

LA HORA DE LA MUJER



La hora de la mujer

VIII Seminario Europeo
sobre el Empleo



ESCUELA DE HOSTELERÍA DE GIJÓN
24 Y 25 DE ABRIL DE 2008

*Las intervenciones incluidas
en este volumen pertenecen al
VIII Seminario Europeo sobre
el Empleo, organizados por la
Asociación de Periodistas Europeos
y el Ayuntamiento de Gijón
en el mes de abril de 2008*

LA HORA DE LA MUJER

Organiza

Asociación de Periodistas Europeos (APE)
Ayuntamiento de Gijón

Colabora

Cajastur

© de la edición: Asociación de Periodistas Europeos, 2009
Cedaceros, 11; 28014 Madrid
Teléfono: 91 429 68 69
info@apeuropeos.org
www.apeuropeos.org

© de los textos: sus autores

© de las ilustraciones: sus autores

Todos los derechos reservados. Ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada o transmitida en manera alguna ni por ningún medio, ya sea eléctrico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo del editor

Coordina

Juan Oñate

Edita

Andrea Aguilar

Fotografías

Miguel Gómez

Diseño y producción

elextranjero

Imprime

EFCA, S. A.

Depósito legal: M. 17.076-2009

Las publicaciones de la APE cuentan con la colaboración de



ÍNDICE

PRÓLOGOS..... 11

LA HORA DE LA MUJER..... 21

Diego Carcedo

Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos y director del seminario

César José Menéndez Claverol

Director de Relaciones Institucionales y Asuntos Sociales de Cajastur

Paz Fernández Felgueroso

Alcaldesa de Gijón

María Teresa Fernández de la Vega*

Vicepresidenta del Gobierno

Vicente Álvarez Areces

Presidente del Principado de Asturias

NUEVA SOCIEDAD, NUEVA MUJER, NUEVAS EXPECTATIVAS:
UNA VISIÓN ESPAÑOLA 43

Inés Ayala

Eurodiputada por el PSOE. Fundadora de Mujeres Progresistas y Mujeres Jóvenes

Clara Sánchez

Escritora y periodista

Marcos Peña

Presidente del Consejo Económico y Social (CES)

Paz Andrés Sáenz de Santamaría

Catedrática de Derecho Internacional Público de la Universidad de Oviedo

Moderador

José María Rídao

Escritor y diplomático

* Fue proyectado un vídeo con su intervención.

EL BENEFICIO DE LA DIVERSIDAD..... 89

Eleonor Tabi Haller-Jorden

Directora general de Catalyst Europe

Presentadora

Ángeles Bazán

Directora de Informativos de Fin de Semana de RNE

PODER Y TOMA DE DECISIONES:

LA VIGENCIA DEL TECHO DE CRISTAL 105

Therese Murphy

Miembro del Consejo Ejecutivo del Grupo de Presión de Mujeres Europeas y presidenta del Consejo Nacional de Mujeres de Irlanda (NWCJ)

Susana Brunel

Adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras

Julián Santamaría

Catedrático de Ciencia Política de la Universidad Complutense de Madrid y presidente del Instituto Noxa Consulting

Celia Villalobos

Secretaria cuarta del Congreso de los Diputados y ex ministra de Sanidad

Matilde Fernández

Diputada por el PSOE en la Asamblea de Madrid y ex ministra de Asuntos Sociales

Moderadora

Paz Fernández Felgueroso

Alcaldesa de Gijón

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL:

UNA CUESTIÓN ESTRATÉGICA 169

Fernando Vallespín

Presidente del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

María Fernández Campomanes

Directora del Instituto Asturiano de la Mujer

Cándido Méndez

Secretario general de la Unión General de Trabajadores

Ignacio Buqueras

Presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles

Begoña Fernández

Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón

Moderador

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación de Periodistas Europeos

LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO: PRESENTE Y FUTURO 215

Xavier Prats Monné

Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea

Presentador

Diego Carcedo

Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos y director del seminario

CLAUSURA. 247

Begoña Fernández

Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón

Graciano Torre

Consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias

Diego Carcedo

Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos y director del seminario

ALGUNOS MOMENTOS 259

EDICIONES ANTERIORES 267

prólogos

d

Desde 1999, la Asociación de Periodistas Europeos viene celebrando en Gijón su Seminario Europeo sobre el Empleo, que ha permitido a los asturianos enriquecer nuestros juicios y consideraciones sobre los complejos factores que influyen sobre el mercado laboral en nuestro país y en Europa.

En estos años, la mujer se ha incorporado decisivamente al mercado de trabajo en España, contribuyendo a que la población activa aumentase de manera progresiva desde el año 2000.

También en Asturias la participación de la mujer en el mercado laboral ha resultado decisiva durante esta última década para el desarrollo económico y social de nuestra comunidad. Desde 1999, se incorporaron al mercado laboral asturiano 84.200 mujeres y la tasa de actividad femenina aumentó en más de 13 puntos. Además, Asturias es la única comunidad autónoma de España que creó empleo neto en 2008; en gran medida, por la importante creación de empleo femenino.

No obstante, la crisis económica podría afectar a esta positiva participación de la mujer en nuestro mercado laboral o a la calidad del empleo femenino. En casi todos los países europeos el tiempo parcial y la precariedad son femeninos. La mujer sigue teniendo más difícil encontrar su primer empleo, conseguir la estabilidad y después ascender en su ámbito profesional.

El VIII Seminario Europeo sobre el Empleo de la Asociación de Periodistas Europeos promovió en Gijón un debate sobre las distintas políticas de empleo que se desarrollan considerando las particularidades que tiene el mundo laboral para las mujeres.

Pese a los avances, aún son muchos los retos pendientes. Entre ellos, el de una mayor participación de la mujer en el mercado laboral en igualdad de oportunidades en términos de equiparación de salario y de acceso a puestos directivos y de responsabilidad en las empresas.

Eliminar la brecha en materia de igualdad en el ejercicio del poder entre mujeres y hombres, y avanzar en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, no sólo implica ahondar en la justicia social, sino también en nuestro progreso económico.

Todas las trabas que las empresas o la ciudadanía imponen a la incorporación de la mujer al mercado laboral, o a la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres en las relaciones de trabajo, son trabas que imponemos a nuestro desarrollo social y económico. La igualdad no es sólo y fundamentalmente cuestión de justicia, sino también de progreso económico y, por esta razón, uno de los valores fundamentales a promover en el actual contexto de crisis económica.

Estos aspectos se abordaron con rigor y desde distintos ámbitos de actuación y opinión en este VIII Seminario Europeo sobre el Empleo. Este libro es, por lo tanto, una valiosa aportación de argumentos para continuar avanzando en la igualdad por el empleo y en la garantía de un desarrollo económico más justo y participativo.

VICENTE ÁLVAREZ ARECES

Presidente del Principado de Asturias

P

resenta esta publicación el resultado de los debates del VIII Seminario Europeo sobre el Empleo, que se celebró en Gijón en abril de 2008. El empleo y los problemas derivados de su ausencia han sido objeto de atención preferente por parte de nuestro Ayuntamiento durante la última década, y aun antes. Nuestra ciudad ha querido y sabido ser pionera en el diseño y la aplicación de políticas activas para fomentar el empleo y erradicar, en él, desigualdades, y particularmente las que afectan a las mujeres. A la mujer trabajadora, precisamente, hemos dedicado el encuentro del pasado año, convencidos de los profundos cambios que en este aspecto se están produciendo en nuestra sociedad y de la importancia de nuestra contribución a ese proceso.

