teniendo en cuenta su avanzado estado de gestación y conociendo además las dificultades que ha tenido para venir. Aquí estaban en duda de si era niño o niña, pero ya se ha aclarado el tema, con lo cual otra más para la lucha en el proceso de igualdad en el que estamos inmersos y en el que en concreto se plantea incluso la propia ley.

Usted nos ha traído aquí una experiencia que viene desarrollándose en Cataluña desde la Confederación Empresarial de la provincia de Tarragona, pero, si no me equivoco, en colaboración también con la Generalitat de Catalunya. Nos ha planteado cómo se viene desarrollando y se van estructurando los planes de igualdad, qué tipo de subvenciones se han puesto en marcha hasta el momento y qué respuestas ha habido. La primera cuestión que me ha surgido al hilo de su intervención es que, cuando se habla de las bases reguladoras de las subvenciones destinadas a medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales en Cataluña, se habla de tres programas, y el primero va destinado a la elaboración de planes de igualdad en empresas con más de 10 trabajadores. Sin embargo, en la ley de alguna forma estamos planteando que sea para empresas con más de 250 trabajadores. Mi primera pregunta sería la referida a esa cuestión. ¿Han encontrado ustedes alguna dificultad a la hora de acercarse empresas con más de 10 trabajadores y menos de 250 al planteamiento de elaborar un plan de igualdad y, por tanto, acogerse a este programa de subvenciones? Porque si no es así, aunque la ley también prevé que estas empresas los puedan desarrollar y, por tanto, se pueda promover, la obligatoriedad en cierto modo se establece para empresas que tienen más de 250 trabajadores. Quisiera conocer cuál es su experiencia a este respecto, aunque la orden es del año 2005 y no sé qué valoración se puede tener por el corto periodo de tiempo transcurrido.

Por otro lado, se plantea un tercer supuesto, que es la incorporación de la figura del agente para la igualdad en asociaciones o federaciones. Cuando hablamos de asociaciones o federaciones, ¿a qué nos estamos refiriendo, a asociaciones o federaciones del ámbito empresarial o a asociaciones o federaciones de ámbito social con trascendencia también en el ámbito empresarial? Me gustaría que nos aclarara esta otra cuestión. Los ejes del plan me parecen acertados y correctos porque inciden en todo lo que corresponde a un plan de igualdad y porque también se aborda otro aspecto importante, que es el de la conciliación, porque para avanzar hacia una igualdad también hay que avanzar paralelamente y a la par hacia un proceso de conciliación, con medidas para ello. Usted ha planteado una cuestión, y es que no hay expertos formados en materia de igualdad que puedan actuar como agentes de igualdad lo que es una seria dificultad, y que tampoco hay experiencia en elaborar planes de igualdad. Eso pasa en todas partes hasta que se pone en marcha una ley de igualdad o se ponen en marcha, por decisión del ámbito competente en el caso de las comunidades autónomas, planes de igualdad que afecten y se

hagan extensibles también a las empresas. En ese sentido, no debemos tener miedo a esta cuestión, sino que es un reto que hay que abordar y que va a suponer una serie de beneficios importantes para la consecución de los objetivos de una ley de igualdad. En algunas universidades ha habido másteres específicos de formación de agentes de igualdad. Eso de alguna forma dinamiza, facilita y traslada también a todos los ámbitos la necesidad de trabajar en igualdad con independencia del ámbito de que se trate.

Para concluir, preguntaba el senador Urrutia cómo se ha podido meter una confederación empresarial en esta cuestión. A mí me parece de lo más acertado y de lo más oportuno, porque donde debemos empezar de una vez por todas es fundamentalmente en el ámbito empresarial, ya que en el ámbito de la Administración pública se ha echado mano de planes de igualdad, que venimos desarrollando desde hace ya varios años, pero un ámbito que siempre ha habido cierto recelo a tocar ha sido el empresarial, y es loable que la confederación lo haga.

Quiero darles la enhorabuena y, desde luego, animarles a que sigan en este camino.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la señora Bonàs. Les agradeceríamos que fueran lo más breves posible porque aún tiene que contestar la señora Queralt y ya está esperando el próximo compareciente.

La señora **BONÀS PAHISA**: Señora presidenta, ya sabe usted que siempre soy muy breve.

Sea bienvenida, señora Queralt. Ha sido muy interesante su exposición y muy importante para esta Comisión, porque precisamente el eje 6 de los planes de igualdad en las empresas —redistribución del tiempo para mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral— consiste en que la mujer no pague peaje por la maternidad y que no le suponga un retraso en su vida profesional y laboral. Es muy interesante también porque se ha dirigido a empresas de menos de 250 trabajadores y en el arco mediterráneo, no solo en Cataluña, la mayoría de las mujeres trabajan en empresas de menos de 200 trabajadores; la mayoría de las mujeres no trabajan en la Administración ni trabajan en grandes empresas sino que trabajan en ese tipo de empresas. Si esta ley, que la hacemos para que haya igualdad de oportunidades, deja a este importante grupo de mujeres fuera, no sé si avanzamos suficientemente. La pregunta que me hago yo es qué puede motivar a una empresa a hacer un plan de igualdad, aparte de la condecoración, si es suficiente; si usted cree que debería motivarse en aspectos, como incentivos en reducción de impuestos u otros que pudieran hacer que una empresa estuviera realmente motivada por conocer qué es el plan de igualdad.

Respecto a los agentes de igualdad le quería preguntar si ha habido casos de que desde las áreas de promoción económica de los municipios se hayan adherido a estas subvenciones de forma que empresas pequeñas de un municipio pudieran compartir agentes de igualdad.

El problema grave que nos vamos a encontrar es el de la formación de agentes de igualdad. ¿En qué universidades se deberían formar? ¿Se deberían incluir en los planes de estudio, dentro de los currículos, no solo en másteres, para especializarse en planes de igualdad? ¿Qué propone usted? ¿Existen ya propuestas en ese sentido?

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

La señora **SÁNCHEZ RUBIO**: Señora Queralt Monserrat, muchísimas gracias por su comparecencia y por el contenido de la misma. Creo que ha sido muy interesante la iniciativa de la Confederación Empresarial de la provincia de Tarragona —Cepta— de anticipar y poner en evidencia la conveniencia y la necesidad de la elaboración de los planes de igualdad. Además me ha parecido interesante la prioridad que establece entre esos objetivos. El proyecto de ley da especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales; precisamente por eso pretende adoptar medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, y los planes de igualdad son un instrumento fundamental que queda recogido en el artículo 41. Una reflexión que hago y que quizá tenga relación con alguna de las preguntas que le han formulado es que en la cultura de las empresas se le da más relevancia al factor humano —a mí me parece importante, pero no lo sé, también se lo pregunto a usted—, es decir, la política de recursos humanos como uno de los elementos esenciales de la gestión empresarial. La calidad de vida de los trabajadores y de las trabajadoras tiene un impacto clarísimo en la calidad de su trabajo y en la productividad, lo que está haciendo que desde los ámbitos empresariales se esté trabajando en esta materia, puesto que cuanto más satisfechos estén los trabajadores y las trabajadoras, mejor es su productividad, aparte de ser mejor su calidad de vida.

Quería hacerle algunas preguntas concretas. Uno de los aspectos que usted ha mencionado en los planes es el diagnóstico, y me parece fundamental porque he oído que cuando se demanda información sobre problemas en materia de igualdad y de conciliación en las empresas, una cosa es lo que manifiestan los trabajadores y las trabajadoras y otra, una vez estudiado y diagnosticado el problema, los problemas reales en esa materia. Por lo tanto, el diagnóstico es fundamental para elaborar los planes de igualdad. Le pregunto hasta qué punto han contrastado esa diferencia entre la necesidad manifestada y la real. En cuanto a los planes de adecuación en materia de horarios, flexibilidad, tipología de contratos, le pregunto si ve usted que sería suficiente para conseguir la igualdad o cree que una política de igualdad y una legislación de igualdad global mejoraría efectivamente ese otro aspecto, de corresponsabilidad o de reparto de tareas, que es tan fundamental. También me gustaría saber si ustedes han notado en esos planes de igualdad que cuando es la mujer la que ocupa puestos directivos

en las empresas, tal como recomienda esta ley, las medidas en materia de igualdad y de conciliación se ven más favorecidas. También le quería preguntar si ven ustedes necesaria y hasta qué punto ven conveniente la implicación de las empresas en la provisión de servicios de cuidado —estoy hablando de atención a los niños de cero a tres años, de escuelas infantiles o guarderías, de atención a las personas mayores—, hasta qué punto ustedes contemplan en los planes de igualdad ese tipo de medidas, las reseñan, las gestionan o las vinculan con el ámbito de los servicios públicos y demás. También le quería preguntar sobre la diferencia que han visto al aplicar o diseñar los planes de igualdad en la tipología de las empresas, y me refiero no solamente al número de trabajadores o trabajadoras que tienen, sino también al sector productivo; hasta qué punto hay que hacer una adecuación y si hay una diferencia real a la hora de elaborar los planes de igualdad.

Sin más, quiero agradecerle su presencia y desearle a su hija lo mejor en un mundo, por supuesto, más igualitario que el que a nosotros nos tocó vivir cuando nacimos.

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

La señora **DO CAMPO PIÑEIRO**: Desde el Grupo Popular queremos agradecer a doña Ingrid Queralt su explicación sobre los planes de igualdad y a la vez la felicitamos por su embarazo. Nosotros —y yo personalmente— consideramos que las mujeres debemos ser activas, y usted está demostrando hoy que el embarazo no es un inconveniente para desempeñar sus funciones. También me gustaría felicitarle por el trabajo que Cepta está desarrollando y llevando a cabo en cuanto a la sensibilización tanto empresarial como social para la promoción de la igualdad de oportunidades en las empresas, en concreto en las empresas de Tarragona, y agradecerle la explicación que nos ha dado respecto a los planes de igualdad en Cataluña.

Observando lo que usted nos ha explicado, vemos una clara diferencia con lo que viene recogido en el proyecto de ley referente a los planes de igualdad, en el artículo 41 al que usted ha hecho mención; en el que se dirigen esos planes de igualdad a las empresas de más de 250 trabajadores. Usted nos ha hablado de la experiencia que tienen respecto a empresas de más de 10 trabajadores, incluso aquellas de más de 100 trabajadores. Nos gustaría saber desde el Grupo Popular si ya tiene alguna evaluación al respecto, si nos puede dar datos sobre si ha habido empresas con más de 10 trabajadores que ya hayan presentado algún plan de igualdad, o incluso si hay más proporción en empresas que tengan más de 100 trabajadores a la hora de dirigir estos planes de igualdad. He hecho referencia a tres ejes concretos del plan que deberían ser asumidos por las empresas, haya o no plan de igualdad, pero después nos presenta otros ejes que nos ha dicho que podían asumirse voluntariamente por parte de las empresas a la hora de elaborar ese plan. Nos

gustaría saber, por ejemplo, en relación con el eje 5 —promoción de mujeres a cargos directivos o técnicos— si ya ha habido empresas tanto de 10 trabajadores como mayores que se hayan acogido a este eje, y en qué medida se han acogido al eje 6 —de distribución del tiempo para mejorar la conciliación de la vida familiar y la vida laboral—, que es muy importante para la igualdad de las mujeres, y qué medidas expresan. Yo veo claramente que este es un objetivo, pero me gustaría saber si desde las propias empresas se está facilitando a los trabajadores, por ejemplo, una guardería en la empresa propia, o si tienen experiencias concretas al día de hoy para saber si estos objetivos se están llevando a cabo por parte de las empresas en concreto de Cataluña.

Ayer mismo compareció la representante de UGT y, haciendo referencia a los planes de igualdad, nos dijo que daba la impresión de que para los planes de igualdad se estaban sacando de los convenios colectivos aquellas medidas que iban dirigidas hacia las mujeres y hacia los hombres en aras de la conciliación, pero que eran medidas que ya venían recogidas en convenios colectivos. Por cierto, usted no ha hecho referencia a si se aprueban los planes de igualdad dentro del convenio colectivo de la empresa o cómo se realiza. Es verdad que nos decía que no había experiencias anteriores ni incluso expertos formados para hacer un plan de igualdad. En ese sentido queríamos saber si es a través de los agentes sociales, empresarios o sindicatos como las empresas están haciendo sus propios planes. La representante de UGT nos decía que consideraba que en los planes de igualdad se debía actuar sobre problemas concretos que determinadas empresas pudiesen tener, incluso viendo los problemas que pudiera haber en cada sector y las medidas que habría que tomar, pero que ya vendrían recogidas en los convenios colectivos. Nos gustaría saber si ustedes actúan en los dos puntos o si dejan esos objetivos al plan de igualdad de la propia empresa.

Por último usted nos ha dicho que en la Cepta han elaborado un plan de igualdad. Nos gustaría que nos lo facilitara a los grupos parlamentarios, ya que, como tenemos pocas experiencias, como usted ha dicho, y pocos expertos en la materia en el ámbito nacional, nos podría ayudar para saber lo que es un plan y cómo han estado trabajando en ello.

El señor **PRESIDENTE**: Tiene la palabra la señora Queralt.

La señora **REPRESENTANTE DE LA CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA, CEPTA** (Queralt Montserrat): No sé si podré responder a todo lo que me han comentado, entre otras cosas porque es un tema muy nuevo y no podemos hablar de estadísticas ni de demasiadas cosas en relación con esto.

La señora Baig me preguntaba qué ejes son los más elegidos tenemos diez ejes y siete son elegibles. La primera experiencia fue en el año 2005. Se aprobó muy tarde y los planes se han hecho durante el primer y segundo semestre de 2006. Eso quiere decir que podemos hablar poco de nuestro plan. En la primera parte de 2006 no actuábamos como consultores, por lo que aún no hay estadísticas de los diferentes planes de Cataluña, ya que se terminaron a finales de julio. La convocatoria nueva es para el año que viene, con lo cual ya sabemos las empresas que han querido participar. En Cataluña son unas cuarenta, pero no sabemos a las que se les han aprobado ni cómo lo van a hacer. Hay algunos de estos ejes que a nosotros nos parecen prioritarios, pero siempre depende de la situación concreta de la empresa y del tipo de personal, de trabajadoras y de trabajadores que haya en ella.

Me he referido a facilitar herramientas de gestión, y usted me preguntaba qué podemos hacer a este respecto. Algunas de las iniciativas podrían ser las de impulsar planes de formación relacionados con agentes de igualdad, bonificar a las instituciones que quieran hacer la consultoría para que formen a expertos, o facilitar un guión elaborado por expertos en igualdad que pueda guiar a las empresas que quieran hacer un plan de igualdad. La señora Baig también preguntaba cómo valoraríamos el hecho de que, ante un procedimiento sancionador, se contempla en la ley que pudieran hacer los planes de igualdad para perdonarles el pecado. No lo veo mal en una ley, pero en la realidad estas cosas siempre deben estar elaboradas cuando uno se lo cree. Elaborar un plan de igualdad cuando uno no se lo cree es cubrir el expediente, y esto no nos aporta nada. A lo mejor permite que la empresa vea las posibilidades que tiene y lo que está haciendo mal o lo que está haciendo bien, pero seguramente no va a ser un factor motivador. No sé si puede ser útil en un pequeño grado, pero probablemente no va a ser muy motivador.

El señor Urrutia se preguntaba cómo se ha incorporado a este tipo de historias una confederación empresarial. Señor Urrutia, esto también me lo han preguntado los sindicatos. Seguramente hay alguna carcoma que va haciendo mella, pero desde el principio la visión de la confederación empresarial ha sido qué podemos hacer por la empresa, cuál es la empresa que va a tirar hacia delante y fomentar todas aquellas buenas prácticas que puedan ayudar a la empresa a adaptarse para el futuro. Hoy en día nuestro país no puede competir seguramente con los salarios, porque hay otros países que nos van a ganar siempre. Por tanto, se trata de ver qué es lo interesante, qué podemos aportar para que sigamos siendo competitivos en nuestro país. Pueden ser las ideas, y las ideas las personas las tienen. Podemos pensar que el *know-how* es el que aportan las personas, y si fidelizamos a los buenos trabajadores y trabajadoras, si conseguimos que estén más motivados, seguramente no les podremos pagar más en una empresa que en la otra, pero sí darles valor añadido en beneficios sociales. Entendemos que

cuidar a las personas es un beneficio social que puede ayudar a las empresas a ser más competitivas. También es verdad que entendemos que la igualdad de oportunidades es para todos. En los proyectos que hemos elaborado en ningún caso se hablaba de conciliación para las mujeres, sino de conciliación para los hombres y las mujeres de la empresa. De hecho, en los proyectos que hemos hecho los dirigentes de la empresa que han venido a formarse en temas de conciliación eran mujeres, pero también había hombres. Por tanto, ya hay empresarios y empresarias que están motivados por el tema. ¿Cuántas empresas han estructurado un plan de igualdad o están en este proceso? No lo sé. En la primera convocatoria se presentaron entre diez y veinte empresas en Cataluña y en la segunda convocatoria se han presentado unas cuarenta en toda Cataluña. Estamos hablando de un tema muy nuevo. También preguntaba el señor Urrutia si el agente de igualdad que se incorporaba era STAFF o no. Le puedo hablar de nuestra visión. Desde un punto de vista estrictamente personal, pienso que tiene que ser STAFF. Por eso teníamos la duda del agente de igualdad. Se puede hacer un plan de igualdad, en el que se tiene que involucrar a toda la empresa y a todos los cargos directivos, pero esto debe salir de la misma organización de la empresa, es decir, debe estar plenamente integrado en un departamento de recursos humanos, porque, si no, habría cuestiones que nunca estarían integradas. Se trata de gestión de personas y, por tanto, todo debería estar integrado. El perfil podría salir de la misma empresa o de alguien formado, pero en los mismos procedimientos de calidad que ya hay en la empresa y que dicen cómo hay que hacer una selección de personal, por ejemplo, se podría contemplar que no haya ningún tipo de discriminación.

La señora Loroño se ha referido a las bases reguladoras de la ley. En este caso se dice que será obligatorio para empresas de más de 200 trabajadores, y la señora Loroño preguntaba si lo hacemos o no obligatorio para el resto. Seríamos muy prudentes en decir que vamos a hacerlo obligatorio para empresas de menos trabajadores, porque una cosa es que como ha pasado en Cataluña, una empresa de diez, quince, treinta, cincuenta o cien trabajadores quiera hacer un plan de igualdad de manera voluntaria porque está convencida de que puede hacerlo y de que va a beneficiar a sus trabajadores a nivel social, y otra cosa es que lo hagamos obligatorio tal y como está la situación actual y con las herramientas que tenemos en estos momentos. No sé si por ser obligatorio sería más ambicioso de lo que contempla el proyecto de ley, pero sí lo sería poder dinamizar o subvencionar a empresas de menos de 250 trabajadores. Yo creo que debe ser mitad y mitad, pero la mayoría de las empresas que han solicitado el plan supongo que van a ser de menos de 250 trabajadores este año —aún no ha salido la resolución oficial—. Las empresas a las que hemos ayudado nosotros tienen menos de 250 trabajadores, porque en nuestra provincia la mayoría son pymes, como en el resto de España. Respecto a la misma pregunta, en

principio son asociaciones empresariales, supongo que porque existía nuestra experiencia de este año. No tenía constancia de que en universidades hubieran hecho formación específica de agentes de igualdad. Tengo constancia de que se ha hecho alguna clase de formación en este aspecto, pero no de que se haya adaptado al tipo de agentes de igualdad que iría en una empresa.