Incrementar la presencia de la mujer en el mundo laboral, mejorar su calidad de vida, fomentar la igualdad de trato y la no discriminación, tanto en la promoción como en el acceso a la formación, así como facilitar la conciliación laboral y familiar, son objetivos que han encontrado siempre un lugar preferente en los acuerdos sociales por el empleo y la promoción económica promovidos en Gijón. La perspectiva de género y las políticas de igualdad de oportunidades impregnan, de forma progresiva y creciente, los sucesivos acuerdos.

Tenemos muy clara la necesidad y la obligación de crear condiciones de igualdad en todos los órdenes de la vida —privados y públicos—, algo que compete y compromete al conjunto de la sociedad, y en primer lugar a las Administraciones. Es mucho lo que en ello hemos avanzado en los últimos años, pero mucho más lo que nos queda por conseguir. Y como siempre ocurre con los cambios importantes, lo primero es librar la batalla de las ideas, de las opiniones, de las conciencias. De los juicios y los prejuicios. Abrir debates que fijen la atención en lo más visible y obvio, pero también en los aspectos que las viejas rutinas hacen pasar inadvertidos. Debates como los tratados en este seminario, significativamente titulado «La hora de la mujer», donde se trataron con rigor y profundidad temas como la diversidad, la dificultad de las mujeres para acceder a puestos directivos y de poder, la conciliación de la vida familiar y laboral desde un punto de vista estratégico, o el presente y el futuro de la mujer en el mercado de trabajo.

Todo ello se reproduce nuevamente en esta publicación, con la que hacemos perdurar reflexiones muy interesantes que nos pueden seguir inspirando y sugiriendo ideas y soluciones. Ojalá sea así.

PAZ FERNÁNDEZ FELGUEROSO

Alcaldesa de Gijón

e

España es el país occidental donde en las últimas décadas evolucionó con mayor rapidez la incorporación de la mujer a la vida social, política y laboral. La estadística comparativa no deja ningún lugar a dudas. Pero de sobra es sabido que las estadísticas y sus datos pueden resultar engañosos o dar una imagen distorsionada de la realidad. Efectivamente, a partir de los años setenta, coincidiendo con la implantación de la democracia, la sociedad española dio un paso gigantesco adelante en el proceso de igualar a la mujer con el hombre en derechos y posibilidades de realización personal y profesional. En menos tiempo ninguna sociedad moderna evolucionó tanto.

Pero esta evolución, con ser enormemente positiva, tiene un mérito relativo. Era mucho el atraso en que se encontraba la mujer después de cuarenta años de una dictadura inspirada en el nacionalcatolicismo que mimaba a la mujer con frases grandilocuentes pero limitaba prácticamente el mérito de su misión en la sociedad al papel de madre y esposa abnegada. Ponerse al nivel de igualdad en que ya estaba en otras sociedades europeas no resultó fácil. Aunque el ambiente político de comprensión de sus reivindicaciones era diferente, las mujeres todavía tuvieron que emplearse a fondo para conseguirlo.

Así hoy la situación de la mujer en España no difiere gran cosa de su estatus en otros países de nuestro entorno. Esta realidad, sin embargo, no supone que todas las injusticias que implicaba su discriminación hayan desaparecido, ni mucho menos que no existan aún comportamientos y prejuicios, estructurales y residuales, que dificultan la igualdad o se resisten a liquidarla. Y no hace falta entrar en la vida cotidiana de los hogares para percatarse de ello. Donde más se nota, y quizás donde más indignante resulta, es en el mundo laboral, en el mercado de trabajo y en el trato que en muchos casos sufre la mujer por su condición, una condición que lastra su imagen y valoración profesional. La perspectiva de que en algún momento pueda ejercer el derecho de la maternidad, lo que la obligará a unos periodos de abandono de las funciones que vendría desarrollando, crea un miedo atávico a ciertos empleadores, que no comparten la solidaridad social que una función de semejante naturaleza requiere, a la hora de contratar. Es una actitud hostil y antisocial de quienes ni siquiera aciertan a ver que esos periodos de licencia por maternidad las mujeres –y no todas– sólo los usufructúan dos o tres veces a lo largo de una vida laboral predestinada a prolongarse varias décadas.