La señora Bonàs, ha preguntado sobre qué puede motivar a la empresa a hacer un plan de igualdad. Esta pregunta ha quedado contestada con la respuesta que he dado antes. La empresa debe considerar un poco la posibilidad de tener una mejor calidad una mejor productividad y para conseguirlo debe cuidar un poco a los trabajadores, reconocer las buenas prácticas, como decíamos, y retener el talento dentro de la organización. No tengo constancia de si en esta segunda convocatoria, porque en la primera no, ha habido municipios que se hayan adherido a los planes de igualdad porque aún no son públicas las empresas que han aprobado este plan. Sí existe la posibilidad de la convocatoria de la opción, pero no es en este caso. Sé que en la primera convocatoria no ha habido, pero no sé en este segundo caso qué habrá pasado.

La señora Sánchez ha manifestado que al hacer un plan de igualdad debemos ver, por un lado, lo que nos dicen las personas y, por otro, lo que la empresa ve interesante o cree que es necesario. Evidentemente, eso nos va a pasar siempre y el diferencial siempre es distinto, es decir, la percepción que tiene uno a nivel individual siempre es distinta a lo que realmente la empresa necesita o pueda hacer. La idea es empezar con un diagnóstico que no levante demasiadas expectativas, que luego no podamos cumplir y, sobre todo, abogamos por que no sea solo la empresa la que lo haga, sino que tenga algún consultor o consultora que ayude a dinamizar este tema, ya que se nos puede ir un poco de las manos y puede parecer que vamos a prometer muchas cosas que al final a nivel formal no se pueden hacer. Esto es interesante, por eso se empieza por un diagnóstico para ver qué tipo de personas tenemos, la edad, con hijos, sin hijos, para que luego veamos las necesidades más comunes dentro de la empresa y poder unir ambas cosas: La necesidad del trabajador y lo que realmente se puede hacer.

También ha preguntado la señora Sánchez si cuando la mujer ocupa cargos directivos, las políticas de igualdad se favorecen más o menos. No tengo ni idea en este caso. Por ejemplo, nos hemos encontrado este año, porque hemos trabajado con diferentes directivas al tratar el *coaching*, con algunos casos en que podrá ser así, pero en otros no necesariamente. Por tanto, tampoco creo que esto vaya adherido necesariamente al sexo o al género de uno, sino a la sensibilidad o la formación que se haya tenido en estos casos. A la hora de elaborar planes también comentaba si había diferencia entre sectores y tipos de empresa. Es lo que estamos haciendo. Pienso que cada empresa es un mundo e incluso diferentes empresas de un mismo sector, con el mismo número de trabajadores,

pueden tener realidades completamente distintas en función del número de trabajadores y del tipo de plantilla. Por tanto, nunca podemos cortar y pegar. Es decir, podemos explicar a la sociedad, la empresa que lo quiera explicar, qué es lo que ha pasado y cómo lo han hecho ellos, pero no es fácil extrapolarlo a otra empresa.

La señora Do Campo preguntaba si hay empresas de menos de diez trabajadores que hayan presentado planes. Las hay, nosotros lo sabemos porque las hemos ayudado. No sabría decirle qué cantidad, pero estamos hablando de números pequeños, con lo cual tampoco es representativo porque todo es muy nuevo. De los siete ejes optativos es verdad que existe la promoción de mujeres a cargos directivos, porque sabemos que existen empresas que han optado por ello y, además, pensamos que es un número interesante. Es muy interesante la conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Se están llevando a cabo experiencias a nivel territorial; tampoco puedo darle números específicos de Cataluña pero conozco el tema territorial, sobre las empresas que se han informado o que han empezado a hacer los trámites para las guarderías laborales. La verdad es que también hay problemas en relación con las leyes para ver cómo se puede unir todo esto. Por ejemplo, una experiencia que le puedo contar sobre la conciliación es la que hicimos el año pasado con un proyecto que se llamaba Conciliem mediante el que presentábamos la posibilidad, a las empresas de la provincia que quisieran, de elaborar un plan de conciliación vida laboral-vida personal. Nosotros les pagábamos parte a través de la subvención y parte con financiación propia de Cepta, una consultora para que no solo formaran a personas de su empresa para que actuaran como agentes de conciliación, sino que además pudieran tener una consultora que fuera a su casa a ayudarles, a hacer el diagnóstico y la implantación de este plan de conciliación. Como máximo pudimos llegar a doce empresas, si bien tuvimos bastante más demanda. En este caso todas eran pymes. Algunas de ellas tenían bastantes trabajadores, doscientos y pico y otras tenían cien o incluso un poco menos de cincuenta. La verdad es que en estos momentos están aplicando estos planes de conciliación. Además, en ninguno de los casos era porque lo tuvieran dentro del convenio colectivo ni lo hubieran pedido los trabajadores, sino que era la propia empresa quien lo solicitaba. Para nosotros es mucho más fácil contactar con la empresa, porque es hacia quienes vamos dirigidos y fueron las propias empresas las que se pusieron en contacto con nosotros porque querían hacerlo.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias de nuevo por sus aportaciones, que nos han enriquecido muchísimo. Le deseamos lo mejor. Esperemos encontrarnos el día de mañana cuando haya asesorado ya a muchísimas empresas en planes de igualdad, lo cual seguro que es benéfico para la sociedad.

Continuaremos la sesión en dos minutos. **(Pausa.)**

— **DEL SEÑOR DIRECTOR GENERAL DEL MUSEO GUGGENHEIM BILBAO (VIDARTE FERNÁNDEZ) (Número de expediente Congreso 219/000716 y Número de expediente Senado 715/000314.)**

La señora **PRESIDENTA**: Continuamos con la sesión.

Tengo un placer especial en presentar al señor Vidarte Fernández, como saben director general del Museo Guggenheim Bilbao, por su excelente labor llevada a cabo al frente de ese espléndido museo. Además, tengo que decir que es el único varón que comparece en esta Comisión. Espero que esté a la altura de las circunstancias. Estoy segura de que así será. **(Risas.)** Sin más y agradeciéndole el esfuerzo que sin duda ha realizado para darnos información, le cedo la palabra.

El señor **DIRECTOR GENERAL DEL MUSEO GUGGENHEIM BILBAO** (Vidarte Fernández): Intentaré estar a la altura —no sé si seré capaz—, pero me han puesto el listón alto. **(Risas.)** Quiero agradecer, en primer término, a la señora presidenta por supuesto y también a esta Comisión, la invitación que me han formulado para presentarles en este momento de tramitación parlamentaria del proyecto de Ley orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, la experiencia que venimos desarrollando en el Museo Guggenheim Bilbao. No pretendo realizar en esta Comisión grandes aportaciones en un tema de tanto calado como es este de la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, pero sí trasladarles simplemente nuestra modesta experiencia como museo, que desde luego ha sido beneficiosa en estos nueve años de funcionamiento tanto para los trabajadores y trabajadoras del museo como para la propia organización.

Como ustedes sabrán, el Museo Guggenheim Bilbao fue creado hace nueve años como una iniciativa pionera en muchos aspectos y también en este, en el de su modelo de gestión. No suele ser habitual que los museos definan como sus valores, como las reglas de juego que rigen su actuación, conceptos como la orientación al cliente, la orientación económica, el compromiso con la sociedad o la confianza con las personas, pero en nuestro caso así es. Esto es así porque la actividad del Museo Guggenheim Bilbao, sin duda está encaminada a satisfacer el interés general acercando la cultura a la sociedad como razón fundamental de su existencia, y como institución cultural que somos nuestra principal razón de ser consiste en contribuir al acercamiento, al conocimiento y al disfrute del arte y los valores que este representa por parte de todas las personas que nos visitan. Además de este objetivo más convencional o más compartido por otras instituciones museísticas, nuestro museo fue creado también para atender otros objetivos menos habituales en el caso de instituciones museísticas pero que en nuestro caso, como digo, son de singular trascendencia, y así lo fueron para las instituciones vascas, que enten-

dieron y apostaron por que el Museo Guggenheim Bilbao pudiera ser empleado como una forma eficaz de utilización de la cultura, como invariable instrumento para conseguir fines ligados a políticas de desarrollo económico, de regeneración urbanística y de proyección internacional. En este sentido, el llamado efecto Guggenheim es conocido ya fuera de nuestras fronteras, porque el museo ha contribuido de manera muy sustancial no solo a la regeneración económica de Bilbao y del País Vasco, sino también a la proyección internacional de la imagen de una sociedad moderna y cosmopolita y a lo que sin duda es más importante, a la recuperación de la autoestima y de la confianza necesarias para que una sociedad asuma el reto de afrontar los cambios que son necesarios para su transformación.

Estas peculiaridades que como institución museística tenemos han tenido también un reflejo, como antes decía, en el particular modelo de gestión del que el museo se ha dotado, un modelo que intenta aunar lo público y lo privado, que se orienta hacia la satisfacción de sus clientes, que actúa conforme a parámetros de sostenibilidad, procurando maximizar nuestros niveles de autofinanciación, estando estos siempre en torno al 75 por ciento de nuestros presupuestos. Específicamente, este modelo de gestión, el que hemos adoptado como museo, lo articulamos en torno a un sistema de calidad total, definido por el Foro europeo para la calidad en la gestión, cuya máxima es la búsqueda de la excelencia a través de los procesos de mejora continua y cuyo reconocimiento lográbamos como museo en el año 2004 con la obtención de la Q de plata a la calidad. Coherente con este espíritu y atendiendo además a la comunicación de la Comisión Europea sobre la conveniencia de que las empresas —y el museo también es una empresa— enfoquen su actividad hacia la búsqueda de beneficios para toda la sociedad, el museo ha adoptado medidas en el ámbito de la responsabilidad social que afectan al cuidado del medio ambiente, a la integración de las personas discapacitadas y por supuesto también a la política de recursos humanos. En este sentido, tenemos la suerte de ser una institución joven que ha nacido prácticamente en los albores del siglo XXI, que promueve activamente una conducta no discriminatoria en todos sus niveles de actuación y muy específicamente en el de las relaciones laborales. En este campo de la igualdad, el Museo Guggenheim Bilbao respeta, por supuesto, escrupulosamente la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción y en las condiciones de trabajo. Somos una institución de la que formamos parte cien personas dentro de nuestra plantilla con una edad media de 36 años. En los procesos de selección que el museo ha seguido y sigue, tratamos de contratar siempre al mejor candidato o a la mejor candidata para cada puesto de trabajo, sin realizar ningún tipo de discriminación positiva o negativa. El resultado de todo ello es que a día de hoy el 66 por ciento de la plantilla del museo y el 45 por ciento de los puestos directivos son mujeres.

En el museo apostamos desde el punto de vista de la política de recursos humanos por el desarrollo personal. Con este objetivo, definimos anualmente un plan de formación para todos los empleados del museo, en el que como media se invierten alrededor de las 57 horas por persona. En esta apuesta por el desarrollo personal, propiciamos como elemento fundamental en esta política la promoción interna, siempre que se produce una vacante temporal o indefinida, y esto ha supuesto que el 84 por ciento de las vacantes que han ido surgiendo en el museo desde su inauguración hace nueve años se han cubierto a través de promociones internas, y de estas el 90 por ciento se han cubierto por mujeres. Una cuestión fundamental en esta política de recursos humanos del museo en relación con propiciar la igualdad y la conciliación, es que intentamos tener una política muy activa de conciliación entre la vida personal, la vida familiar y la vida laboral, basada en un lema que nosotros definimos como, cien personas cien excepciones, con el que pretendemos hacer saber a todas las personas que trabajan en el museo que cabe proponer fórmulas individuales alternativas a las que se establecen en el convenio colectivo, de las cuales les voy a dar algunos ejemplos. Esto es importante porque la manera de articular y de permitir de una forma efectiva que las políticas de igualdad se respeten en el ámbito y en el seno de las empresas, es propiciando políticas activas de conciliación entre vida personal, vida familiar y vida laboral, y esto en una institución como el museo de un tamaño no demasiado grande, con una plantilla de unas cien personas, siempre es más difícil de conseguir cuando de lo que se trata es de establecer parámetros globales que afecten a todo el mundo, y es más fácil de conseguir cuando por ambas partes hay una actitud de corresponsabilidad y se intentan buscar fórmulas que encajen en las características específicas de las necesidades concretas de cada persona de la que estemos hablando. Les daré algunos ejemplos. Desde el punto de vista de la jornada laboral —esto lo cito porque es un ingrediente en estas políticas de conciliación— y con el objetivo de avanzar en la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, la jornada laboral anual se ha ido reduciendo a lo largo de estos nueve años en un total de 72 horas, siendo en la actualidad de 1.592. Por tanto, la jornada laboral anual se ha reducido, pero fundamentalmente lo que hemos hecho a lo largo de estos nueve años, y tomando como punto de partida el año 1997, ha sido ir flexibilizando paulatinamente esa jornada laboral. Partimos de una jornada laboral en 1997 sin ningún grado de flexibilidad y, en la actualidad, con una jornada total diaria de ocho horas y diez minutos, hay una hora y quince minutos de flexibilidad dentro de esa jornada laboral diaria. Además, se han aumentado de una manera muy significativa el número de días de jornada intensiva a lo largo del año, pasando de 30 a un total de 71.

Con esta mismo objetivo conciliatorio, y a lo largo de este tiempo, hemos modificado el sistema de trabajo a turnos que es una modalidad de trabajo que en el museo

desarrollan todas aquellas personas que tienen una relación directa con los visitantes. A lo largo de este tiempo hemos modificado este sistema de trabajo a turnos, pasando de un modelo que contemplaba una situación de dos semanas de trabajo y una semana libre, a uno de una semana de trabajo y otra libre y lo que se produce, cuando hay saldos negativos de horas, es que se van compensando con las jornadas laborales a lo largo del año siguiente en momentos donde por carga de trabajo, por más actividad el museo necesita de una mayor presencia física de las personas. Siguiendo en esta línea de la conciliación una práctica que se ha integrado en el horario del museo ha sido integrar los puentes, que en el curso escolar suelen ser una práctica habitual. Hemos procurado que en el calendario laboral del museo, con el fin de facilitar esa conciliación familiar los puentes entren a formar parte de la jornada laboral de las personas que trabajan en nuestra institución.

En cuanto a las vacaciones, al igual que en los ámbitos mencionados hasta ahora, han ido sufriendo una serie de cambios a lo largo de estos años. Se ha mantenido constante el número de días de vacaciones anuales, que son 22, pero hoy lo que hemos introducido ha sido también un componente de gran flexibilidad de manera que en general en el museo cada área de trabajo es libre de organizar sus vacaciones, siempre y cuando el servicio quede garantizado. Y esta vía hemos visto que es interesante para conseguir ese objetivo de conciliación.

La reducción de la jornada laboral anual en término de horas y el incremento del tiempo de trabajo diario —la jornada de trabajo diario se ha ido aumentando— han permitido que además de las vacaciones, las personas no sujetas a turnos disfruten de hasta un total de seis días compensatorios de los que se pueden disponer a lo largo del año y, teniendo en cuenta que la distribución de la plantilla del museo, por su edad, tiene en su gran mayoría hijos e hijas de corta edad, este número de días compensatorios permite que en momentos del año donde las necesidades que suelen surgir de una manera imprevista, derivadas normalmente del cuidado de los hijos o de las hijas, se pueda conciliar y atender estas necesidades adecuadamente.

Por lo que se refiere a los permisos, a los que toda persona de la plantilla del museo tienen derecho, todo el personal sabe que es posible llegar a acuerdos diferentes de utilización de las licencias y permisos que están establecidos por ley y que hay la posibilidad de llegar a acuerdos individuales para utilizar estos permisos, pactándolo caso a caso, según una fórmula establecida en nuestro convenio colectivo. Es en este ámbito donde se aplica con mayor intensidad este lema de las cien personas, cien excepciones, por poner algunos ejemplos de cómo se utiliza esta posibilidad de los permisos o licencias. Por ejemplo, aquí estaría el caso de las excedencias. En el museo en estos nueve años de funcionamiento hemos tenido, además de trece casos de excedencias solicitadas para cuidar a un hijo o a una hija, otros catorce casos que obedecen a razones diversas de todo

tipo, desde el desarrollo de actividades profesionales, actividades de estudios y de estos catorce casos, que van más allá de lo que es puramente la excedencia por cuidado de un hijo o una hija, doce, la gran mayoría, se han basado en fórmulas que iban más allá de lo que se establecía en la propia legislación o en el propio convenio.

En cuanto a flexibilidad horaria, que es uno de los elementos para nosotros más importantes en estas fórmulas de conciliación, desde el año 2000, en estos últimos seis años, se han alcanzado 51 acuerdos de conciliación, relativos a la modificación del horario establecido. Estos acuerdos de modificación del horario, unidos a la posibilidad de una utilización flexible de las horas de lactancia —a lo largo de estos años se han dado 36 acuerdos sobre lactancia tras el alumbramiento— en su totalidad han supuesto utilizaciones de las horas de lactancia de una manera flexible donde, por ejemplo, se acumulan las horas de lactancia en un tiempo determinado. Por ejemplo, se utilizan las dos horas de lactancia diarias hasta el disfrute de su totalidad y después se entra a trabajar en un horario normal; se acumulan las horas de lactancia para trabajar solo por las mañanas, librando las tardes. Con estas fórmulas, que siempre son diferentes, junto con la flexibilidad horaria, lo que se ha conseguido es que disminuyan las peticiones de reducción de jornada, que nosotros entendemos que al final suelen ser una práctica negativa, tanto para el trabajador, la trabajadora y para la propia institución, sobre todo en una institución como la nuestra en la que prácticamente cada persona es un puesto de trabajo y las ausencias no son fácilmente compensables ni se pueden cubrir con otras fórmulas. Así, de los 41 casos de maternidad que hemos tenido en este periodo solo en once ocasiones se ha solicitado una reducción de jornada. Entendemos que este bajo porcentaje obedece a que en la gran mayoría de las ocasiones se ha alcanzado una fórmula adecuada para conciliar la vida laboral y familiar, sin necesidad de ver reducida la jornada y el salario y sin necesidad también de que el museo tenga que adoptar fórmulas transitorias y temporales que como decía, con una estructura de plantilla como la que nosotros tenemos, son siempre poco satisfactorias.

Por ello, y como resultado de las actuaciones desarrolladas en el primer año de funcionamiento del museo, que después hemos venido manteniendo en octubre del año 1998, el museo fue reconocido como entidad colaboradora en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por el Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde, hoy, ocho años después el museo mantiene este reconocimiento por lo que entendemos que Emakunde sigue considerando que nuestro compromiso con la igualdad y la promoción de la conciliación se está manteniendo con el tiempo.

Para finalizar, y antes de someterme a sus preguntas, quisiera trasladarles dos reflexiones personales: La primera es que entendemos que este tipo de medidas se deben hacer no simplemente por una cuestión de moda o de imperativo legal, sino porque estamos ante una

realidad que es imparable. Hay mucha gente que se sorprendería si fuese consciente de que el principal factor de crecimiento de la economía mundial en estas dos últimas décadas no es la revolución tecnológica, no es la aparición y el extraordinario desarrollo de países como China e India, sino fundamental y mayoritariamente la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral. Desde la perspectiva del museo, desde una perspectiva más cercana para nosotros sería impensable que el museo pudiera funcionar sin contar con la presencia de un colectivo mayoritario de mujeres. Tanto a nivel de cercanía, como a nivel global entendemos que estamos ante una realidad imparable que va a beneficiar más a aquellas sociedades que sean capaces de propiciar los cambios necesarios para facilitar su desarrollo. Por eso creemos que es fundamental ejercer con todas sus consecuencias el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, porque es algo no solo de justicia sino que va a redundar en el bienestar de nuestra sociedad.

En segundo lugar, y aquí quisiera hacer referencia a una afirmación que ponía de manifiesto Alain Touraine, el sociólogo francés en una charla que dio hace unos meses, en abril, en el Círculo de Bellas Artes, que decía, y cito casi textualmente: Que la incorporación de la mujer al mundo del trabajo es una de las razones fundamentales para el cambio de paradigma que están viviendo las sociedades contemporáneas. Esto porque, además de lo que va a suponer, desde el punto de vista estrictamente económico, por lo que supone de la incorporación a este mundo laboral de una serie de necesidades que antes no estaban ahí. Él dice: La capacidad innata de las mujeres para hacer compatible simultáneamente lo privado y lo público, lo familiar y lo laboral, lo emocional y lo racional, la y de la inclusión, frente a la o de la disyunción excluyente, hace necesario —y aquí lo uno yo con nuestra necesidad— implantar fórmulas de conciliación que siempre, entiendo yo, deben ser compatibles con el adecuado funcionamiento de la actividad económica, pero cuya aplicación de una manera transversal no solo va a beneficiar a las mujeres sino a toda la sociedad y, por supuesto, también a nosotros los hombres. Por ello, la implicación en este proceso es sinceramente sentida por todos los que trabajamos en el museo, tanto hombres como mujeres, y me parecía que era una experiencia que podía ser de interés para esta Comisión en este momento.

La señora **PRESIDENTA**: Efectivamente, es una información de muchísimo interés de esta institución que tanto admiramos y hemos visto crecer. Tuvimos ocasión de conocer el proyecto del Guggenheim cuando todavía era un proyecto y hemos podido comprobar que en la realidad la excelencia lleva a esa necesaria igualdad entre hombres y mujeres.

Doy la palabra, en primer lugar, a la señora Loroño para que haga las observaciones que estime oportunas.

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar, quiero mostrar mi agradecimiento más sincero a Juan Ignacio Vidarte, director general del Museo Guggenheim, por estar hoy compartiendo con los miembros de esta Comisión la experiencia que se ha desarrollado en el museo desde el inicio de su actividad. En ese sentido, en estos momentos, dado que nosotras y nosotros estamos reunidos para conocer distintas opiniones para mejorar la ley que está debatiéndose en esta Cámara sobre igualdad de trato e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, también las experiencias que se vienen desarrollando resultan importantes para tener en cuenta aspectos que se introducen en esa ley y poder mejorarlos. Nos ha hablado de la actividad que ha venido desarrollando a lo largo de estos nueve años y la decisión desde el inicio de que las personas que conformaban el entramado del museo, las personas que trabajan dentro de esa empresa, pudieran establecer unas relaciones laborales flexibles y adecuadas sobre la base de sus circunstancias, incluso personales. A lo largo de todos los pasos que se han ido dando y que nos ha descrito, lo que se ha procurado en todo momento es tratar a cada persona con sus propias circunstancias, con sus propias particularidades y teniendo en cuenta el puesto de trabajo que desarrollaba y las funciones derivadas del mismo, con el ánimo de que su labor fuera realizada en las mejores condiciones para esa persona tanto a nivel personal como a nivel profesional y familiar. Eso es algo que teniendo buena voluntad y poniendo los elementos en marcha, se puede lograr, porque era uno de los aspectos que a lo largo de esta serie de comparecencias veíamos como más dificultoso o con más problemas para poder llevarlo a cabo.

Al hilo de su intervención quisiera plantearle una serie de cuestiones. En primer lugar, ayer se habló —y también a lo largo de estos días de comparecencias— sobre el tema de la responsabilidad social de las empresas. Ayer mismo, una de las comparecientes comentó que las empresas están obligadas a cumplir la legislación —en el caso del País Vasco estaríamos obligados a cumplir la Ley de Igualdad aprobada por el Parlamento vasco en febrero de hace dos años—, pero que una empresa era socialmente responsable no precisamente por cumplir la ley —porque esa es una obligación para la empresa—, sino por ir más allá en cuanto al cumplimiento de la ley. En ese sentido sí que me gustaría conocer más profundamente qué mecanismos han puesto ustedes en marcha en el museo para ir más allá de lo que la Ley de Igualdad les exige. En principio, la descripción que nos ha hecho de la jornada laboral, los permisos, vacaciones, etcétera, con el ánimo de tratar a cada persona de forma individual, es un elemento a tener en cuenta, pero me gustaría conocer más a ese respecto. Por otro lado, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal entraña, por supuesto, la adopción de una serie de medidas y mecanismos en la empresa que, en la medida de lo posible, se adecuen a las posibilidades que tenga la empresa, al puesto de trabajo que ocupa esa persona y las funciones

que derivan de ese puesto de trabajo y también a sus circunstancias personales. A lo largo de esta mañana ha estado flotando en el aire la idea de que sería positivo establecer, por ejemplo, una figura en las empresas que pudiera actuar como mediador y promotor de la igualdad y de la conciliación. Me gustaría conocer su opinión al respecto, si sería bueno plantear la posibilidad de que hubiera un agente que actuara como promotor de la igualdad y la conciliación en el ámbito de las empresas para poder desarrollar los posibles planes de igualdad y, a su vez, poder llevar a cabo los distintos planes de conciliación. Por supuesto, estaría directamente vinculado al área de recursos humanos, porque estamos hablando de recursos humanos que son el pilar fundamental para que la empresa funcione.

Termino, señora presidenta, con otra cuestión que ha suscitado hoy la vicepresidenta de la Asociación de Trabajadores Autónomos. Hablaba de los problemas que se suscitaban con las bajas maternales. Usted nos ha comentado que no han tenido problemas porque muy pocas personas han solicitado una reducción de jornada ya que han podido adecuar su jornada a sus necesidades derivadas de esa maternidad. Lo que se nos transmitía era que las empresas, o la trabajadora autónoma en este caso, si quiere verse sustituida tiene necesidad de contratar a una persona y la bonificación se establece desde el momento del parto. Sin embargo, sería necesario tener esa persona contratada antes del parto y con una continuidad después del parto para poder orientarle en el desarrollo de su trabajo y las funciones propias del mismo. En ese sentido, ¿sería bueno que ese periodo de bonificación en la cotización que se les traslada a las empresas cuando se da una sustitución por baja maternal se pudiera ampliar de forma que cubra un tiempo antes del momento del parto —por tanto, antes de que sea efectiva esa baja maternal por haber dado a luz— y tenga una continuidad posterior para que no se dieran carencias en la transmisión de las funciones a desarrollar en los distintos puestos de trabajo?

Le agradezco sinceramente de nuevo que nos haya explicado aquí personalmente, como director general del museo, lo que vienen haciendo en este plano de conciliación dentro del ámbito del museo.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra el señor Urrutia.

El señor **URRUTIA ELORZA**: Bienvenido, señor Vidarte. La verdad es que es un placer estar con Juan Ignacio, un hombre con una cualificación humana, profesional, técnica, intelectual; un hombre con carisma, un viejo conocido que procede del mundo de la empresa o cercano a ella del área donde se genera el valor añadido y también donde se generan los disgustos laborales y profesionales. Voy a sentirme pitoniso y diré que en Euskadi, una de las entidades financieras suele hacer una vez al año, en Lehendakaritz, la determinación de una persona a quien denominan vasco universal. Estoy con-

vencido —y no es por amistad— que Juan Ignacio, cuando rondan un poco más los años, aunque es ya vasco universal, será proclamado vasco universal; os lo digo de verdad y no es por echar el incensario ni por la amistad. Con lo cual, esta persona con carisma ha generado en Bilbao, en Euskadi y creo que en todo el Estado español una empresa —él es un hombre de empresa— que es un bombón, pero un bombón con exigencia laboral, con responsabilidad de todas las personas y con la búsqueda en todo momento de la excelencia. Quisiera hacerle tres comentarios en alta voz, dos desde el punto de vista de la igualdad y otro desde el punto de vista técnico-artístico, porque no hemos hablado de ello.

La señora **PRESIDENTA**: No tenemos mucho tiempo, señor Urrutia.

El señor **URRUTIA ELORZA**: Quince segundos, señora presidenta.

El convenio colectivo y los acuerdos a los que ha llegado Guggenheim, ¿han sido motivados por el diálogo, por el respeto, por la solidaridad existente, por el carisma de su director o porque estamos ante una empresa pública con unas posibilidades y unas disponibilidades que en la empresa privada no se dan? La pregunta concreta es: Juan Ignacio Vidarte Fernández, ¿si estuviera en una empresa privada, hubiera sido igual de sencillo llegar a estas condiciones de igualdad, de justificación en tareas, de jefaturas, de retribuciones? Esa sería la primera pregunta. Segunda pregunta, engarzando con lo que ha dicho la senadora que me ha precedido, ¿la relación contractual con las personas es de contrato laboral con trabajadores por cuenta ajena o se está ya incorporando el trabajador autónomo con contrato comercial, por así decirlo? Última pregunta: dentro de la organización Guggenheim a nivel mundial, ¿existe un equilibrio o una equidad en el entramado de esta igualdad que ha expuesto magníficamente su director en toda la organización, o es propio de Guggenheim Bilbao por la motivación propia de su director?

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

La señora **BAIG I TORRAS**: Bienvenido, señor Vidarte. Ha sido un placer escucharle y, evidentemente, debe ser un placer trabajar en ese museo. He interpretado que la selección de personal se ha hecho sin ningún tipo de discriminación y los números nos han dado la imagen de que las mujeres están ocupando una amplia responsabilidad y supongo que, a igual trabajo, deben tener el mismo sueldo que los hombres. No quiero ser malpensada, pero quiero dejarlo muy claro porque a veces las empresas nos hacen alguna trampita. Creo que tienen la ventaja de que son una institución muy joven y deben contar con convenio propio. He interpretado que, como ya he dicho, debe ser un placer trabajar allí y que debe haber pocos conflictos. Pero, mi pregunta es esta: ¿cómo

gestionaría o ha gestionado un conflicto entre el personal cuando lo hay por comparación o por no estar de acuerdo con la flexibilidad con otra persona? Me parece que debe haber una sección de recursos humanos que tiene su trabajo y que lo hace, porque yo siempre he pensado que los de recursos humanos trabajaban muy bien porque tenían poco trabajo, aplicaban convenios y nada más, y hoy he podido ver una experiencia totalmente distinta. También quisiera saber lo siguiente: si no hubiera dado en la selección de personal un aspecto de proporción laboral entre hombres y mujeres, ¿cómo hubieran actuado?

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

La señora **MONTESERÍN RODRÍGUEZ**: No voy a hacer muchas preguntas. No soy muy dada al halago, pero en esta ocasión y por un momento, ya al final de esta mañana, quiero decirle al señor Vidarte que yo antes de conocerle ya le envidiaba. Creo que tiene la suerte de trabajar y de gestionar una instalación muy hermosa que se ha rodeado de piezas que sin duda invitan a la reflexión y al placer intelectual. Además, hacen unas exposiciones —yo he tenido oportunidad de visitarlo muchas veces— magníficas, pero, sobre todo, porque han conseguido que la instalación del museo se convierta en un paradigma, en un referente cultural en todos los sentidos, cuestión esta que es bastante difícil. Porque en este caso no se ha quedado la instalación en un edificio de una arquitectura extraordinaria, moderno, atractivo y todo lo demás, sino que han apostado por un contenido y una metodología que son sin duda un modelo y un paradigma referente de nuestro tiempo y al que aspiramos y con el que soñamos en algunas ocasiones en diferentes ámbitos. En ese sentido, no cabría un modelo de gestión que incluyera algún tipo de discriminación por razones de igualdad.

Usted nos ha dado unas cifras aquí que en algunos casos hemos señalado ya; efectivamente cuando hay objetividad y si lo que se mide es el mérito y la capacidad, las mujeres entramos en condiciones absolutamente de igualdad. Usted ha dado unas cifras que, si me lo permite, las usaré en diferentes foros, porque efectivamente sin necesidad de aplicar ningún tipo de discriminación, solo midiendo el mérito y la capacidad en el acceso, usted ha hablado de un 66 por ciento de mujeres, si no he tomado mal las notas, y de un 45 por ciento en puestos directivos, que es el otro problema que tenemos. En el acceso casi siempre hay equilibrio en la Administración pública a la que me estoy refiriendo y no en la Administración privada, pero el desequilibrio se produce en los ascensos porque ya intervienen otras cuestiones. Por tanto, mantener esas cifras en esos ámbitos me parece magnífico. Desde luego, la cifra que más me ha llamado la atención y que me parece extraordinaria es el 90 por ciento de promoción interna en casos de vacantes. Todo ello es la prueba de que efectivamente en

condiciones de igualdad las mujeres compiten perfectamente, pero yo diría que no solo compiten, sino que contribuyen a favorecer un modelo de gestión basado precisamente en la calidad total, en la búsqueda de excelencia y esto también es importante destacarlo. Si no se dan precisamente esas condiciones de igualdad en las relaciones laborales, si hubiese algún tipo de discriminación, no podríamos decir que es un modelo de gestión excelente o un modelo de gestión responsable socialmente. Quiero darle mi más sincera enhorabuena por contribuir sobre todo con esta experiencia a hacer posible un modelo de gestión en el que algunas y algunos creíamos hace mucho tiempo, lo teníamos en la cabeza, pero sobre todo que demuestra que hacer justicia con la igualdad no solo es posible y viable, sino que contribuye a esa imagen de excelencia, a esa imagen de modelo de gestión, a esa imagen además de que la instalación está imbricada en el territorio y contribuye al desarrollo y a la mejora del territorio. Usted hablaba de la autoestima. Es cierto, todos conocemos un Bilbao antes del museo y un Bilbao después del museo, aunque han contribuido otras muchas cosas. Lo que espero es que eso se exporte, se copie mucho, pero se copie bien a ser posible, y que la iniciativa privada comprenda que ese modelo de gestión es rentable no solo socialmente, que lo es sin ninguna duda, sino también económicamente.

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

La señora **FERNÁNDEZ-DELGADO Y CERDÁ**: Felicidades, señor Vidarte. Mi grupo parlamentario quiere felicitarle, primero, por tener la oportunidad de dirigir ese magnífico museo y, después, por dirigirlo y realizar su gestión magníficamente bien. Usted es de los pocos hombres afortunados que hoy en día están en la gestión de grandes empresas —no me refiero a grandes empresas por el número de trabajadores, sino por la grandeza en sí de la empresa— y que han tenido la agudeza y la habilidad de entender perfectamente —usted lo ha explicado de forma espléndida— que realmente el paradigma de nuestro tiempo es la incorporación de la mujer al mercado laboral y que, sin la satisfacción en el mercado laboral de hombres y mujeres, es imposible alcanzar cualquier tipo de excelencia. Me encantaría ponerme ahora a cantar las excelencias del Museo Guggenheim, pero no tenemos tiempo para ello; la señora presidenta me hace gestos para que me dé prisa, porque estamos ya cansados de estar aquí toda la mañana, aunque, por supuesto, no de su presencia.

Coincido con varias de mis compañeras en que es magnífico que se plantee en una empresa cultural, en un museo, sin necesidad de ningún tipo de ley, la existencia de un equilibrio real en la representación de hombres y mujeres en puestos directivos. Esto nos da a nosotros la razón cuando decimos que realmente no es necesario para lograr el equilibrio imponerlo a través de una ley. Ustedes lo han hecho a través de otros métodos, han

buscado otras fórmulas alternativas, y me gustaría —y es lo único que voy a preguntarle— que me contestara a lo siguiente. Usted ha planteado claramente que la mayoría de las veces negocian individualmente con los trabajadores y trabajadoras fórmulas que convengan tanto a la empresa como a los propios trabajadores para que el rendimiento y el bienestar sean los adecuados. Me gustaría que, respecto a las fórmulas generales que usted en principio ha planteado, nos explicara cómo vienen recogidas, si es a través de un convenio colectivo o a través de una negociación que tiene ya establecida el propio museo con una serie de parámetros. Nos gustaría saber cómo lo hacen para haber conseguido también ese equilibrio en los puestos de representación y de toma de decisión y qué puestos en concreto son los que ocupan ese 45 por ciento de mujeres que, según usted nos ha dicho, ocupan puestos de representación. No voy a preguntarle nada más, pero vuelvo a darle las gracias por su intervención y quiero señalarle que el suyo me parece un modelo a seguir por todos.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra el señor Vidarte.

El señor **DIRECTOR GENERAL DEL MUSEO GUGGENHEIM BILBAO** (Vidarte Fernández): Intentaré ceñirme al tiempo y no robar demasiado el suyo.

En primer lugar, voy a contestar a la señora Loroño, que me ha formulado tres preguntas. La primera pregunta era qué mecanismos utilizábamos para ir más allá de lo que la ley puramente exigía. Los mecanismos fundamentalmente son dos: por un lado, las cláusulas que se establecen en nuestro convenio colectivo —el convenio que actualmente está en vigor es un convenio con una vigencia cuatrienal, que negociamos con el comité de empresa del museo y que el año que viene volveremos a discutir—, que son la base o el umbral de mínimos a partir del cual —en el propio convenio colectivo se establece— se recoge esa posibilidad de desarrollar acuerdos individuales que mejoren las condiciones que en el convenio colectivo se establecen. La razón de hacerlo así —lo intentaba apuntar antes en mi intervención— es porque, si tuviéramos que hacer una envolvente con todos los casos particulares que se recogen en el museo como consecuencia de esta negociación individual, llegaríamos a una situación, primero, insostenible. No sería posible para el museo funcionar adecuadamente si eleváramos a la categoría general lo que son acuerdos individuales y, por otro lado, probablemente tampoco estaríamos dando nada que los trabajadores y trabajadoras del museo realmente valoraran más que en casos muy específicos. Por tanto, partimos de una base general, mínima, establecida en el convenio colectivo, y a partir de ahí esos acuerdos individuales.

Me preguntaba mi opinión sobre la figura del agente mediador o promotor de políticas de igualdad o de conciliación. En principio, me parece una buena idea. Quizá mi miedo en este tipo de mecanismos sea establecer

corsés excesivamente rígidos. Soy más partidario de que estos agentes mediadores tengan algún apoyo público en cuanto a su intervención en las empresas y que, por supuesto, donde intervengan lo hagan a través del área de recursos humanos, pero su presencia la deben pedir aquellos que realmente estén por la labor de desarrollar políticas de igualdad. Mi opinión personal es que al final la ley, que es necesaria, va a establecer un mínimo, pero no va a resolver el problema, sino que el problema se va a resolver en la medida en que los agentes económicos, las empresas y también los trabajadores —de esto también podemos hablar— asuman que no propiciar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo supone una gran oportunidad desperdiciada. En la medida en que eso se vea como una oportunidad y no como una exigencia o una obligación, es como realmente va a funcionar a nivel de la sociedad.

En tercer lugar, me ha hecho una pregunta en relación con los problemas que plantean las bajas maternales, la conveniencia de que el periodo de bonificación en cuanto a las cuotas de la Seguridad Social se prolongue más de lo que estrictamente es el periodo de baja maternal. Me parece una medida acertada, pues es muy raro el caso en el que una baja maternal no exige, previamente a que se produzca el momento de la baja o inmediatamente después, la necesidad de algún tipo de medida que palie dicha baja durante ese tiempo. Me parece una medida adecuada. No sabría definir cuánto tiempo más, pero se debiera tener un cierto grado de flexibilidad.