Todo por no hablar de los problemas derivados de actitudes machistas de acoso, de obstáculos para que las mujeres puedan conciliar su vida familiar y profesional y de las diferencias que todavía existen en muchas empresas en los sistemas de remuneraciones, incentivos y, por supuesto, de promociones y ascensos. Acerca de todas estas cuestiones, y otras cuya enumeración haría interminables estas líneas, discurrió el VIII Seminario Europeo sobre el Empleo de Gijón que se celebró en 2008. Un foro que cada año analiza la situación del mercado de trabajo con especial atención a un aspecto específico y que en esta oportunidad lo hizo bajo el expresivo título de «La hora de la mujer». Las conferencias, deliberaciones y conclusiones se recogen en el libro que tiene usted en sus manos.

El interés del seminario fue reconocido en esos días por los asistentes, por la prensa y por los expertos. La categoría de los ponentes, muchos de ellos extranjeros, y el contenido de los estudios, ponencias y análisis expuestos, a los que hay que incorporar los debates e intervenciones del público, le dieron un nivel técnico y práctico extraordinarios. El contenido del libro es un buen reflejo de las múltiples aportaciones que se hicieron en el transcurso de las sesiones y sin duda un elemento fundamental para el trabajo y la consulta de quienes ahora quieran profundizar en este problema al que todos, comenzando por los políticos, debemos seguirle prestando atención. Porque la conclusión es muy elocuente: la igualdad ha mejorado, sin duda, pero aún tiene que mejorar más en muchos aspectos generales y concretos.

DIEGO CARCEDO

*Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos
y director del Seminario Europeo sobre el Empleo*



Diego Carcedo



César José
Menéndez Claverol



Paz Fernández
Felgueroso



María Teresa
Fernández de la Vega



Vicente Álvarez
Areces

LA HORA DE LA MUJER

Diego Carcedo

Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos (APE)
y director del seminario

César José Menéndez Claverol

Director de Relaciones Institucionales y
Asuntos Sociales de Cajastur

Paz Fernández Felgueroso

Alcaldesa de Gijón

María Teresa Fernández de la Vega*

Vicepresidenta del Gobierno

Vicente Álvarez Areces

Presidente del Principado de Asturias

* Fue proyectado un vídeo con su intervención.

DIEGO CARCEDO. Presidente de la APE y director del seminario: Cuando hace unos años surgió la idea de celebrar este foro sobre el empleo en Gijón, no sabíamos que esta iniciativa se prolongaría en el tiempo y gozaría de tan buena salud. En aquel momento el problema del empleo en España era muy importante: el paro estaba por encima del 16% y Gijón era una de las ciudades de España que más preocupación mostraba por este asunto. Quien hoy preside esta sesión inaugural –el presidente de la Comunidad Autónoma– era alcalde de Gijón. En la APE, aunque habitualmente abordamos temas de carácter internacional, nos pareció que era importante crear un foro de debate sobre esta cuestión que afectaba a tantas personas, que preocupaba a tantas familias y que constituía, sin lugar a dudas, uno de los mayores problemas de nuestra sociedad.

En las sesiones que hemos celebrado hasta ahora hemos abordado diferentes cuestiones, porque este es un problema que tiene muchas dimensiones y variantes. En este foro se han presentado ponencias e ideas muy variadas que han quedado recogidas en los libros que hemos editado y que han sido y están siendo utilizados en universidades, en tesis doctorales y en otros foros relacionados con el empleo.