Al señor Urrutia, por supuesto, le agradezco sus alabanzas, que yo creo que fundamentalmente vienen de la base de la amistad y de la relación que tenemos desde hace muchos años, pero se las agradezco igual. Respondiendo a sus preguntas, me planteaba si hubiera sido igual de sencilla la aplicación de este tipo de medidas de promoción de la igualdad o de la conciliación en una empresa que no tuviera un carácter mixto, como la nuestra. Es difícil responder a esta pregunta. Mi respuesta personal es que mi apuesta hubiera sido la misma. El museo es una institución, como antes decía, que tiene un funcionamiento mixto. Hay presencia pública y privada, pero, desde el punto de vista de su gestión, desde el punto de vista de la utilización eficiente de los recursos, intentamos que no haya diferencias, es decir, el hecho de que nosotros no seamos una empresa cuyo objetivo desde el punto de vista de la gestión sea generar beneficios o repartir dividendos a nuestros accionistas porque no los tenemos, no quiere decir que no intentemos maximizar la eficiencia en la utilización de nuestros recursos financieros, materiales y humanos. Antes decía que uno de los parámetros por los cuales medimos nuestra actuación es garantizar nuestra sostenibilidad por la vía de maximizar nuestra autofinanciación. Para nosotros eso supone que intentemos desarrollar la gestión de los recursos y los recursos humanos también con los mismos parámetros. Es posible que en una empresa sometida a otro tipo de presiones este tipo de fórmulas pudiera ser más difícil de conseguir. Quizá, porque aquí hay algo fundamental, aunque mejor

lo comentaré cuando hablemos de la gestión de los conflictos, pero, para responder a José Ramón, diría que desde el punto de vista personal no. Yo creo en esto en el sentido que decía antes y es que sería una mala gestión no intentar propiciar la máxima presencia de la mujer en el mundo de la empresa. Antes lo decía, si yo prescindiera de las trabajadoras que tengo la suerte de tener trabajando conmigo en el museo que dirijo, se debilitaría muchísimo. Sería como jugar un partido de fútbol con los pies atados, y yo me pregunto por qué si tenemos la posibilidad de jugar con los pies sueltos. Entiendo que lo que es realidad para el museo es la misma realidad para cualquier otra actividad económica.

La segunda cuestión se refería al tipo de relación laboral. La relación laboral de las personas que trabajan en el museo es una relación contractual, un contrato laboral; esa es la situación laboral que tienen todos los trabajadores de la plantilla del museo. La tercera pregunta era si en la Fundación Guggenheim en general o en el museo Guggenheim de Nueva York se aplican las mismas políticas. La respuesta es no; la política de recursos humanos del museo de Bilbao es una política específica y autónoma, no tiene nada que ver con la que se sigue en otros museos Guggenheim ni desde luego con la del museo de Nueva York. La cultura de las relaciones laborales en Estados Unidos y en España es completamente diferente y como consecuencia de ello las políticas de recursos humanos también, lo cual no quiere decir que en el museo de Nueva York no haya una presencia muy importante de mujeres, pero no tanto porque se propicie por una vía de política proactiva, sino como consecuencia de una realidad social diferente.

Me preguntaban también con una cierta ironía, puesto que habíamos tenido una política no discriminatoria en la selección de personal, si esto tenía su reflejo también en la política salarial. Por supuesto que sí, los sueldos del museo son independientes del género o de la persona que los recibe. Me preguntaban por la gestión de conflictos. Este es un tema muy importante y no quisiera transmitir o haber transmitido con mi presentación anterior que esto es necesariamente algo sencillo. Es algo absolutamente positivo, absolutamente necesario, pero desde luego complicado, porque estamos propiciando una situación nueva, y eso es inherente a que cada una de estas situaciones vaya unida a conflictos, y estos hay que gestionarlos. Lo que pasa es que lo fundamental para gestionar conflictos es, en primer lugar, compartir valores, por eso aunque los conflictos se plantean a nivel interno se resuelven por la vía de compartir valores. Es decir, una de las premisas de funcionamiento del museo es que confiamos en las personas que trabajan en él, en las personas, sean hombres o sean mujeres; por tanto, cualquier política del museo que fuera en contra de este principio —una política de discriminación, desde luego, lo sería— iría en contra de un valor fundamental. En consecuencia, si se comparten valores es más fácil gestionar conflictos, pero hay que ser realista y saber que los conflictos

existen. A veces existen como consecuencia de que no siempre es fácil encontrar fórmulas que no perjudiquen la eficiencia o la eficacia en el funcionamiento, que es algo que es fundamental preservar; a veces existen conflictos como consecuencia de actitudes que están muy metidas en todos nosotros y a veces hay conflictos que surgen de los propios trabajadores o de las propias trabajadoras. Lo fundamental para que esto funcione es propiciar un ambiente de corresponsabilidad, de manera que se sepa que hay una posibilidad de encontrar fórmulas, pero esa posibilidad implica que hay que tener también una actitud de flexibilidad por ambas partes en vez de ceñirse exclusivamente a los planteamientos que puedan estar recogidos en un convenio colectivo.

Otra pregunta era cómo hubiéramos actuado si el resultado de ese proceso de selección no hubiera sido paritario. Ante todo con sorpresa, porque realmente hubiera sido sorprendente. De hecho, no a nivel colectivo, pero sí en determinadas áreas del museo, esa paridad no se produce y a veces eso genera dudas; normalmente suele ser más en sentido contrario. Por ejemplo, en las áreas tradicionalmente, entre comillas, masculinas, como puede ser la de seguridad, la ausencia femenina es manifiesta y en áreas más relacionadas con la atención al visitante la ausencia masculina también suele serlo. En algún momento nos hemos planteado que en esas áreas sería bueno cara al futuro propiciar políticas de discriminación positiva para intentar introducir un mayor equilibrio; en el conjunto general esa paridad se da, pero en determinadas áreas esa paridad no existe.

Señora Monteserín, efectivamente en condiciones de igualdad las mujeres compiten. En cuanto a los porcentajes de las personas que trabajan en el museo, que antes daba, me llenan de satisfacción, pero no solo porque al final planteen una paridad por la vía de los hechos y no por las necesidades de imponer unas determinadas cuotas. Además la cualificación de esas personas, que es lo que al final define el funcionamiento del museo a lo largo de estos nueve años, que es responsabilidad de esas personas y de esas trabajadoras, es gracias a que han podido incorporarse a la actividad del museo y al mercado laboral; si no hubiéramos tenido esa posibilidad, como antes decía, el museo sería una institución muchísimo más débil.

Señora Fernández-Delgado, como he intentado explicar antes, nosotros tenemos unas fórmulas generales definidas a nivel de convenio colectivo, que como en cualquier empresa se discute con el comité de empresa, que no casualmente tiene también una mayoría femenina, como es lógico, que definen los presupuestos de mínimos, y a partir de ahí es cuando avanzamos en esa formulación de soluciones individuales. Su última pregunta sobre la toma de decisión, a qué se refiere.

La señora **FERNÁNDEZ-DELGADO Y CERDÁ:** A cómo han accedido las mujeres a esos puestos y qué tipo de puestos son.

La señora **PRESIDENTA**: Qué tipo de puestos son.

El señor **DIRECTOR GENERAL DEL MUSEO GUGGENHEIM BILBAO** (Vidarte Fernández): Puestos directivos fundamentalmente. Prácticamente abarcan todos los temas. En el museo hay mujeres ocupando los puestos directivos, cuando hablo del 45 por ciento estoy hablando de los dos niveles directivos del museo. En el primer nivel directivo el porcentaje es mayor, es el 50 por ciento; si hablamos del segundo nivel directivo, directores y subdirectores del museo, hay un 45 por ciento de mujeres. Los puestos hacen referencia a los ámbitos puramente de contenidos artísticos, de contenidos educativos y también hay los que se dedican a áreas más tradicionalmente unidas a las mujeres o en las que puede sorprender menos, pero también tenemos mujeres que asumen puestos directivos en áreas, por ejemplo, de desarrollo de patrocinio, de desarrollo de la estructura de miembros corporativos, de desarrollo de todas las actividades de tienda y publicaciones de museo; realmente es bastante variado. Salvo en áreas específicas, como puede ser seguridad por ejemplo, no se puede encontrar un patrón muy definido que identifique a un género o a otro.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señor Vidarte.

Efectivamente ha estado a la altura de las circunstancias, aunque esto no sea un tribunal. Realmente ha sido un placer y un honor escucharle, y de verdad que para nosotras y nosotros el Guggenheim seguirá siendo un punto de referencia, ahora también desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres. Felicidades y hasta pronto.

Se levanta la sesión hasta las cuatro de la tarde.

Eran las dos y veinte minutos de la tarde.

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

— **DE LA SEÑORA VICEPRESIDENTA DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE) Y PRESIDENTA DE LA UNIÓN ESPAÑOLA DE ENTIDADES ASEGURADORAS Y REASEGURADORAS, UNESPA (GONZÁLEZ DE FRUTOS), PARA INFORMAR Y ASESORAR EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES. (Número de expediente Congreso 219/000713 y número de expediente Senado 715/000311.)**

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

Damos la bienvenida, mostrando nuestro agradecimiento por su comparecencia y por el esfuerzo que ha realizado para estar aquí, a doña Pilar González de

Frutos, que, como saben, es vicepresidenta de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y presidenta de la Unión Española de Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras. La señora González de Frutos tiene la palabra.

La señora **VICEPRESIDENTA DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE) Y PRESIDENTA DE LA UNIÓN ESPAÑOLA DE ENTIDADES ASEGURADORAS Y REASEGURADORAS, UNESPA** (González de Frutos): Deseo en primer lugar agradecer su invitación a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales para comparecer ante esta Comisión y exponerles algunas reflexiones del mundo empresarial en relación con la igualdad de oportunidades y derechos de las mujeres en los aspectos referidos a la presencia de estas en el mercado laboral. Como sin duda conocen, la realidad de nuestro mercado laboral, en particular en los últimos diez años, muestra una cada vez más intensa participación de la mujer. En relación con la media de nuestro entorno europeo aún mantenemos un diferencial negativo en la tasa de actividad femenina, que se relaciona parcialmente con el retraso histórico en el proceso de incorporación de la mujer al empleo y a la evolución en el tradicional reparto de roles que se ha producido en nuestro país. Pero a pesar de iniciarse este proceso algo más tarde que en otros países de la Unión Europea, las estadísticas muestran como este dinamismo —la incorporación de la mujer al mundo laboral— no se ha detenido nunca manteniéndose una tendencia positiva incluso en momentos de crisis económica como fue el periodo 1992-1997. Los datos de esta participación en el mercado laboral a 15 de septiembre de este año son los siguientes: número de activas, más de 9 millones, que representa un incremento del 4,6 por ciento sobre el mismo periodo del año anterior; ocupadas, casi 8 millones de mujeres, con un incremento a su vez del 5,4 por ciento respecto a los mismos datos del año anterior; asalariadas, 7.862.000, con un incremento a su vez del 6,3 por ciento; las empleadoras ascienden a 264.600, con un incremento sobre el año anterior del 11,9 por ciento; autónomas y miembros de cooperativas son 657.000, con una reducción en este caso sobre el año anterior del 0,6 por ciento, y el número de paradas, según la encuesta de población activa, es de 1.041.000 mujeres, con una reducción sobre el año anterior del 1,2 por ciento. Podría concluir esta información estadística señalando que las mujeres han sido las mayores beneficiarias del proceso de creación de empleo producido en nuestro país desde el año 2000.

Las organizaciones empresariales, como representantes de las empresas —parte activa, por tanto, y protagonistas en el mercado laboral—, seguimos con extraordinario interés cuantas cuestiones atañen al empleo apoyando el compromiso establecido en la cumbre de Lisboa de alcanzar en el año 2010 el objetivo global de incrementar la tasa de ocupación femenina

hasta el 60 por ciento, objetivo que comportó un compromiso de mayor esfuerzo para nuestro país porque partíamos de unas menores tasas comparativas con los países de nuestro entorno. Las organizaciones empresariales y sindicales nos comprometimos en el acuerdo inteconfederal para la negociación colectiva del año 2002 a llevar a cabo un estudio que analizara los posibles factores que dificultan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres —incluso los previos al momento de acceso al empleo—, a identificar los obstáculos y destacar cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentarlas haciendo especial hincapié en el papel de los interlocutores sociales. Dicho estudio, realizado de forma conjunta por CEOE, Cepyme, Comisiones Obreras y UGT, nos permitió extraer algunas conclusiones.

En los últimos quince años —y esta es la primera de ellas— se ha producido una significativa incorporación de la mujer al mercado laboral, motivada fundamentalmente por la elevación del nivel educativo y formativo de las mujeres y los cambios en las estructuras familiares. Según informes de la OCDE, pese a los esfuerzos de las mujeres, en ningún país del entorno europeo se ha alcanzado el objetivo de igualdad de condiciones con los hombres en el mercado de trabajo. Entre las mujeres tiene mayor incidencia la temporalidad, la rotación laboral y el empleo a tiempo parcial. Este, el empleo a tiempo parcial, para Gran Bretaña y Países Bajos es del 60 por ciento. En España, pese a tener una menor implantación esta modalidad de empleo, hay una clara utilización mayoritaria de la misma por las mujeres y ello con independencia de su edad. Los factores de mayor incidencia en la igualdad de oportunidades de las mujeres en el mercado laboral son la formación y el reparto de roles en materia de responsabilidades familiares.

Por lo que se refiere a la formación y a pesar de las insuficiencias de información estadística —porque la estadística de formación no guarda una relación directa con las ocupaciones—, se constata que las mujeres acumulan más méritos académicos que los hombres, a pesar de lo cual en términos estadísticos su participación en la actividad laboral es menor. El perfil formativo de las mujeres presenta rasgos claramente diferenciales del de los hombres si se relaciona con la oferta de empleo existente. Las mujeres optan en mayor medida por diplomaturas y licenciaturas de ciencias de la salud, humanidades, derecho, etcétera, estando en cambio muy por debajo de la presencia de los hombres en licenciaturas y carreras técnicas. De hecho, en las carreras técnicas la presencia femenina está por debajo del 30 por ciento, mientras que ese mismo es el dato aplicable a los hombres en este otro tipo de licenciaturas al que antes me referí.

Por lo que respecta a las ocupaciones, fue interesante descubrir como en la formación para las profesiones más importantes por volumen de empleo, aquellas que dan empleo a más de 80.000 ocupados, el grado de presencia femenina es inferior al 10 por ciento. Les citaré a modo de ejemplo algunas como albañiles, mamposteros, mecá-

nicos, ajustadores de maquinaria, moldeadores, mecánicos y ajustadores de equipos eléctricos o electrónicos, electricistas vinculados a la construcción, incluso taxistas y conductores de automóviles o furgonetas, pintores, barnizadores y una larga lista. La mejor formación es un factor decisivo para el acceso al mercado laboral y la promoción profesional en la mayoría de los puestos de trabajo. Se puede constatar que los incrementos en las tasas femeninas de ocupación durante estos últimos diez años se han producido de manera más significativa en aquellas ocupaciones que requieren mayores niveles de formación. Se constata también esta apreciación en los datos de afiliación en alta laboral en el régimen general de la Seguridad Social. En los grupos de cotización que exigen mayores requerimientos formativos la presencia de mujeres alcanza un porcentaje del 87 por ciento en relación con la presencia masculina. La presencia masculina se concentra en los grupos de oficiales de primera y segunda que requieren formación de grado medio, de carácter técnico, en la que hay muy escasa participación femenina. Previsiblemente, también influye en esta menor participación en estos grupos de cotización el hecho de que la formación no tiene el componente de valor añadido que corresponde a aquellos puestos de trabajo donde se valora especialmente la experiencia y el conocimiento del oficio.

De manera coherente con el panorama formativo que les acabo de exponer, los sectores de actividad más feminizados terminan siendo aquellos coincidentes con las diplomaturas o licenciaturas a que hice referencia, lugar en el que las mujeres han ocupado mayoritariamente los nuevos puestos de trabajo creados. Para consolidar el cambio participativo femenino sería por tanto necesario mejorar las políticas de orientación formativa de las mujeres hacia aquellos sectores de actividad y ocupaciones que registran mayor demanda empresarial. Es también conveniente establecer mecanismos de coordinación entre las empresas y los organismos encargados de impartir formación ocupacional dirigida a facilitar la inserción laboral de mujeres en profesiones hasta hoy muy masculinizadas. Un hecho a destacar es que cuando la mujer se forma para esos sectores y puestos de trabajo encuentra empleo. Existen experiencias pactadas en negociación colectiva o con órganos de participación tripartitos específicos en los que, tras el desarrollo de periodos de formación ocupacional de mujeres en profesiones en las que están muy poco representadas, todas ellas fueron contratadas y permanecen desarrollando esas ocupaciones.

Por lo que se refiere al reparto de roles, se constató que las relaciones familiares afectan a la situación de la mujer en el mercado laboral, ya que a pesar de los avances conseguidos, tanto en el marco normativo como en la cultura social, las mujeres continúan desarrollando una doble tarea, que las coloca en un punto de clara desventaja con respecto al hombre para el acceso al mercado de trabajo y a su formación profesional. Las políticas para facilitar la conciliación de la vida laboral

y familiar se dirigen, en principio, por parte de las empresas con igualdad a hombres y mujeres, pero terminan siendo utilizadas casi exclusivamente por las mujeres.

Para completar este análisis de la participación femenina, en este estudio conjunto con las organizaciones sindicales se consideró que a través de la negociación colectiva se podía contribuir al avance en el objetivo de corregir las desigualdades existentes en la situación laboral de hombres y mujeres. La negociación colectiva debe contribuir al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de estas condiciones de trabajo acudiendo, en su caso, a la inclusión de acciones positivas cuando se considere la existencia de situaciones desiguales de partida vinculadas a las condiciones laborales. Para ello se analizaron nueve convenios colectivos, elegidos en función de la mayor o menor participación femenina en el conjunto de los trabajadores afectados por el ámbito de estos mismos convenios, extrayendo un conjunto de cláusulas denominadas buenas prácticas para la igualdad, que fueron ampliamente difundidas entre los negociadores del convenio colectivo al objeto de que valoraran su aplicación en sus ámbitos negociadores, pretendiendo con ello favorecer la eliminación de discriminaciones directas o indirectas e impulsar medidas positivas para la igualdad. Un año después de la difusión de esta guía se realizó un trabajo conjunto de evaluación y se pudo constatar que estos compromisos en materia de igualdad de oportunidades y de no discriminación van penetrando en los convenios de una forma significativa de un año a otro. De una forma aún excepcional pero también creciente, la negociación colectiva comienza a recoger cláusulas de acción positiva. En este análisis de la negociación colectiva se evidencia un importante avance en materia de conciliación de la vida laboral y familiar mejorando las disposiciones legales y estableciendo cláusulas que, sin impedir la flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo, en orden a la adaptación a las necesidades naturalmente organizativas de cada empresa, tratan de garantizar que la misma sea realizada de una forma racional compatibilizando lo laboral y lo familiar.

De este trabajo realizado y de la experiencia en la negociación colectiva a la que antes me he referido se desprende que para favorecer la igualdad de oportunidades existen ámbitos de actuación bien diferenciados: el de las políticas públicas, que compete a las administraciones públicas correspondientes, y el de las relaciones laborales, que compete a empresarios y trabajadores y que puede instrumentarse bien por iniciativas unilaterales de la empresa, con información y consulta a los trabajadores, o bien por acuerdos colectivos. Este fue el planteamiento incorporado por las organizaciones empresariales a la mesa de diálogo social sobre mercado laboral, que incluía también el aspecto de la igualdad de oportunidades, con propuestas y medidas concretas en ambos, y en particular, por lo que se refiere a las actuaciones en el marco de las relaciones laborales, propu-

simos el desarrollo conjunto con las organizaciones sindicales del marco europeo de acción para la igualdad entre hombres y mujeres, suscrito en marzo de 2005 por las organizaciones empresariales y sindicales europeas y cuya aplicación ha sido recomendada por la Comisión Europea a los Estados miembros. A nuestro juicio, el desarrollo y aplicación de este acuerdo en nuestro país contribuiría a avanzar sensiblemente a favor de la igualdad de oportunidades, por cuanto que el mismo se ubica en el contexto de los objetivos y estrategia de Lisboa y apuesta por la igualdad e integración del colectivo de mujeres reconociendo y valorando el progreso realizado en las últimas décadas, progreso que es predecible de nuestro país, en el que en los últimos diez años esta tasa de actividad de las mujeres se ha incrementado 8 puntos, su tasa de ocupación se ha incrementado en 13 puntos y se ha reducido la tasa de desempleo en casi 17 puntos.

El marco europeo reconoce además que las responsabilidades para remover las desigualdades son de distintos actores y que la regulación no trae por sí sola la igualdad real. Para su desarrollo se contemplan medidas e iniciativas en cuatro áreas prioritarias: abordar los roles de género, promover la participación femenina en puestos de toma de decisiones, apoyar el equilibrio entre la vida laboral y familiar y abordar la brecha salarial. En cada una de estas áreas existe un conjunto de medidas en las que no puedo detenerme por razones obvias de tiempo, pero que con muchísimo gusto pondré a disposición de SS.SS. si estuvieran interesadas en conocerlas. Lamentablemente, el proceso de diálogo social en esta materia fue quebrantado a través de un acuerdo bilateral entre el Gobierno y las organizaciones sindicales que supuso la introducción en el proyecto de ley orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de disposiciones de carácter imperativo para las empresas, contrarias al espíritu de la Directiva 72/2002 de la Comisión Europea, que contempla en su artículo 1.7 un enfoque incentivador del diálogo social a través de determinados instrumentos, entre los que se incluye naturalmente la negociación colectiva, para que, sin perjuicio de la autonomía de la negociación colectiva, promueva a través de convenios la igualdad entre hombres y mujeres, así como la adopción de normas antidiscriminatorias en el ámbito de las relaciones laborales. La directiva insta a los Estados miembros a que alienten a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato en el lugar de trabajo. El proyecto de ley del Gobierno de igualdad efectiva entre mujeres y hombres adopta un enfoque opuesto, de carácter imperativo, estableciendo un deber de negociar medidas de igualdad y fijando con carácter obligatorio un modelo único de fomento para la igualdad, como son los planes de igualdad, para las empresas de más de 250 trabajadores. Con esta medida no solo se distorsiona el enfoque de la directiva, sino también el modelo constitucional de negociación colectiva. El artículo 37.1 de la Constitución consagra la libre autonomía de las partes, solo limitada por normas de derecho necesario. Este

principio ha sido respetado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no impone ni el deber de acordar ni el contenido del acuerdo. El proyecto de ley supone incorporar los planes de igualdad como un contenido mínimo de negociación. Resulta sorprendente que este planteamiento el legislador no se lo haya dado con este carácter a materias tan sensibles como el salario o la jornada, por citar solo algunos de los componentes de las relaciones laborales.

Conviene recordar ahora que los Estados miembros de la Unión Europea que han realizado la trasposición de esta directiva han adoptado mayoritariamente el criterio de respetar la autonomía negociadora de las partes, sin limitar los instrumentos para promover la igualdad dejando libertad en su puesta en aplicación y estableciendo la obligación o deber de consulta de la empresa con la representación de los trabajadores. Este criterio fue propuesto por las organizaciones empresariales como alternativa al citado contenido del proyecto de ley orgánica. Excepcionalmente solo tres países —Finlandia, Suecia y Noruega— han establecido un deber de organizar planes de igualdad sin que dichos planes deban ser negociados con la representación de los trabajadores. Desde un punto de vista práctico el contenido del proyecto de ley supone ignorar acuerdos colectivos e iniciativas de empresas en materia de igualdad que vienen desarrollándose de manera efectiva y que podrían quedar invalidadas por no configurarse exactamente como planes de igualdad.

Hay otro aspecto del citado proyecto de ley que merece asimismo una valoración negativa desde el punto de vista empresarial. Me estoy refiriendo a la obligación de establecer el principio de composición equilibrada en los consejos de administración de las sociedades mercantiles cotizadas. CEOE, que apoya sin ningún género de duda las actuaciones de sanción frente a cualquier medida de manera concreta y determinada que discrimine por razón de género a hombres y mujeres, es sin embargo contraria a toda medida legal que, sin tener en cuenta la especificidad de la vida de cada empresa, obligue directa o indirectamente, de una manera incondicionada, a la introducción forzada de cuotas en función del género en la composición de los consejos de administración. Esta posición responde a los siguientes motivos. La aplicación de una medida de esta naturaleza supone olvidar que los únicos parámetros de carácter personal exigibles para acceder a puestos directivos en los consejos de administración deben ser la capacidad y el talento del consejero o consejera que sea capaz de aportar valor a la empresa desde su propia experiencia. Este criterio ha sido compartido por el dictamen del Consejo Económico y Social y ha sido recomendada la supresión de esta obligación por el Consejo de Estado con consideraciones de carácter cautelar. Quisiera recordar también que en un país como Francia, que no resulta sospechoso en la defensa de principios de igualdad, ante iniciativas legislativas que refuerzan el deber de negociación y la igualdad de retribución entre

hombres y mujeres, el Consejo Constitucional, en decisión de 16 de marzo de 2006, ha declarado la inconstitucionalidad de la imposición de una cuota en los consejos de administración de las empresas durante un periodo de cinco años basando su declaración en que el principio de igualdad no puede sobreponerse al principio de capacidad y mérito, porque considera que esa imposición no deja de ser una discriminación por razón de género que prohíbe la Constitución francesa.

Esta obligación del proyecto de ley también parece desconocer que la Ley de Sociedades Anónimas regula el procedimiento de representación en los consejos de administración de las sociedades en función de la titularidad y tenencia de acciones y participaciones sociales. La representación del capital depende de quién lo posee y el capital, como ustedes saben muy bien, señorías, carece de género. Valoración negativa merece asimismo la previsión del proyecto de ley que pretende reforzar adicionalmente, de una manera indirecta, esta obligación de participación en los consejos de administración al prever el establecimiento de una prima en la adjudicación de contratos públicos para aquellas compañías que cumplan con dicha cuota; previsión legal que parece ignorar que el único interés que ha de primar en la adjudicación de los contratos públicos es el interés general, objeto de dicha contratación, que no tiene por qué estar vinculado a algo tan ajeno al mismo cual es el género de los administradores de la sociedad adjudicataria. Esta crítica también ha sido compartida en el informe del Consejo General del Poder Judicial.

El mundo empresarial confía en que durante la tramitación de este proyecto de ley puedan ser tenidas en cuenta estas consideraciones corrigiéndose esos aspectos. El análisis de participación femenina en el mercado laboral muestra significativos avances, a los que ha contribuido sin duda el esfuerzo de las mujeres pero también el conjunto de las políticas públicas y las iniciativas y compromisos de los empresarios, los trabajadores y las organizaciones representativas de ambos. Llevamos un largo camino recorrido, hemos estado avanzando permanentemente en la mejora de nuestra tasa de empleo femenino, que se sitúa actualmente en el 52,2 por ciento de acuerdo con el informe de la OCDE hecho público en octubre de 2006. Las organizaciones empresariales mantenemos nuestro compromiso para continuar avanzando en la mejora de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a través del esfuerzo conjunto de todos, respetando la autonomía de la voluntad de las partes y los ámbitos de actuación de cada uno. El ambicioso objetivo de la estrategia de Lisboa es sin duda fácil para aquellos países que ya en 2003 tenían tasas de empleo femenino superiores al 60 por ciento: Dinamarca, Países Bajos, Austria, Portugal y Finlandia. A nosotros se nos exige un esfuerzo considerable hasta el año 2010 para contribuir al logro del objetivo global de la Unión Europea. Aun cuando en el año 2010 nos quedemos cerca de lograrlo seguiremos trabajando y avanzando en el camino de la igualdad de oportunidades entre

hombres y mujeres como sin duda lo harán aquellos países que según las previsiones de la Comisión Europea tampoco van a alcanzar esa tasa del 60 por ciento; estas previsiones de que no se alcanzarán afectan a Francia, Luxemburgo, Bélgica, Italia, Hungría, Polonia, Eslovaquia y algunos más.

Señorías, termino mi intervención rogándoles disculpas porque creo que he excedido el tiempo que se me ha concedido en algunos minutos, les agradezco la oportunidad que nos han brindado con esta comparecencia y quedo a su disposición para cualquier cuestión que consideren oportuna.

La señora **PRESIDENTA**: Muchísimas gracias, señora González de Frutos, por su magnífica intervención. Pasamos a conceder la palabra a las representantes de los distintos grupos parlamentarios. La tiene en primer lugar la señora Hermosín.

La señora **HERMOSÍN BONO**: Muchas gracias, señora González, por su intervención y por su presencia en esta Comisión en la que estamos celebrando una serie de comparecencias para, si cabe, abundar más y conocer criterios, opiniones o posibles sugerencias antes de entrar de lleno en las próximas semanas en el debate del artículo entre los grupos parlamentarios y su aprobación, como todas esperamos, en el Pleno del Congreso de los Diputados y en el Senado.

Ha defendido usted sus tesis desde sus puntos de vista y aunque le quiero formular algunas cuestiones concretas, quisiera detenerme en algunos criterios más generales que creo que todas vamos a compartir. Luego hay medidas que son instrumentales en las que se puede estar más o menos de acuerdo. La ley puede ser mejorable, alguien puede decir que no es necesaria o que ya hay otras medidas, pero yo considero personalmente que esta ley es un gran avance para la consecución como objetivo final de la igualdad real de la que hablamos, de la igualdad que proclama la Constitución. No nos estamos inventando algo los grupos parlamentarios o las mujeres diputadas. No, estamos hablando de un objetivo que está en nuestra Constitución y en las normas que la desarrollan. Por tanto, el objetivo de la igualdad real es lo que perseguimos fundamentalmente con esta ley. Ya sabemos que la ley por sí sola no basta, como no han bastado otras normas u otras medidas que ha habido con anterioridad. Usted misma en su intervención, como lo haría cualquiera, obviamente, no ha podido dejar de referirse al avance que se ha producido en los últimos años; hace 30 ó 35 años no sé en qué índice de población activa femenina podríamos estar, pero probablemente no llegaría al 20, estaría en el 18 o en el 15, y hoy no hemos alcanzado todavía la tasa de población activa femenina que nos gustaría, pero hemos avanzado en muchos puntos y todos los años, además, seguimos, como acaba de relatarnos, incrementando la población activa, la población ocupada y bajando el desempleo femenino porque, de alguna manera, el protagonismo del mayor

empleo, de la mayor empleabilidad y de que haya más personas en España trabajando, lo tienen también las mujeres, entre otras cosas porque era lógico ya que había menos tasa de ocupadas y de activas. Por lo tanto, me parece que esta ley va a suponer el reconocimiento en un texto jurídico como tal y con ese vigor del principio de igualdad en todos los aspectos; en estos momentos nos estamos refiriendo a la empresa o al mundo laboral, pero en cualquiera de los demás aspectos de la vida social e incluso familiar, laboral, en todos los aspectos de la vida, va a suponer igualmente un mayor vigor en el derecho a la igualdad. El derecho de igualdad de oportunidades ya existe con las normas que tenemos, pero seguimos sin terminar de conseguir muchas cosas, aunque se ha conseguido mucho, porque nosotros, como otros países, hemos llegado más tarde al acceso de la mujer al empleo, al acceso de la mujer a los cargos de responsabilidad e incluso al reparto de responsabilidades y a un concepto más democrático y más equilibrado de las responsabilidades familiares y, como hemos llegado más tarde a todo eso, estamos también obligados en nuestro país a saltar algunas etapas de alguna manera y, por tanto, a correr un poco más. De ahí que si esta ley va a consagrar esos principios —en eso estamos todos de acuerdo y no ha pasado nadie por aquí que no lo considere como un gran logro de por sí—, tiene que implementar además, lógicamente, una serie de medidas concretas, muy importantes, pero medidas instrumentales, en las que podemos estar más o menos de acuerdo. Es más —no voy a entrar, porque estoy convencida de ello—, desde mi grupo parlamentario ha habido diálogo con la institución que usted representa, con la CEOE, independientemente de que haya habido o no acuerdo en todos sus extremos; ha habido diálogo, lo seguirá habiendo y estaremos abiertos a ello, como es lógico, también en el trámite parlamentario. Tendríamos que aunar algunos criterios porque creo que nos daría fuerza. Por eso, tenía apuntadas aquí una serie de cosas que le quería manifestar, aunque usted ya ha dado su opinión. Me gustaría insistir, por ejemplo, en lo que establece el título VII del capítulo V, de las acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad, de promover cuestiones muy concretas que pueden establecer voluntariamente las empresas, aunque luego tengan una serie de beneficios por ese establecimiento; o el tema que en esta misma mesa algunas comparecencias han defendido mientras que otras no han estado demasiado de acuerdo con ello —aunque en principio casi todo el mundo apoya todo lo que sea una medida por la igualdad—, que es el tema de la representación en los consejos de administración de las sociedades mercantiles. Decimos que hemos avanzado mucho y que tenemos que seguir avanzando, pero tenemos que tomar medidas concretas, tales como esa, que son acciones positivas, totalmente constitucionales, que no van en contra de ninguna directiva europea. Podemos tener una interpretación diversa, pero está más que documentado que las acciones positivas, como las que contiene esta

ley, son absolutamente constitucionales y para mí es una acción positiva tratar de que en los consejos de administración, tal como estamos y con los índices de representación que tienen las mujeres en ese estatus concreto, haya medidas de este tipo, es decir, acciones positivas y, si no, difícilmente avanzaremos. Es muy importante, no solo por la medida en cuestión, sino porque esa medida a su vez se convierte en un referente para otras empresas, para otros empresarios, empresarias o mujeres trabajadoras. No digo que esto tenga que ser siempre así. Son medidas instrumentales y llegará un momento en que igual no son necesarias. Es como la cuota que tanto ha salido aquí en determinadas representaciones de la mujer. A lo mejor intelectualmente, mientras que no haya igualdad real y efectiva, tendrá que haber cuotas.

Sí quería preguntarle, porque, me parece que ya me hacía un gesto la presidenta, si realmente usted no cree que, tal como está redactado en esta ley, negociar planes de igualdad en las empresas es hoy una medida en nuestro país absolutamente indispensable, obligar a empresas y trabajadores a que pacten sus condiciones, sus planes de igualdad no solo porque es justo y porque es de derecho, sino porque es beneficioso también para la productividad de la empresa y para el mejor gobierno de esas corporaciones. Creo que no es solo eso, que por supuesto es lo que nos trae aquí hoy, pero para el propio futuro de nuestras empresas y de nuestras corporaciones todo lo que se haga en materia de igualdad va a redundar en beneficio de las mujeres, en el de las familias y en el de las empresas.

Usted misma señalaba el tema de los repartos de roles —y ya con eso termino, no voy a entretenerme mucho— y todas sabemos lo que supone eso. No es un tema de la mujer, porque cuando se toman medidas de conciliación de la vida familiar con la vida laboral estamos hablando de medidas para hombres y mujeres. No somos solo las mujeres las que tenemos que conciliar, aunque esa es la realidad y eso es lo que ocurre hasta ahora, pero lo cierto es que la ley lo que pretende es otorgar una mayor responsabilidad a todos los ciudadanos; los padres, las madres, ya la tienen más o menos, pero se trata de que los hombres y las mujeres concilien su vida familiar con su vida profesional o laboral. De esa manera seremos un poco más justos con las mujeres y nuestra democracia también tendría un funcionamiento mucho más aceptable.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra el señor Urrutia.

El señor **URRUTIA ABAIGAR**: Bienvenida, señora González de Frutos, antigua conocida. Usted ha sido nuestra tutora durante muchos años y lo ha hecho muy bien, además, con las polémicas que hemos podido mantener dentro del mundo del seguro. La señora González de Frutos fue ilustre directora de seguros en una época de bastante turbulencia y cambio en el mundo del seguro hacia una puesta de largo, del seguro sobre

todo en el mundo de seguro de vida y de previsión social. Gracias de verdad por su exposición.

Como en su personalidad tiene las dos varas de medir, la vara profesional y la vara de mujer, la exposición que ha hecho ha sido clara, rotunda en muchos casos y, hasta cierto punto, un tanto enfrentada tal vez con una realidad que en la empresa y en el entramado privado se va a posicionar, y es uno de los temas que yo quisiera comentar a usted. Creo que la aplicación de lo que se exige por ley va a ser puesta en entredicho y hasta cierto punto vulnerada o violada, sobre todo en las empresas privadas. Me parece que en el campo de la actividad pública, la aproximación o el avance con respecto a la igualdad es un hecho por cuotas, es un hecho porque es una realidad, porque tal vez haya una demanda, porque tal vez la mujer lo pida y además lo pida con intensidad total y con todos los derechos. Pero en la empresa privada los indicadores son fundamentalmente otros, se pondera sobre todo el capital, la cuenta de pérdidas y ganancias, la cuenta de resultados y, sobre todo, hay todavía estructuras mentales no adaptadas del todo al siglo XXI.

Quisiera hacerle dos preguntas sobre qué pasa y después voy a centrarme en dos temas que se relacionan con su época en la Dirección General de Seguros, que afectan fundamentalmente a la igualdad del hombre y de la mujer y respecto a uno de los cuales hubo una polémica importante sobre las primas de seguros de vida. La primera pregunta es: ¿Qué porcentaje de mujeres y de hombre existe en su organización, en la CEOE, y qué porcentaje está ocupando los puestos directivos e intermedios? También me gustaría conocer lo mismo, pero en Unespa, que es la patronal del mundo del seguro. El mundo del seguro lo conozco porque procedo del mismo desde hace un año y sé que el mundo femenino está todavía un poco disminuido.

Además, con su estructura mental, tanto por el cargo que ocupa ahora como por el que ha ocupado antes, quisiera que ponderara aquella grave polémica que hubo y que a alguien le costó puesto y futuro con respecto a si desde el punto de vista actuarial, según las tablas, hubiera que cobrar más por una prima de seguro de vida a una mujer que a un hombre que tuvieran la misma edad. Y le planteo lo mismo respecto al caso de que, con cuantías idénticas aportadas, las rentas vitalicias para un hombre y una mujer son diferentes porque la esperanza de vida según las tablas de mortalidad es mayor para las mujeres que para los hombres.

Muchas gracias. Estoy encantado de haberla visto otra vez. Espero su respuesta.

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

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar, quiero agradecer a doña Pilar González su presencia en el seno de esta Comisión y las reflexiones que nos ha trasladado desde el cargo que ocupa con relación

a la presencia femenina en el mercado laboral y, por otro lado, las reflexiones que se han hecho desde el mundo empresarial con relación al contenido del proyecto de ley que en estos momentos ha tenido entrada en el Congreso, iniciando así sus trámites.