En los años transcurridos desde que este seminario arrancó han pasado muchas cosas y se han producido cambios muy importantes en materia de empleo. Durante un periodo el problema del paro en España se amortiguó muchísimo. Tanto que casi, casi nos habíamos olvidado de que se trata de un problema imperecedero. Pensar en una tasa de desempleo cero para siempre jamás es una auténtica utopía. Los problemas asociados al empleo seguirán ahí, con

diferentes variantes, sujetos a los cambios que se estén produciendo en la sociedad española y en la esfera internacional. Este seminario, por tanto, mantiene su plena vigencia y en su octava edición arrancamos con una renovada preocupación por el desempleo, algo que empieza a atisbarse. Estamos ante un proceso de desaceleración económica, ante una crisis incipiente, y esta coyuntura siempre afecta, en primer lugar, al empleo.

Al margen de esto, tenemos como tema fundamental para los debates de este año uno que afecta a la mitad, nada menos, de la sociedad española: la igualdad y la cuestión de la mujer y el empleo. Aunque la situación ha cambiado mucho –y, como no podía ser de otra manera, para mejor– la mujer es aún hoy quien tiene más dificultades para conseguir empleo. Además, es quien tiene más facilidad para perderlo y, a menudo, ha de hacer frente a ese *handicap* que se le atribuye injustamente por la maternidad. El prejuicio que se sostiene contra la mujer parte de la idea de que está predestinada a tener hijos y, por lo tanto, habrá etapas laborales en las que estará fuera del mercado. Esto no tiene especial consistencia. Si tenemos en cuenta una vida laboral de treinta y muchos o cuarenta años, los permisos por maternidad de una mujer que tenga uno, dos, o –como mucho, últimamente– tres hijos afectarán sólo unos cuantos meses de su vida laboral. En la práctica es un tiempo insignificante aunque, en muchas ocasiones, se magnifica en contra de la imagen de eficacia de las mujeres en el mundo profesional y de su contribución al desarrollo económico de nuestro país.

La mujer, además, está claramente discriminada en muchas empresas en materia de salario. A menudo realiza el mismo trabajo que los hombres pero, a

través de algún subterfugio u otro, cobra menos. Estamos ante un tema de mucha actualidad, un tema que ha impulsado la acción política encaminada a imponer –porque hay que utilizar la palabra– la igualdad. Esta política debería surgir sola, pero también hace falta que desde arriba se imponga de alguna manera. Es muy importante mentalizar a la sociedad, así como analizar las circunstancias que hacen que la mujer esté todavía hoy en inferioridad de condiciones.

Sobre todos estos aspectos debatiremos en las próximas sesiones y para ello contaremos con la participación de expertos en el ámbito del empleo: con políticos, con sindicalistas y, por supuesto, con el público, que esperamos que exprese sus opiniones y participe vivamente en este encuentro.

Por ultimo, quiero expresar mi agradecimiento por todo el apoyo que nos brinda el Principado de Asturias a su presidente, Vicente Álvarez Areces, que hoy nos acompaña. También a la Consejería de Industria y Empleo, con su consejero aquí presente, Graciano Torre, y al Ayuntamiento de Gijón, por todo el soporte que nos da. Gracias también a Cajastur, que participa asimismo en el patrocinio. Cedo la palabra a su director de Relaciones Institucionales y Asuntos Sociales, don César José Menéndez Claverol.

CÉSAR JOSÉ MENÉNDEZ CLAVEROL. Director de Relaciones Institucionales y Asuntos Sociales de Cajastur: En primer lugar, deseo felicitar a la APE por la capacidad que demuestra en cada nueva edición del Seminario Europeo de Empleo para acertar en la elección del tema a debate. Después de siete exitosas ediciones,

en esta ocasión han puesto el acento en el protagonismo que la mujer debe tener en el mercado laboral. Parafraseando el título de este seminario, ha llegado «la hora de la mujer». Es decir, la hora de la igualdad.

Tengo el orgullo de trabajar en una entidad que –como el resto de cajas y la Administración Pública– ha sido pionera en defender la igualdad de oportunidades de las mujeres. En nuestra organización se respeta el principio de «igual salario, igual trabajo» y se han establecido los mecanismos para la hacer posible la conciliación de la vida familiar y la promoción laboral. Pero es innegable que aún queda camino por recorrer. Desde Cajastur creemos que iniciativas como este seminario son un impulso necesario para avanzar en el camino hacia la igualdad real, meta última de la igualdad formal consagrada en nuestro ordenamiento jurídico. Muchas gracias.

PAZ FERNÁNDEZ FELGUEROSO. Alcaldesa de Gijón: Un saludo y una bienvenida a todos los presentes. También a las personas que están en la otra sala; el éxito del seminario ha sido tan importante que hay muchas personas que se encuentran en una sala contigua.

En primer lugar, quisiera expresar un agradecimiento muy especial al presidente del Principado de Asturias, que hoy nos acompaña. Él impulsó estos seminarios en su último año de mandato en el Ayuntamiento de Gijón en 1999. También siendo alcalde de esta ciudad creó en 1996 la Agencia de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón. Gracias también a la APE por su fidelidad con esta cita. Y muchas gracias a Cajastur por su generoso patrocinio de este seminario.

El empleo es un asunto que a Gijón le importa especialmente. Como algunos de ustedes saben, desde la administración consistorial tenemos el propósito y, sobre todo, la voluntad política de destinar una parte importante de nuestro presupuesto –sumado al que aplica el Principado de Asturias– a pactos por el empleo. Además, estamos a punto de suscribir un nuevo pacto con los empresarios y con los sindicatos. En consecuencia, en esta ciudad es muy importante todo lo que tenga que ver con el empleo, con las políticas activas en este área y con iniciativas que suman lo público y lo privado en aras de alcanzar una mayor estabilidad laboral para nuestra gente.

A lo largo de estos años, gracias al trabajo sostenido del Principado y del Ayuntamiento de Gijón, hemos conseguido un crecimiento en la tasa de actividad, una disminución en la tasa de paro y una caída en la de temporalidad. Estos tres indicadores muestran una evolución muy positiva. Los parámetros –que reflejan la revitalización de la actividad económica de Gijón con la apertura de nuevas empresas en la ciudad y la modernización de otras que ya estaban presentes–, sin embargo, no muestran nuestra grave preocupación por el empleo de las mujeres.

La presente edición de este seminario está dedicada a este tema. El empleo y la mujer es uno de los asuntos que más nos preocupan. Las cifras, que he mencionado, han sido muy favorables, como les he dicho, pero lo han sido más para los varones. No han sido suficientemente buenas, a nuestro juicio, para las mujeres. En el nuevo pacto, que estamos a punto de suscribir, queremos prestar mayor atención a la incorporación a la actividad económica y al empleo de las mujeres.

En esta línea, en Gijón hemos desarrollado proyectos –muchos de ellos europeos– relacionados con políticas enfocadas a la incorporación de las mujeres o a su formación en actividades o sectores en los que no están suficientemente representadas. La mayor parte de nuestro trabajo en red con otras ciudades europeas ha tenido una incidencia positiva en el empleo de las mujeres y en su formación. Me refiero a proyectos como URBAN, URBACT, EQUAL e INTERREG.

Por otro lado, me gustaría subrayar lo oportuno que resulta tratar este año la cuestión de la igualdad y el empleo. Hoy, por primera vez, el Gobierno de España cuenta con una ministra de Igualdad, y con un gabinete en el que hay más mujeres que varones. Además, hay mujeres en ministerios donde tradicionalmente sólo había hombres, como el Ministerio de Defensa. Todo esto apunta en una misma dirección y, de alguna manera, viene a subrayar que las políticas de igualdad están de forma prioritaria en la mesa del Gobierno.

Antes les decía que el aumento, a lo largo de estos años, en las cifras de empleo de las mujeres no es suficiente, pero eso no quita que haya que subrayar los importantes avances que han ocurrido; sin que entendamos que han sido suficientes. Nuestras políticas desde el Ayuntamiento de Gijón han de incidir en el empleo de las mujeres, en la negociación con las empresas para que ellas ocupen puestos de responsabilidad. Debemos apostar por la sensibilización del sector empresarial en estos temas y exigir que se cumpla la Ley de Igualdad, que defiende una cuota de mujeres en los consejos de administración y la igualdad salarial.