El objetivo de estas comparecencias es conocer distintos pareceres u opiniones con respecto a este proyecto de ley para —ese es el ánimo de quienes formamos parte de esta Comisión, tanto diputados y diputadas como senadores y senadoras— mejorarlo en aquellos aspectos que pueda ser mejorable y para hacer que esta sea una ley efectiva y positiva tanto para hombres como para mujeres y, por supuesto, tanto para el ámbito empresarial como para el ámbito de la Administración pública. En ese sentido, la ley se ha hecho con al ánimo fundamental de buscar ese principio de igualdad, ya no como principio, sino como derecho, dado que tanto hombres como mujeres somos personas y, por tanto, tenemos los mismos derechos y, sin embargo, en el ámbito laboral no ha habido ni igualdad de trato ni igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y eso se ha podido constatar a lo largo de las distintas etapas. Incluso, a la hora de darnos datos del estudio que en su momento se ha llevado a cabo para analizar los obstáculos en el acceso de la mujer al empleo y por qué no existe esa igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, los datos que aportan dan a entender precisamente esa falta de igualdad de oportunidades que ha tenido la mujer y la existencia —todavía— de situaciones de desigualdad. Al analizar las políticas dirigidas a la conciliación, destinadas por igual a hombres y mujeres, usted misma ha comentado que son más utilizadas por las mujeres. Me gustaría que nos dijera si se han analizado las razones de por qué ocurre esto. Desde mi punto de vista, el porqué reside fundamentalmente en el nivel salarial, porque por regla general los salarios de las mujeres son más bajos que los de los hombres: cumpliendo el mismo trabajo y las mismas funciones, todavía hay diferencias retributivas importantes entre hombres y mujeres. Eso quizá está haciendo que no podamos conseguir implicar a los hombres en ese proceso de conciliación, porque la conciliación no es cosa solo de mujeres, sino de hombres y mujeres. La ley reconoce por primera vez una cuestión como derecho, el permiso de paternidad, un permiso de paternidad con una duración de ocho días en relación con el cual comparecientes que han venido aquí a los largo de estos dos días y otro día anterior nos han trasladado que es escaso si se quiere dar pasos hacia esa corresponsabilidad en tareas familiares y del hogar entre el hombre y la mujer y hacia ese proceso de conciliación. En definitiva, distintas medidas que se plantean en la ley quizá haya que limarlas, mejorarlas y flexibilizarlas, pero merece la pena que también se implique a las empresas en este proceso de igualdad y de eliminación de situaciones de desigualdad tanto en el ámbito de lo privado como en el ámbito de lo público.

Quisiera conocer su opinión respecto a varias cuestiones. Primero, en cuanto a los planes de igualdad, usted

ha dicho que en el marco de las negociaciones colectivas, fruto de las negociaciones entre el empresariado y los sindicatos, se han ido introduciendo elementos y medidas que fomentan la igualdad y eliminan esas situaciones de discriminación existentes en los convenios, pero son medidas y no un plan. El plan de igualdad parte del hecho de que hay que hacer un diagnóstico de la situación en esa empresa en concreto, pues en principio la ley obliga a empresas de más de 250 trabajadores, y ha de ser objeto de negociación, pero partiendo de la premisa de que tanto una parte como la otra obran de buena fe y pretenden llegar a un acuerdo. En ese sentido, los planes de igualdad no tienen por qué ser un obstáculo para las empresas, sino todo lo contrario, un reto que conlleve mejorar la competitividad de la empresa e incluso el clima laboral dentro de ella, pues unas veces hay cuestiones que desmotivan al trabajador y otras veces hay una serie de elementos y funciones que le motivan, haciendo que el trabajo sea más efectivo y que esa empresa sea más competitiva.

Desde su punto de vista, desde el punto de vista de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, me gustaría saber cuáles son las mayores lagunas de las que adolece la ley en lo referente al ámbito empresarial y los problemas que se derivarían de determinados aspectos que usted ha mencionado, como en el caso de la mejora de la cuota de presencia en los órganos de administración del entramado empresarial. Ahí se busca un principio de equilibrio que no reúne las condiciones para entrar en un consejo de administración, sea hombre o mujer —no debería estar—, pero, ante una igualdad de condiciones y requisitos, que exista un principio de equilibrio y se tienda a lograr mayor presencia es importante y positivo para todos.

Por mi parte, nada más. Tan solo quiero manifestar que otro compareciente nos planteó ayer mismo una serie de cuestiones de índole técnico-jurídica que podrían ser mejorables y que afectaban a las distintas cuestiones que usted nos ha presentado.

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

La señora **CAMARERO BENÍTEZ**: Señora González de Frutos, en primer lugar, quiero agradecerle su presencia y, cómo no, su comparecencia, que nos ha parecido exhaustiva y sin duda pedagógica.

Quiero empezar manifestando mi satisfacción por los datos de empleo que usted nos ha aportado esta tarde, por comprobar que ese dinamismo en la creación de empleo femenino sigue creciendo; un dinamismo que comenzó allá por el año 2000, especialmente gracias a aquellos incentivos, bonificaciones y medidas de fomento de empleo que puso en marcha el Gobierno del Partido Popular y que sigue dando, como vemos, sus buenos frutos.

Señora González de Frutos, durante la pasada primavera los agentes sociales mantuvieron reuniones con el

Gobierno para analizar y debatir el anteproyecto de ley de igualdad. Durante estas reuniones —y se ha comentado— se produjeron momentos de tensión, de discusión de todas las fuerzas sociales y, tras algunos de estos debates y algunas modificaciones introducidas por el Gobierno a aquel anteproyecto, este fue apoyado por los sindicatos, a pesar de que también habían manifestado reticencias iniciales. Sin embargo, ustedes, desde la CEOE, mantuvieron su posición inicial en algunos de los aspectos de la ley, a pesar de manifestar su acuerdo con los principios rectores de la misma. Me gustaría que nos analizase esta cuestión. Además, como algún grupo e incluso algunos sindicatos que han comparecido a lo largo de estos días han mantenido que ustedes justificaron la falta de apoyo a este proyecto de ley porque no les parecía adecuado introducir medidas de igualdad, me gustaría que me concretase cuál fue su posición en aquel momento y por qué se rompió entonces el diálogo social. Y también, como la señora Hermosín les ha tendido la mano al diálogo a lo largo de esta tramitación parlamentaria, me gustaría preguntarle sobre el mismo. No sé si después de estos meses —desde la primavera hasta ahora han pasado unos cuantos meses— han vuelto a tener reuniones con el Gobierno, han mejorado sus relaciones en este sentido o se ha conseguido avanzar algo en algunos de los aspectos donde ustedes mantenían discrepancias; es decir, si el Gobierno ha intentado algún acercamiento con ustedes posterior al desacuerdo inicial.

También me gustaría saber si en sus conversaciones o negociaciones anteriores al debate de este anteproyecto de ley algunos de los agentes, y especialmente los sindicatos, mostraban su interés o reclamaban la aplicación de planes de igualdad o sus reivindicaciones iban más encaminadas a conseguir medidas concretas de conciliación o de fomento de la igualdad. Asimismo, desde su punto de vista, cuáles son las claves de la diferencia salarial que aún persiste para las mujeres y si considera que existen diferencias causales entre los distintos países de la Unión Europea. También ha usted referencia a lo largo de su intervención a la formación. Quisiera saber si el acceso a la formación es diferente para hombres y mujeres, si se mantiene un menor acceso por parte de las mujeres y a qué es debido, e insistir, como usted ha comentado, en que si se hiciesen incentivos de formación especial en determinados sectores lograríamos incentivar el acceso de las mujeres a determinados sectores, todavía hoy masculinizados.

Ha hablado usted extensamente sobre los planes de igualdad de las empresas de más de 250 trabajadores. También los compañeros que me han precedido en el uso de la palabra le han preguntado al respecto. Ya nos ha explicado los motivos por los que usted tiene reticencias al establecimiento de este plan, pero a mí me gustaría preguntarle si cree usted que, manteniendo en la negociación colectiva las prácticas sobre igualdad de oportunidades —que incluso ustedes, tras un largo estudio, recogieron en un manual de buenas prácticas del que

también hablamos ayer con la UGT, puesto que está firmado también por los sindicatos UGT y Comisiones Obreras— se conseguirá incrementar el número de medidas o que las empresas se sigan autoimponiendo la obligación, como han hecho durante los últimos años, de contemplar este tipo de condiciones en sus convenios colectivos sin necesidad de imponerlo legalmente, con la ventaja de que, además, estas buenas prácticas se aplican en todas las empresas y no solamente en las empresas grandes. ¿Cree usted que los planes de igualdad pueden llegar a mejorar la situación actual?

También me preocupa la oposición de los empresarios a algunas de estas medidas que recoge el proyecto de ley porque, puesto que son ustedes, los empresarios, sobre los que al final recae gran parte de la responsabilidad de la puesta en marcha y del desarrollo de esta ley, yo no sé si el excesivo intervencionismo del Estado que marca la ley puede provocar un efecto contrario al deseado en la misma. También me gustaría preguntarle sobre la paridad en los consejos de administración. Usted ya ha comentado su opinión y es una posición que avala tanto el informe del Consejo de Estado como el informe del Consejo Económico y Social, pero ¿cree que esta medida va a lograr alguna cosa más de la que se podría lograr, en una representación más equilibrada, con el avance en el tiempo? ¿Estos ocho años que mantiene la ley van a lograr que lleguemos más lejos, o quizá al final vamos a llegar donde el tiempo y otras medidas de promoción o de conciliación nos hubiesen llevado sin necesidad de aplicar estas medidas impositivas? ¿Al final esta medida no quedará en una declaración de intenciones que no va a solventar los problemas reales que padecen las mujeres? Nosotras opinamos que la obligatoriedad no es sinónimo de efectividad, como también se ha dicho estos días. Me gustaría saber si cree usted que hay alternativas a estas medidas de imposición que plantea la ley, como puedan ser incentivos, bonificaciones, medidas de compensación de las desigualdades que todavía hoy padecemos las mujeres y qué propuestas mantiene.

Al estudiar el proyecto de ley, nosotros también hemos podido observar diferencias de trato entre la Administración General del Estado, donde se utilizan términos como promover y procurar, y las empresas privadas, donde se trata de imposiciones y de obligaciones: las empresas están obligadas, aplicarán, elaborarán, etcétera. Quizás en las reuniones que mantuvieron ustedes en la primavera con el Gobierno les explicaron el porqué o usted tiene alguna opinión con respecto a esta diferencia de trato.

Me dejo para el final —ya para concluir— un aspecto que hemos destacado todos y que todas y todos hemos considerado como el gran caballo de batalla para las mujeres, que es el tema de lograr la conciliación y, sobre todo, poder llegar a la corresponsabilidad, porque, al final, cuando hablamos de conciliación evidentemente estamos hablando de medidas para hombres y para mujeres, porque si no, esto no sirve para nada. El proyecto de ley toca ligeramente algunos aspectos de con-

ciliación que nosotros vamos a intentar ampliar a través de nuestras enmiendas, porque consideramos —insisto— que es una de las partes fundamentales. Quisiéramos saber su opinión sobre cómo valora el tratamiento de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, que al final es a la que siempre renunciamos, en el proyecto de ley y si debemos incidir más en el mismo y qué medidas echa de menos usted que puedan favorecer la incorporación y, sobre todo, el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral. De nuevo, muchas gracias por su intervención y por sus respuestas.

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

La señora **VICEPRESIDENTA DE LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE) Y PRESIDENTA DE LA UNIÓN ESPAÑOLA DE ENTIDADES ASEGURADORAS Y REASEGURADORAS, UNESPA** (González de Frutos): En la medida de lo posible intentaré hacer una contestación común a aquellas cuestiones que desde los distintos grupos se me han planteado.

Si me permiten SS.SS., vaya por delante que —si no lo he dicho expresamente, sí ha sido mi intención— hay que reflejar los valores positivos que tiene el proyecto de ley, naturalmente ¿Quién se va a oponer a los grandes principios de facilitar la igualdad entre hombres y mujeres cuando además este es un principio constitucional? Naturalmente que sí. Creía que mi comparecencia podía tener un interés adicional a lo ya dicho para establecer aquellos puntos en los que la representación de los empresarios pueda ser diferente o divergente con respecto a otro tipo de comparecencias que se hayan podido realizar o que vayan a hacerse. Soy mujer y, como lo soy, naturalmente que defiendo el principio de igualdad, pero en la medida en que pertenezco y represento los intereses de generadores de empleo, tengo que decir también que ahí lo que rigen son los principios de racionalidad. Un empresario no renuncia a obtener el mejor rendimiento laboral de un trabajador por una cuestión de género; olvídense, de ninguna manera. Los empresarios trabajamos intentando sacar la mayor rentabilidad al dinero que invertimos. Esto, cuando somos ejecutivos de empresas, porque cuando somos accionistas —disculpenme, pero aquí creo que lo somos todos de una manera directa o indirecta—, todos pensamos en sacarle la mayor rentabilidad a nuestra inversión. Esos son los principios por los que se rige el mundo empresarial, no se rige por cuestiones de género ni la discriminación es en absoluto un criterio económico; es justo todo lo contrario. Tenemos una base de población que en más del 50 por ciento es femenina. En la medida en que ya está garantizada, afortunadamente, la igualdad en el acceso a la educación, tendríamos que asumir que, en principio, el 50 por ciento de la población de este país está en condiciones de trabajar con formación, de aportar

su trabajo a la creación de riqueza nacional. A eso no renuncia el mundo empresarial, de ninguna manera.

Hemos avanzado mucho. Mientras hablaban recordaba que yo era estudiante hace unos cuantos años —pero no tantos para la historia de la que estamos hablando—, cuando un 2 de mayo de 1975 se nos reconoce a las mujeres la posibilidad de abrir una cuenta corriente —los hombres tienen posibilidad de tener cuenta corriente desde el principio de nuestra historia—, y lo mismo que entonces se nos dejó ser titulares de una cuenta corriente, se nos concedieron unos principios de igualdad en los derechos civiles, todavía matizados, pero ahí empezó el proceso de la igualdad paulatina de las mujeres: Piensen por un momento en lo que debía ser para aquellas mujeres del 1 de mayo o del 30 de abril de 1975. Desde entonces hasta hoy, el avance no deja lugar a dudas y se ha hecho con un cambio económico y social, no se ha hecho a base de imposiciones legales. Se nos reconocieron derechos, pero no se impuso a nadie ninguna obligación para que esos derechos pudieran ser efectivos; simplemente se nos reconocieron derechos modificando el Código Civil con la Ley de 2 de mayo de 1975. En los principios de impulso a los derechos, de igualdad de oportunidades, de favorecer medidas que tiendan a la conciliación de la vida laboral y familiar, de corregir cualquier discriminación por el género, siempre van a encontrar el paso decidido del mundo empresarial. He puesto el acento en aquellas cuestiones que creo de verdad que pueden tener efectos distorsionadores para la finalidad que la ley persigue que, insisto, no tiene la menor tacha; todo lo contrario, se recibe con fortísimos aplausos.

Planes de igualdad. No se critican los planes de igualdad, porque de hecho existen y han nacido de un acuerdo voluntario y de una negociación en el marco de la negociación colectiva. Yo firmo un convenio colectivo para el sector al que represento. El convenio del sector de seguros desde hace ya dos años tiene firmados no solo planes de igualdad, sino que tenemos firmado y asumido el compromiso de crear un observatorio para la igualdad de oportunidades, con representación paritaria entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios. Y no vamos a limitarnos a hacer un análisis estadístico en un determinado momento y dejarlo ahí; no, queremos que sea el centro de análisis de todas aquellas medidas que vamos adoptando y de la eficacia que estas tienen. En el mundo de las mujeres —déjenme que lo diga— no basta con que nos permitan llegar, tenemos que conseguir mantenernos. Ese es el reto. Eso, de verdad, no se consigue a fuerza de dictar leyes. No digo que no ayuden en determinados aspectos, pero incluir los planes de igualdad como una obligación para los representantes de las empresas y los trabajadores, como un contenido imprescindible de la negociación colectiva, puede tener efectos contrarios a los que la ley persigue, porque es un elemento de posible bloqueo de negociación colectiva; se puede bloquear una negociación colectiva porque el plan de igualdad guste más o menos; guste a uno y no a

otro. En cambio, otros ámbitos de negociación colectiva tan sensibles como el salario, la jornada, etcétera, a los que me he referido, no tienen este carácter imperativo que con este anteproyecto de ley se da a los planes de igualdad.

En materia de participación en los órganos de gobierno de las empresas, permítanme que les diga que debe gobernar la decisión de los accionistas y que quien tiene la obligación y la responsabilidad de dar pautas públicas no son los accionistas de las empresas sino los responsables públicos, los responsables políticos. No nos pidan a los accionistas de las empresas que tengamos que ser los que corrijamos una tendencia que puede responder a mil cosas, pero que desde luego no responde a criterios económicos. Ese el único criterio que gobierna a un accionista, ni más ni menos; se lo aseguro. Todos los que invierten o ponen su capital a riesgo para ejercer una actividad productiva no pretenden más que lo que es razonable: sacarle una rentabilidad a su inversión.

Me preguntaban expresamente, aludiendo al tema de la igualdad, por cómo está la paridad en el ámbito de la CEOE. Es un dato público de fácil acceso. Si me equivoco les ruego que me disculpen pero pueden comprobarlo inmediatamente. Les diré en primer lugar que no es una cuestión que CEOE pueda resolver porque CEOE se nutre sólo de representantes de sectores y son las empresas de cada sector quienes deciden a quién eligen para ser su representante o su presidente de organización empresarial. Puede ser hombre o mujer, pero no dos. Por tanto, por sector es imposible garantizar la paridad. En este momento el presidente y el secretario general de la CEOE son varones. CEOE no elige género como acabo de decirles, pero en los dos últimos años se ha duplicado la presencia de mujeres en su junta directiva. Hay por primera vez una mujer ocupando una de las vicepresidencias de la CEOE y si no me equivoco, hay dos mujeres entre los miembros del comité ejecutivo de CEOE. Hay sectores más avanzados que otros. Entre los más avanzados, si me lo permiten, está la propia organización a la que yo represento. Unespa como organización empresarial tiene una plantilla de cuarenta y pocas personas, de las cuales 21 son mujeres y 20, hombres. El comité de dirección está compuesto por cuatro personas, de las cuales la presidenta y la secretaria general son mujeres y los directores de área son hombres. En el mundo de la empresa privada, en el ámbito asegurador, les dejaré un dato que es el primero que tengo en la cabeza: en torno al 60 por ciento de la mano de obra es femenina. Si bien es cierto que falta mucho camino por recorrer, la primera ejecutiva de la tercera entidad aseguradora que opera en nuestro mercado por volumen de negocio es mujer. ¿Se puede correr más? Sinceramente creo que tenemos que recuperar mucho del retraso que hemos padecido las mujeres en el acceso a la formación. Creo haber indicado que probablemente también sería bueno orientar la formación femenina hacia aquellos sectores que son más demandantes de empleo. No estamos ante una situación especialmente difícil para la

mujer en la medida en que probablemente donde mayores capacidades y actitudes podemos demostrar es en el sector servicios, y la economía española cada vez está más basada en este sector. Tardamos mucho en incorporarnos al mundo de la formación y tenemos que recuperar ese tiempo perdido, pero seamos hombres o mujeres es imposible evitar una carrera profesional. Tanto un hombre como una mujer tiene un periodo medio de 12 ó 15 años para llegar a un puesto de cierta relevancia y ese periodo no se puede evitar por el hecho de que seamos mujeres y además creo que no deberíamos consentir que se evitara porque con eso no nos estaríamos garantizando permanecer. No todos llegan. ¡Ya quisiéramos! Llegan muy pocos y desde luego todos deberíamos exigirnos que los que llegan fuese por méritos.

Hay alguna cuestión adicional que les querría sugerir. Tengo condición femenina, trabajo, soy madre, ¿de verdad creen ustedes que culturas y división de roles de muchísimos años se corrigen de una vez, a golpe de timón y con una norma? Me encantaría que porque una ley lo dijera los hombres dedicasen tantas horas a lavar ropa como lo dedicamos las mujeres, pero no es así. Hay alguna encuesta muy reciente hecha entre hombres que dice cuál es la parte de su tiempo que dedican a las tareas domésticas. Si todas las horas que los hombres de este país dicen que dedican a lavar —y lo declaran voluntariamente, con lo cual probablemente de lo que dicen a la realidad habrá diferencias— se las adjudicásemos a un solo hombre, este estaría lavando desde el año 1976 hasta hoy, pero si esto mismo lo hacemos con una sola mujer, esta vendría lavando desde el año en que murió Cervantes. Este es el esfuerzo que nos queda a todos por hacer: salvar nada menos que lo que va desde la muerte de Cervantes hasta el primer año de nuestra democracia. Algo similar pasa con el resto de las tareas. También dicen que dedican un cierto número de horas a cocinar o a eso que ellos llaman cocinar. De verdad creo que cambiar esa realidad social es una tarea de todos.

Me preguntaban por los planes de conciliación. Se establecen, pero en el mundo empresarial no tenemos voluntad alguna de ofrecer un plan de conciliación de la vida laboral y familiar dedicado solo a las trabajadoras. Al contrario, si alguien —un trabajador o una trabajadora— tiene posibilidades de conciliar su vida personal con su vida laboral es una persona que en el mundo laboral tiene un porcentaje de rendimiento mucho más alto. Los planes de conciliación no son de género. ¿Por qué los eligen las mujeres? La verdad es que a ese nivel de desglose y de análisis, que en buena parte es sociológico, no se ha descendido aún. Si me permiten voy a compartir con ustedes —y me da un cierto pudor— una experiencia personal. Jamás he dejado de trabajar, ni siquiera en los momentos de maternidad posteriores al disfrute del propio permiso de maternidad, pues siempre he tenido la sensación de estar faltando al deber. Pero la he tenido yo; no ha sido una imputación de mi pareja; ha sido solamente mía. Un niño que tiene fiebre está

igual de bien en los brazos de su padre que de su madre para llevarle al médico porque lo importante es que se le lleve al médico, que lo lleve el padre o la madre da igual. Pero las pocas veces que no le llevé yo —y para evitar eso le llevé siempre a destiempo; reconozco aquí con el pudor al que antes he aludido que utilizando en demasía los servicios de urgencia porque son los que están abiertos a ciertas horas, y mi hijo ya tiene una cierta edad— he sentido la preocupación de que estaba faltando a mi deber de madre. **(Rumores.)** Esto nos habrá pasado a todas aquellas que seamos madres. ¿Ustedes creen que esto se corrige en dos días y sólo con medidas legales? No. A veces, ni siquiera con eso. Me pedían que les recomendara alguna medida que mereciera la pena. Tengo una preocupación que podría ayudarnos mucho como país, que son los horarios. Este país amanece muy tarde. Deberíamos tener horarios mucho más racionales, que de paso contribuirían a que creciese la productividad de este país.

El señor Urrutia me planteaba una cuestión muy concreta referida a las tarifas unisex para los seguros, como se llaman popularmente. El contrato de seguros es un contrato sinalagmático, en el que debe haber un equilibrio prestacional de derechos y obligaciones entre las partes. El comportamiento ante los riesgos es diferente y una de las características que nos hacen diferentes en el riesgo es el género, aunque no el único. Si analizamos el seguro de vida, las mujeres hasta hoy venimos mostrando una mayor resistencia a la muerte, afortunadamente, una mayor esperanza de vida. Si lo que queremos comprar es un seguro que nos garantice una renta vitalicia, es decir, que la compañía nos pague desde un determinado momento hasta que nos muramos, tenemos posibilidades —unas veces se cumple y otras no— de cobrar bastante más que un varón. Las mujeres en general vivimos más años. Ahí hay una prestación muy superior para la mujer que para el hombre. Las primas para los seguros de supervivencia, las rentas vitalicias, deben ser más elevadas para las mujeres, porque soportamos en este caso mayor riesgo de vivir, si se me permite esta aparente contradicción *in terminis*. Por el contrario, si lo que nos estamos comprando es una póliza que garantice una indemnización en el caso de que fallezcamos, tenemos que pagar menos porque nuestro riesgo de muerte es menor que el de los varones. Ocurre con otro montón de riesgos que tengan que ver con el comportamiento humano, donde con carácter general hay características de género que vienen avaladas por estadísticas serias soportadas y enseñables a cualquiera. En las actividades que pueden entrañar riesgo y que pueden generar ciertas responsabilidades civiles, el comportamiento femenino tiende en cualquier edad a ser más prudente que el masculino. Ello avalaría que, por ejemplo, en el seguro de responsabilidad civil por uso y circulación de vehículos a motor, si nuestra experiencia siniestral es menor, las primas fueran menores que las de los hombres. Por el contrario, hay alguna situación en la que, probablemente por la divergencia de sistemas

jurídicos que tenemos a través de toda Europa, se ha considerado en algún mercado que podría ser una práctica discriminatoria utilizar tarifas diferenciadas para hombres y mujeres en determinado tipo de seguros. Les voy a explicar por qué. El seguro de enfermedad en algunos países es de gestión privada y es soportado por un precio por parte de los empresarios. Que se aplicaran distintos precios se consideró una discriminación por razón de género; estos países impusieron tarifas uniformes, que han tenido acceso a una directiva comunitaria, que también se implanta en este anteproyecto de ley en el ordenamiento jurídico español.

La señora **PRESIDENTA**: Como profesora titular de derecho mercantil uno de los temas que más me apasionan es el de los seguros. Estoy encantada, pero el tiempo se nos echa encima. Para la inmensa mayoría de las personas que estamos en esta sala este es un tiempo de esperanza y tenemos la convicción de que con la ley —pero no sólo con ella— seremos capaces de corregir desigualdades.

Muchísimas gracias, señora González de Frutos. Lo que no le podemos negar en ningún momento es su pasión, su convicción y su rigor a la hora de defender sus posiciones.

Agradecemos muchísimo que nos haya prestado algo tan valioso como es su tiempo.

— **DE LA SEÑORA PROFESORA TITULAR DE DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS DE MADRID (PÉREZ-UGENA COROMINA).** (Número de expediente Congreso 219/000716 y Número de expediente Senado 713/000851.)

La señora **PRESIDENTA**: Señorías, continuamos con las comparecencias.

Tenemos el honor de recibir a doña María Pérez-Ugena Coromina, profesora titular de derecho constitucional de la Universidad Rey Juan Carlos I, para informar y asesorar en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Tiene la palabra la señora Pérez-Ugena.

La señora **PROFESORA TITULAR DE DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS DE MADRID** (Pérez-Ugena Coromina): En primer lugar, quiero agradecer la invitación que me han hecho a comparecer en esta Comisión Mixta de los derechos de la mujer y la igualdad de oportunidades. Por mi dedicación al derecho constitucional y por mi interés en el estudio de los derechos, es un honor estar hoy aquí. Les agradezco mucho esta invitación, así como la atención que me prestan.

Inicio mi intervención felicitando la iniciativa de este proyecto para la igualdad entre mujeres y hombres. La mejora en la condición de la mujer y su plena integración es todavía una tarea pendiente, hay mucho que hacer y

cualquier iniciativa que se haga en este campo tiene que ser siempre bien venida, valorada de una manera positiva y lo menos crítica posible. Comenzaré con una valoración de algunos aspectos generales del proyecto de ley referidos a su filosofía, objeto, estructura, es decir, algunas cosas que me han llamado más la atención, y que trataré de manera global, para centrarme después en una cuestión concreta, la que se refiere a la participación política de la mujer en el ámbito parlamentario. Me llama la atención en un primer acercamiento al proyecto lo ambicioso de su objeto. Es ambicioso por dos cosas, primero porque quiere llegar a todos los ámbitos de actividad. Este proyecto pretende alcanzar cualquier ámbito de la actividad donde pueda integrarse la mujer. Segundo, porque pretende hacerlo de una manera efectiva. Para ello utiliza dos principios, el primero es la idea de transversalidad. El proyecto parte del principio de transversalidad, debe trabajar en todos los aspectos. La perspectiva de género tiene que estar presente en todos los ámbitos en los que se desarrolle cualquier actividad del poder público. Además de esa idea de transversalidad, se apoya en un artículo de la Constitución, en el 9.2. Frente a las dos conformaciones de la igualdad de la Constitución, las de los artículos 9.2 y 14, siempre hace primar la igualdad real o efectiva que se apoya en el artículo 9.2. Prefiere ese concepto de igualdad real y efectiva frente a la concepción formal del artículo 14 de la Constitución. Esta es una primera impresión del proyecto, pero si hacemos una segunda lectura lo que llama la atención es que hay una descompensación en cuanto a la forma en que el proyecto trata las materias. Hay una materia básica en la que se centra el proyecto, que son las cuestiones laborales y de carácter social. Sin embargo, hay temas de gran trascendencia en los que se toman medidas muy comprometidas, pero no sé hasta qué punto están suficientemente reflexionadas y desarrolladas, como son el crear una cuota en el ámbito parlamentario para las listas electorales y otras en las que la ley no ha entrado tan en detalle. Es decir, hay una gran descompensación entre ese tratamiento transversal que se pretende, que se centra casi única y exclusivamente en cuestiones laborales y de Seguridad Social.

Tras estas consideraciones generales, voy a entrar en la participación política de la mujer. Señalaré fundamentalmente dos omisiones que me han llamado la atención cuando he visto el proyecto. La primera se refiere a la falta de una referencia, aunque sea mínima, que justifique la decisión de imponer unas cuotas. La segunda tiene que ver con la excepción que se establece para los municipios de menos de 5.000 habitantes. Son las dos omisiones que más me han llamado la atención en el proyecto. En cuanto a la primera, por qué en el texto no aparece justificación alguna que explique por qué se toma la decisión de fijar unas cuotas, en el ámbito de participación política tiene una gran trascendencia, pues afecta al principio de representación política, al de libertad de los partidos políticos y a derechos fundamentales como son los artículos 14 y 23 de la Constitución.

Es un tema que tendría que haberse justificado de una manera mucho más detallada en el proyecto. De hecho no aparece, simplemente hay una referencia en la disposición adicional segunda, donde se dice cuáles son las modificaciones que se incluyen en la Ley Orgánica del Régimen Electoral General. Es algo que se echa de menos si tenemos en cuenta que han sido decisiones similares a éstas las que han hecho que el Consejo Constitucional francés y la Corte Constitucional italiana recomienden la modificación de la Constitución. Cuando se han planteado leyes similares en Italia y en Francia, se han llevado al Consejo Constitucional francés y a la Corte Constitucional italiana y estos órganos han procedido a dictar sentencias de inconstitucionalidad de esas medidas y a la consecuente modificación de las Constituciones respectivas. Es un tema importante como para obviarlo en el texto y en el articulado.

La segunda cuestión a la que me refería es la de exceptuar los municipios que tengan menos de 5.000 habitantes. Creo que ya ha habido alguna comparecencia de alguien que venía representando a la mujer rural y supongo que le habrán dado todos los datos. Desde un aspecto más general, quiero decir que en este ámbito es donde se produce el mayor problema de integración y debería hacerse una reflexión en este sentido. En Francia, por ejemplo, también se han exceptuado determinados municipios, pero no se ha llegado a los de 5.000, y creo que al ser este proyecto posterior habría que hacer un esfuerzo mayor e intentar integrar en lo posible a los municipios de menor número de habitantes, porque realmente ahí es donde se plantean los problemas de integración.

Independientemente de cuáles sean las contradicciones que plantea el imponer una cuota con el principio de representación desde un punto de vista teórico, independientemente de las limitaciones que puede suponer la cuota para un principio de libertad que es aplicable a los partidos políticos, que son asociaciones con un fin público, pero a los que se impone una limitación por el hecho de tener que establecer esos sistemas de cuotas, independientemente de lo que suponga como posible limitación del derecho de sufragio del artículo 23 de la Constitución y del principio de igualdad del artículo 14, independientemente de todo esto, como digo, que son consideraciones que en otros países han llevado a una modificación de la Constitución, hay que plantearse de una manera general si la imposición de cuotas es el mejor de los métodos, es decir, qué tiene de positivo frente a otras opciones.

Se trata de una medida de las que se llaman de acción positiva, se trata de una medida que es coercitiva, coactiva y que no responde al contenido del artículo 9.2 de la Constitución. El artículo 9.2 de la Constitución habla de que los poderes públicos propondrán, de que los poderes públicos fomentarán la integración y la participación, con un carácter mucho más programático, más en el sentido de alentar que de imponer. Es más coherente con el propio artículo en el que se apoya el proyecto

la no imposición de cuotas, la existencia de otras medidas. ¿A qué medidas me refiero? A medidas que tengan que ver con subvenciones hacia partidos políticos que presenten listas que sean paritarias o en las que exista una presencia equilibrada de las mujeres, a espacios gratuitos en televisión, es decir, algunas de las medidas por las que han optado algunas comunidades autónomas para regular sus regímenes electorales para sus asambleas legislativas propias.

La cuestión fundamental está sobre todo en no forzar los resultados, que es en definitiva lo que hace la cuota. Lo que hace la cuota es forzar el resultado. Hay que ir a cuestiones de bases, es decir, a la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar, a la educación en la igualdad, a la cultura de la igualdad, a la concienciación y a seguir en ese camino de desarrollo de políticas de igualdad más que a imponer, más que a llevar a cabo una limitación que es, en el fondo, de carácter coercitivo.

Otra de las cuestiones a las que no hace referencia la ley es a que no se trata solamente de lograr un número determinado de mujeres en las listas, sino de calidad de esas mujeres. Es decir, se trata de integrar a las mujeres, pero de integrar más mujeres y mejores, en el sentido de que sean capaces de ejercer verdaderamente un poder real; que las mujeres que se integren no representen sólo un número, que las mujeres que se integren estén en la dirección de los partidos políticos y tengan un poder real. Esa es otra de las cuestiones que se echa de menos también en el proyecto de la ley. No solamente se trata de llevar mujeres en bloques de cinco como proyecta la ley, sino también de asegurar la rotación, el liderazgo y la visualización. Para esto la mejor fórmula no son las cuotas, sino la conciliación en la base, desde la vida familiar y laboral a la educación, es decir, otra cultura.

Desde un punto de vista jurídico constitucional, tenemos que ver cuáles son las exigencias que el Tribunal Constitucional impone y cuáles son las exigencias que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha impuesto respecto a la imposición de las cuotas. El sistema de cuotas, independientemente de que pueda modular el concepto de representación y limitar el derecho de libertad de los partidos y el artículo 23, necesita cumplir con una serie de condiciones y necesita que se den una serie de circunstancias para que la cuota como tal sea aceptable. De la jurisprudencia de estos órganos se deduce que para que se imponga una cuota es necesario que la medida sea útil e idónea, que vaya aplicada realmente a una situación de discriminación; es necesario que se dé un principio de mínima intervención, que se dé en una situación de verdadera necesidad; es necesario que exista una proporcionalidad, que haya una justificación que venga dada por la relación entre la finalidad que se pretende y el medio que se utiliza; también debe valorarse de una manera ponderada cuáles son los derechos y cuáles son las libertades que quedan afectados por la aparición de esa cuota de acuerdo con el ámbito de que se trate. Por último, la cuota debe estar sujeta a un principio de temporalidad. No se puede aplicar una

cuota sin prever qué va a ocurrir con la aplicación de esa cuota a lo largo del tiempo; tenemos que pensar que la aplicación de una cuota debe hacerse en un plazo determinado o bien teniendo en cuenta que, en el momento en que varíen las circunstancias que han dado lugar a la aplicación de esa cuota, la cuota debe desaparecer. ¿Por qué? Porque si no puede producir los efectos contrarios, puede llegar un momento en que la cuota sea un efecto limitador de la capacidad de la mujer en determinados ámbitos, por tanto, la cuota debe estar sujeta también a ese criterio de temporalidad.

Querría decir también que, vistas estas condiciones que son necesarias en principio en las cuotas y vistas las limitaciones que puedan tener, es necesario que hagamos una referencia a cuál es la necesidad en concreto en el ámbito en que se plantea esta cuota. Si analizamos los porcentajes de participación de las mujeres en España en los distintos ámbitos, vemos que la cuota no es necesaria: en el Congreso de los Diputados hay un 36 por ciento de mujeres; en los Parlamentos autonómicos, de media, hay un 37 por ciento de mujeres; en el Senado, hay un 25,10 por ciento. En Europa, en cuanto a representación en cámaras bajas o únicas, ocupamos el quinto puesto; por delante de nosotros están Suecia, que supera el 40 por ciento, y los tres países restantes —Finlandia, Holanda y Dinamarca— tienen una representación en torno al 38 por ciento, luego solo nos superan por muy poco. Por tanto, si de lo que se trata es de imponer una cuota para lograr un 40 por ciento cuando tenemos un 37 por ciento, no sé hasta qué punto esta medida, con los efectos negativos que pueda producir, tiene sentido. Un caso distinto y que traigo a colación es el caso francés. En Francia se ha impuesto una cuota y sé que este modelo se ha tenido en cuenta a la hora de decidir la aplicación de estas cuotas, pero lo que ocurre es que en Francia el caso ha sido diferente, porque en Francia la participación de la mujer era de un 12 por ciento, por lo que realmente la situación era muy distinta y eso es lo que hace que la valoración del daño que pueda producir esa cuota y la imposición de la misma tenga un efecto diferente y, por tanto, tenga que valorarse de una manera distinta. En definitiva, teniendo en cuenta cuál es el porcentaje de participación en nuestro país, lo que han hecho otros países con participaciones similares o inferiores a la nuestra, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Derechos Humanos y la aplicación que dice el Tribunal Constitucional que ha de hacerse del artículo 9.2, creo que la cuota no es la fórmula más aconsejable para establecer una mejor integración y participación de la mujer en la vida política. Hay otras fórmulas que no tienen además la desventaja que siempre conlleva la existencia de una cuota, la carga que supone para una mujer ocupar un puesto gracias a una cuota.

La señora **PRESIDENTA**: Muchas gracias, profesora Pérez-Ugena, por sus clarísimas afirmaciones y por su análisis.

Concedemos la palabra a la señora Camarero.

La señora **CAMARERO BENÍTEZ**: Señora Pérez-Ugena, gracias tanto por su disposición como por su exhaustivo análisis sobre este proyecto de ley.

Quiero empezar haciéndole una pregunta muy genérica y muy básica respecto a las dudas que se plantean por parte de algunos expertos sobre la constitucionalidad de la discriminación positiva en este ámbito. Esta discriminación positiva en el ámbito constitucional puede vulnerar derechos como el de la libre elección de representantes políticos o derechos constitucionales como el principio de libertad, como elemento central de la actuación de los partidos políticos, o como el principio de igualdad de sufragio, todos ellos recogidos en nuestra Constitución. Me gustaría que hiciese alguna referencia al respecto.

También quisiera analizar con usted varias experiencias iniciadas, algunas en nuestras comunidades autónomas. La de Baleares y la de Castilla-La Mancha establecieron en sus legislaciones listas-cremallera, la Comunidad Valenciana y la de Andalucía, de distintos partidos políticos, se inclinaron por incentivar aquellos partidos políticos que más se ajustasen al principio paritario en la confección de las listas electorales autonómicas —usted lo ha dicho— a través de distintas medidas, la Ley de Igualdad vasca recoge la paridad en la confección de las candidaturas y el Parlamento canario ha traído alguna disposición a la Cámara para buscar también un principio de democracia paritaria. En cualquier caso, quiero saber su opinión sobre la situación que considera más oportuna, si establecer, como hace el proyecto de ley, una imposición legal o establecer medidas de incentivo a los partidos políticos para incrementar el número de mujeres en las candidaturas. Ya me ha contestado usted, pero, si quiere hacer alguna valoración más al respecto, me gustaría que la hiciese. También ha comentado usted la experiencia de otros países de la Unión Europea, especialmente la francesa, que cuenta con una ley de cuotas, aunque en Francia se partía de una situación diferente de la que parte España, puesto que la representación de mujeres en las candidaturas era muy limitada. Usted ha dicho que el 12 por ciento. Sin embargo, después de la aplicación de esta ley, mantenemos que ha sido cuestionable la eficacia de la misma, con lo cual no sé hasta qué punto nos puede servir de referencia la experiencia francesa. Pero si volvemos al análisis de los datos españoles —usted nos ha citado los porcentajes con los que nos movemos actualmente y la evolución de la representación femenina tanto en las Cortes Generales como en los distintos parlamentos autonómicos, municipales, etcétera—, se visualiza un indiscutible e intenso avance social y político hacia la paridad, como decía usted, sin ninguna necesidad de cuotas. Además, ningún partido político cumple con el principio de paridad y no me parece razonable que quien no cumple en su propia casa con el principio de paridad quiera imponerla a la totalidad del resto de los partidos

políticos, al margen de que puede dañar una práctica que hasta ahora ha sido libre y que muestra cómo la presencia femenina en las candidaturas al Parlamento se ha incrementado notablemente en pocos años, y progresivamente seguirá creciendo sin introducir nuevas obligaciones que puedan distorsionar la finalidad última. Evidentemente, todos tenemos que trabajar por esa representación equilibrada, para que cada vez seamos más mujeres en los parlamentos, pero quizá la imposición no sea la mejor de las medidas.