Hay muchos desafíos y no son fáciles de superar, pero las mujeres somos más del 50% de la sociedad española. Esto incluye mujeres de todas las edades, muchas de ellas jóvenes muy bien preparadas y dispuestas a incorporarse al mercado de trabajo.

Las líneas de pensamiento y el debate que se establezcan durante el seminario nos darán músculo suficiente. Y ahora pienso en la imagen escogida para ilustrar el programa de estos debates, que refleja a una mujer exhibiendo su músculo, un músculo de formación, de pensamiento, un músculo económico. Las piezas están colocadas desde la Administración –desde el Gobierno del país, desde el Gobierno regional, y también lo estarán desde el Gobierno local– para que superemos las dificultades que hasta ahora han podido tener algunas mujeres para incorporarse a una vida laboral activa. Pero debemos redoblar los esfuerzos porque –si bien en Asturias las cifras en este momento de empleo y de desempleo siguen siendo buenas y el empleo sigue creciendo– este es un momento en el que hay que prestar especial atención a la incorporación de las mujeres al mercado laboral para que la actividad económica, de nuestra región y de nuestra ciudad, mantenga el ritmo de los últimos diez años.

Les deseo a todos un buen debate; yo estaré muy atenta al mismo y participaré por la tarde en una mesa redonda. Muchas gracias. Bienvenidos, bienvenidas a este seminario

DIEGO CARCEDO. Presidente de la APE y director del seminario: Muchas gracias, alcaldesa. Varias veces la vicepresidenta del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, ha hecho alusión a

este seminario, que conoce perfectamente. Nos ha expresado en reiteradas ocasiones su interés por participar en él. Nosotros la hemos invitado varias veces pero el seminario suele celebrarse en jueves y viernes, y estamos a comienzos de legislatura. Mañana se celebra el segundo Consejo de Ministros de este nuevo Gobierno, y obviamente esto ha hecho imposible su presencia aquí. Sin embargo, ha tenido la amabilidad de mandarnos un mensaje de video que vamos a proyectar a continuación.

MARÍA TERESA FERNÁNDEZ DE LA VEGA.

Vicepresidenta del Gobierno: Agradezco a la Asociación de Periodistas Europeos y al Ayuntamiento de Gijón la organización de este seminario y les agradezco su amable invitación. Por problemas de agenda no puedo estar ahí en el arranque de este seminario, que va a comportar, estoy segura, un debate de enorme interés.

En primer lugar quiero señalar que el Gobierno, al que represento, se identifica absolutamente con el título del seminario. Es, efectivamente, «la hora de las mujeres». Cada vez somos más, hombres y mujeres, los que creemos que en el siglo XXI no se puede prescindir de la fuerza laboral de la mitad de la sociedad: de las mujeres. Nosotras sumamos.

Creo que podemos decir que España ha avanzado mucho en este campo en los últimos años. Hoy hay muchas más mujeres que forman parte de la población activa, pero todavía nos queda un largo camino por recorrer. Por eso es tan importante que desde los poderes públicos, y también desde los poderes sociales, se promuevan actuaciones que faciliten la incorporación y el aumento

de la presencia de la mujer en el mercado laboral. Es muy importante que se eliminen las discriminaciones que en el mercado laboral todavía subsisten.

Desde que obtuvo la confianza de los ciudadanos, el Gobierno socialista ha puesto en marcha muchas medidas, y puedo garantizaros que en esta legislatura que ahora se acaba de iniciar vamos a seguir trabajando para que se aumente y mejore el empleo de las mujeres. Vamos a poner en marcha políticas activas de empleo, a promover con las organizaciones sociales los planes de igualdad y a facilitar medidas que permitan que las mujeres puedan compatibilizar su vida laboral y familiar. En estos planes queremos implicar a toda la sociedad.