Desde nuestra oposición clara y radical al tema de las cuotas o a cualquier imposición de representación equilibrada, como recoge este proyecto de ley, creemos, como usted ha manifestado, que no tiene ningún sentido que este proyecto de ley margine a los municipios menores de 5.000 habitantes, puesto que está produciendo a las mujeres que viven en ellos una nueva discriminación sobre la que ya padecen por vivir en este tipo de municipios, municipios en los que los partidos políticos deberían hacer un mayor esfuerzo en contar con las mujeres. Igual que muchos de nuestros partidos políticos hacen campañas de afiliación dirigidas a los jóvenes, en el seno de los partidos políticos tendría que haber una responsabilidad mayor de hacer campañas o incentivar a las mujeres que viven en estos municipios para que se incorporen al seno de los partidos políticos, participen en los mismos y quieran formar parte de las listas, porque hasta el momento no solamente se trata de que se les permita formar parte, sino de que elijan voluntariamente formar parte de las listas electorales por diversos motivos: educativos, formativos, por tradición, etcétera.

Hay algo que preocupa al Grupo Parlamentario Popular por encima de la imposición de unas cuotas o de una representación de porcentaje. Se trata de dos problemas que padecemos las mujeres que nos dedicamos a la política: La rotación y la visualización. Todavía, el 60 por ciento de las mujeres en los parlamentos permanecen una única legislatura y hay un problema de visualización. Lo importante no es que seamos un porcentaje determinado, que, evidentemente, cuantas más mujeres seamos mejor, porque tenemos más que aportar al conjunto de la sociedad y nuestro trabajo siempre se desarrolla de mejor manera, sino que necesitamos que se visualice. En el Partido Popular tuvimos muy claro estas medidas y por eso quisimos, en su momento, poner al frente de la Presidencia del Congreso y de la Presidencia del Senado a mujeres, y por eso contamos con una presidenta de comunidad autónoma y con algunas candidatas para las próximas elecciones. Eso es lo que hay que incentivar, que los partidos políticos incorporen a más mujeres no solamente en el seno de los partidos, en las listas electorales, sino también en los órganos de dirección donde se nos pueda visualizar; de poco sirve que estemos por cuotas si al final se nos va a relegar a posiciones de segundo nivel.

Quiero agradecerle de nuevo su comparecencia y espero sus respuestas.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra el señor Urrutia.

El señor **URRUTIA ELORZA**: Sea bienvenida, señora Pérez-Ugena. Se nota su faceta docente por su exposición perfectamente sistematizada, además de controlar el tiempo. Muchas gracias, porque creo que son muy interesantes los comentarios que ha hecho. Quiero preguntarle, teniendo en cuenta que la aplicación de cuotas en el ámbito público puede ponerse en entredicho, como usted ha hecho, qué opina sobre la aplicación de cuotas en la empresa, donde el entramado del mundo del capital, la búsqueda del máximo beneficio o de la máxima eficacia y eficiencia de los recursos aplicados exigen que tanto en el consejo de administración como en los puestos directivos o de jefatura no sea por cuotas, sino por capacidad. Lo que sí es básico es que tal vez las empresas estarían mucho mejor dirigidas por mujeres que por hombres, pero creemos que la aplicación de una cuota por exigencia legal puede llegar a un entorno en el cual los ejes de coordenadas sean totalmente diferentes que en el entramado público.

Muchas gracias y espero que sus alumnos sigan beneficiándose de sus exposiciones.

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

La señora **LOROÑO ORMAECHEA**: En primer lugar, quiero agradecer a María Pérez-Ugena su presencia en el seno de esta Comisión y la exposición que nos ha hecho en relación con los aspectos que considera reseñables respecto a la ley. Desde luego, la ley es ambiciosa, por supuesto que sí, por eso abarca todos los ámbitos. Hemos podido ver, a lo largo de estos días en que hemos tenido una serie de comparecencias, que quizás haya que matizar algunas cuestiones, mejorar algunas expresiones e incluso introducir aquellos aspectos que puedan mejorar más la ley y eliminar aquellas cuestiones de índole técnicojurídica que, de alguna forma, puedan hacer inviable o poco efectiva la ley. En ese sentido, creo que hemos tenido ocasión de participar y de compartir con distintas ponentes el contenido de la ley y las distintas coyunturas que plantea, en concreto el tema de las cuotas. Usted se ha centrado fundamentalmente en el tema de las cuotas y la excepcionalidad que se hace a ese respecto para los municipios de menos de 5.000 habitantes. Estoy totalmente de acuerdo con usted en que las cuotas no es la medida más adecuada, pero en estos momentos, dentro del marco de la ley, la entiendo como una medida de acción positiva, con carácter incluso temporal, como bien decía usted, y útil para hacer recapacitar a los partidos políticos y a los dirigentes de los partidos políticos, por una razón muy sencilla. No sé la situación que pueda haber en los distintos partidos políticos que estamos representados, tanto en la Cámara del Congreso como en el Senado, pero sé la situación interna de mi propio partido político en el

que el número de mujeres es bastante superior al de hombres. Sin embargo, hay mujeres que están totalmente capacitadas, con méritos y en situación de igualdad, como punto de entrada y como punto de partida, con respecto a los hombres, pero normalmente, dentro del ámbito de los partidos políticos, la tendencia siempre ha sido optar por un hombre antes que por una mujer. Las estructuras sociales y culturales de las que nos hemos dotado, y la mentalidad que todavía sigue subyaciendo, evita que ante una situación idéntica se opte indistintamente por un hombre o por una mujer, pero no que se prime al hombre frente a la mujer por el hecho de ser mujer. El tema de las cuotas puede tener sus elementos de riesgo, no lo niego, pero en estos momentos puede ser una medida positiva para hacer recapacitar internamente al conjunto de los partidos políticos de qué planteamiento están realizando en concreto. Conozco la experiencia y los resultados que ha dado en estos momentos la Ley de Igualdad del País Vasco, porque nada más aprobarse dicha ley —ya que fue la última ley que se aprobó en la anterior legislatura— hubo elecciones autonómicas y el fruto que ha dado es que el Parlamento autonómico en estos momentos en Euskadi esté conformado por un mayor número de parlamentarias que de parlamentarios y no creo que las parlamentarias se sientan parlamentarias cuota, lo que sería un error, porque de la misma forma podrían sentirse los parlamentarios, parlamentarios cuota, porque van en una lista. Siempre cuestionamos la presencia de la mujer como algo a introducir, pero sí le digo sinceramente la percepción que ha tenido la mujer muchas veces cuando se le ha introducido en una lista, en el ámbito de los partidos políticos, ha sido la situación de relleno, es decir, como hay que meter mujeres, metamos mujeres de relleno para visualizar que también llevamos mujeres en las listas. La verdad es que esto es un flaco favor a la mujer. Quizá también tenga sus riesgos y sea un flaco favor en estos momentos el planteamiento de cuotas para las mujeres dentro de las listas electorales, pero es la única forma útil y efectiva para garantizar, en igualdad de condiciones, una mayor presencia de las mujeres en los ámbitos de decisión política para ir a unas cuotas en las que la presencia femenina vaya creciendo. Estoy totalmente de acuerdo con usted en que en estos momentos, quizá por las cuotas que se plantean, igual no es necesario, porque estamos rondando el 40 por ciento, pero el 40 por ciento no supone que, a nivel de decisión interna en los partidos, a la hora de designar los miembros de la Mesa, se cuente con mujeres. La experiencia la tenemos precisamente en estos momentos en la Mesa del Senado, que está integrada exclusivamente por senadores, con independencia de que esté representado todo el arco parlamentario del Senado, pero todos son hombres, incluso con un grupo parlamentario que tiene tres miembros y los tres son hombres. Una de dos: o ponemos medidas útiles, que quizá puedan tener sus riesgos, y no lo niego, o difícilmente vamos a poder llegar a unas cuotas en las que, incluso a través de esa medida,

podamos incidir en el ámbito de corresponsabilidad y en el ámbito de conciliación. Esto lleva aparejadas una serie de consecuencias en el ámbito de corresponsabilidad y en el ámbito de conciliación, al menos para aquellas mujeres y aquellos hombres que en estos momentos nos estamos dedicando a la política. En ese sentido, como ruptura de estructuras puede venir bien.

Concluyo, señora presidenta, diciendo que en cierto modo también tengo mis serias dudas en relación con la excepcionalidad que se establece para los municipios de 5.000 habitantes, por ser precisamente lugares donde quizá el acceso de la mujer a la participación en ámbitos de decisión política pueda ser más restringido, más limitado; por tanto, habría que incidir en esa cuestión y plantearnos ese tema de forma distinta a como se hace en el contexto de la ley.

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

La señora **MONTESERÍN RODRÍGUEZ**: Quiero agradecer a la señora Pérez-Ugena su comparecencia ante esta Comisión, que trata de profundizar un poco más en el debate del proyecto de ley que tenemos entre manos, y sobre el que usted ha venido hoy a mostrar su opinión personal y profesional.

Como usted bien ha dicho al comienzo de su exposición, la ley trata de llegar a cualquier ámbito de discriminación y hacerlo de forma efectiva, utilizando la transversalidad como método y la acción positiva, y se basa para ello, como no podía ser de otra manera, en un mandato constitucional que está bien definido en el artículo 9.2, donde se dice: Remover los obstáculos que impiden la igualdad. En ese sentido estamos totalmente de acuerdo, pero a partir de ahí usted hace unas consideraciones que no puedo compartir y que incluso, estoy obligada a rebatir desde mis planteamientos.

En primer lugar, usted habla de cuotas. La ley no habla de cuotas. El debate de las cuotas está superado en este país, ha sido una experiencia, lo hemos puesto en práctica y ha dado sus frutos. De hecho, usted ha mencionado datos, por ejemplo, de presencia de mujeres en esta Cámara, que son exclusivamente fruto de la cuota de cualquier partido, cuota que afortunadamente el Partido Socialista implantó en su día e inició como método de tener presencia de mujeres en los ámbitos públicos. La prueba de que ha dado sus frutos es que la actual representación del 36 por ciento en esta Cámara se debe a que el Partido Socialista, que sí tiene establecida la representación equilibrada en sus candidaturas, tiene un 46 por ciento, que es sin duda un porcentaje que eleva mucho la proporción general, si no no llegaríamos a ese 36 por ciento. Por tanto, las cuotas, de las que mi grupo parlamentario y yo hemos sido unos firmísimos defensores, es un debate que esta ley pretende superar para hablar, por fin, de representación equilibrada de hombres y mujeres. Por lo tanto, estamos hablando de justicia social para ambos sexos y de corregir un déficit absolutamente histórico que nada tiene que ver con la necesidad de mostrar

mayor capacidad o mayor mérito; debate que también tendremos que superar definitivamente, de una vez por todas, las mujeres. Está claro que la capacidad y mérito de la mujer no es suficiente para estar en ningún sitio, no solo en los ámbitos de representación pública, de las administraciones, de las instituciones, sino de las empresas, de los consejos de administración, de los ámbitos ejecutivos, etcétera. Estos días hemos manejado datos y observamos que cuando se mide mérito y capacidad de las mujeres tenemos una presencia del 52 por ciento, pero cuando ese mérito y capacidad están mediatizados por la decisión de algún órgano, desaparecemos o estamos en cifras del 2 por ciento. Por tanto, no se trata de mérito y capacidad, sino de garantizar nuestra presencia con ese equilibrio que hace que se represente lo que es la sociedad, con hombres y mujeres. Además, sin duda, en ese equilibrio tendrán al menos la misma capacidad y mérito que la otra parte del equilibrio; es decir, el 60-40, la misma capacidad y el mismo mérito para ambos sexos.

Creo sinceramente que hay debates que necesariamente la historia va superando, y uno de ellos es el de las cuotas. Aparece un debate que me parece mucho más justo en sus términos, que es la representación equilibrada, que nos afecta igual a hombres que a mujeres. Una recomendación que usted ha dado y que mi grupo tomará en consideración es que en la exposición de motivos se pueda explicar este razonamiento, porque puede ser que no se recoja exactamente en los términos que tiene la intención en este caso el legislador a la hora de aportar este texto y posiblemente requiera de una explicación más clara.

La señora **PRESIDENTA**: Tiene la palabra la profesora señora Pérez-Ugena.

La señora **PROFESORA TITULAR DE DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS DE MADRID** (Pérez-Ugena Coromina): Gracias por sus comentarios.

Quiero comenzar contestando a la diputada señora Camarero. Me pregunta acerca de la constitucionalidad de la medida en relación con el artículo 23 y en relación con la libertad de partidos políticos. Acerca de si esa medida es o no constitucional, realmente es el Tribunal Constitucional el que tendrá que determinarlo. Respecto de esta materia hay dos recursos de inconstitucionalidad que, como saben, están planteados en relación con leyes de comunidades autónomas respecto del régimen electoral que establecían para la elección de las asambleas de Baleares y de Castilla-La Mancha. Esos recursos de inconstitucionalidad que ya se interpusieron a partir de esas leyes del año 2002 se resolverán por el Tribunal Constitucional y es el que determinará si es o no constitucional. Como les digo, en Francia y en Italia, la Corte Constitucional italiana y el Consejo Constitucional francés en su momento decidieron que era inconstitucional de acuerdo con el marco que tenían en ese momento. Procedieron, eso sí, a una modificación de sus

textos constitucionales para hacerla efectiva. Me pregunta después qué tipo de medidas me resultan más adecuadas, si las de Baleares, Castilla-La Mancha, con las listas cremallera, o Valencia, Andalucía, con el tema de las subvenciones. Para ser coherente con la exposición que he hecho, tengo que decir que se acomodan mejor a la filosofía que tengo de cómo debe ser la integración de la mujer en la vida política las leyes de Valencia y Andalucía. También hacía referencia a los partidos políticos y cómo cada partido político tiene una representación u otra. Es un tema que no debo yo entrar a valorar, porque yo he venido a dar una serie de criterios generales, no desde la óptica de un partido concreto, no de entrar a valorar si un partido tiene más o menos representación; eso es un tema para que lo discutan entre ustedes.

El señor Urrutia se ha referido al ámbito de la empresa. Estoy de acuerdo con que en el ámbito de la empresa es donde realmente hay una mínima participación de la mujer; en consejos de administración, la participación de la mujer es mínima y la que hay se debe más a cuestiones de carácter cercano y familiar que a otras cosas. En este ámbito es donde realmente habría que tomar medidas, pero insisto en lo mismo, en que las medidas no son de imposición. Además, en el ámbito concreto de las empresas, hay una serie de problemas específicos. Aparte del choque y de la vulneración que supone con el principio de la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado que plantea la Constitución, también existe una omisión de la ley y es que no tiene en cuenta la especificidad de la empresa. A eso me refería cuando decía que la ley es muy ambiciosa, que regula muchos ámbitos de la actividad, que desarrolla muy bien y de manera muy específica lo que son ámbitos laborales, pero que no entra a desarrollar ni a prever los efectos que pueda tener la ley en algunos ámbitos concretos. Por ejemplo, en las empresas habría que hacer no una regulación general dirigida a que en las grandes empresas tiene que haber mujeres, sino valorar que no todas las empresas tienen la misma naturaleza y que no en todas las empresas las personas que puedan estar preparadas hasta el momento son mujeres. A mí me parece que lo que hay que hacer es un trabajo en la base, insistir en la conciliación entre el mundo familiar y laboral, en la educación y en esta serie de cuestiones. Estoy de acuerdo en que las empresas estarían mejor dirigidas por mujeres. La señora diputada Loroño decía que cree que la única forma útil y efectiva de lograr una integración de las mujeres es la cuota. Independientemente de que el término le parezca más o menos acertado a la señora Monteserín, si no le importa lo voy a utilizar. Les he dado el dato de la participación actual, pero no he dicho otro que es más importante, que es la evolución que se ha producido desde el 6 por ciento en el año 1977 hasta el 35 por ciento de hoy. Se ha más que duplicado en diez años. Por tanto, es la evolución natural en el ámbito público lo que puede lograr la integración de las mujeres, más que la imposición de la cuota que, como le digo, no considero necesaria.

Estoy de acuerdo con usted en que la ley es ambiciosa y que hay que matizar y mejorar algunas cosas; supongo que estarán trabajando en ello. Me hablaba también de que es necesario concienciar y de que la forma útil y efectiva para hacerlo es la cuota. No creo que la cuota sea un elemento de concienciación por sí sola; el elemento de concienciación está en otras cosas, está en la educación, está en la concienciación en políticas y en planes de igualdad. La cuota no me parece que es un elemento de concienciación.

Por último, la señora diputada Monteserín dice que, en lugar de cuota, hablemos de acción positiva o de representación equilibrada, porque el término cuota está superado. Me da igual hablar de cuota que de representación equilibrada; en realidad, la terminología que se utiliza de discriminación positiva, acción positiva —también ha habido algunos cambios en la ley— no es tan importante. En lo que centra su intervención es en la idea de autorregulación de los partidos políticos, en cómo la autorregulación de los partidos políticos ha sido a cuota. Ahí no hay cuotas, porque la cuota tiene un significado de imposición y en cuanto hay autorregulación no hay imposición; la cuota se produce como consecuencia de una imposición. Me da igual que la cuota se traduzca en presencia equilibrada o que se quiera evitar; lo que hay en la actuación de los partidos políticos —cosa que todos celebramos— es una autorregulación del propio partido, no una imposición. Otra cosa que me ha llamado la atención es que la señora Monteserín decía que la sociedad se debe representar con hombres y mujeres, porque lo que hay son hombres y mujeres. Pero eso rompe el concepto de representación; el concepto de representación no es hombre y mujer, es ciudadanos en general, independientemente de su género. Otra cosa es que todos estemos de acuerdo con una mayor integración de la mujer en todos los ámbitos de la vida, pero no se puede decir que el Estado está compuesto de hombres y mujeres; está compuesto de hombres, de mujeres, de niños, de personas con discapacidad, de personas de distintas razas y de personas de distintas religiones. Por lo tanto, no creo que el debate se deba centrar única y exclusivamente en cuestiones de género a la hora de hacer una referencia al concepto de representación. Otra cosa es que forcemos el concepto de representación como lo podemos hacer para incluir una medida de acción positiva, pero no creo que en el mundo, a la hora de participar, haya solo hombres y mujeres.

La señora **PRESIDENTA**: Muy sinceras gracias, profesora Pérez-Ugena por sus palabras; estoy segura de que han aportado luz a través de sus argumentaciones a la elaboración de este proyecto de ley. Esta es la última intervención en esta Comisión y por tanto agradezco a SS.SS. y por supuesto a los servicios de la Cámara su dedicación en jornadas tan exhaustivas.

Se levanta la sesión.

Eran las seis y diez 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**