Estoy segura que este seminario va a ser muy positivo. Estoy segura que vais a abrir el debate. Os deseo lo mejor y seguiré con atención vuestras conclusiones. Todos debemos trabajar por una sociedad más justa y una sociedad decente en la que la mujer esté plenamente incorporada, con igualdad de condiciones con respecto al hombre, en el mercado laboral. Muchas gracias.

DIEGO CARCEDO. Presidente de la APE y director del seminario: Gracias por este mensaje. Paso la palabra ahora al presidente del Principado de Asturias, Vicente Álvarez Areces, que cerrará esta sesión inaugural.

VICENTE ÁLVAREZ ARECES. Presidente del Principado de Asturias: Buenos días. Mi presencia en todos los seminarios que se han celebrado estos años aquí, en Gijón, parte no sólo de la inten-

ción de prestar la necesaria representación institucional, sino de una auténtica vocación. Estos encuentros son un foro de reflexión sobre el principal motivo de preocupación de la sociedad española –y particularmente asturiana– desde hace años. El empleo mantiene un lugar destacado en las lista de preocupaciones bajo cualquier circunstancia, porque el derecho al trabajo no es uno más entre los muchos que tienen los ciudadanos de nuestro país. La incorporación al mercado laboral es un elemento sustantivo en el desarrollo de los proyectos de vida y es clave para la inserción plena del individuo en la sociedad.

En 1999 se pusieron en marcha estos encuentros a través de la relación que manteníamos con la APE. Allí están asturianos de lujo que forman parte de nuestro *lobby* madrileño. Alguno, desgraciadamente, no está ya con nosotros y le recordaremos siempre. Hablo de Cándido.

Volviendo al origen de estos seminarios, en aquel momento Asturias encabezaba el *ranking* con una tasa de desempleo altísima. Teníamos un crecimiento del uno y pico por ciento en nuestra economía regional, mientras que el conjunto de España en aquel momento crecía casi al 4%. Era, por tanto, una situación muy difícil. Como consecuencia de las grandes reconversiones que tuvieron lugar en Asturias en los años ochenta y noventa se perdieron más de cien mil empleos. Esta cifra representaba la cuarta parte de la población activa. No ha habido ninguna región europea en la que la reconversión haya tenido un impacto tan grande en la población activa como lo tuvo aquí.

Pero aquello no nos amilanó. Producto de esa reflexión, y de otras muchas, y de los instrumentos que se fueron poniendo en marcha –entre otros un pacto social de gran alcance, con luces largas, un pacto que no se dio en nin-

guna región europea— llevamos nueve años prácticamente de continuidad en la tarea de gobierno que se nos encomendó. Aquí, en Asturias, nos reunimos con los agentes sociales, con los trabajadores, con los empresarios asturianos para poner en marcha los acuerdos más importantes en materia de empleo y de concertación social alcanzados en nuestra historia democrática. Sin duda, sabíamos que la tarea era muy importante y que merecía la pena.

Hoy, nueve años después, os puedo decir —gracias a la posibilidad de reflexionar que nos brindan foros como este— que los resultados han sido muy positivos. Hemos recuperado más empleo del que perdimos. Asturias en aquel momento rozaba tasas de desempleo del 16%. Hoy estamos por debajo del promedio de nuestro país. Algo habremos hecho bien. El desempleo se sitúa en la actualidad en torno al 8%.

Además de recuperar el empleo perdido se ha generado más empleo. Esta tendencia que se ha dado en Europa se ha manifestado también aquí, en Asturias; a veces incluso de forma más rápida y, en determinados momentos, con tasas de empleo mayor que en el resto de nuestro país. En todo esto ha jugado un papel esencial la incorporación de la mujer al mercado laboral. Y este es un reto que continúa.

Hoy Asturias mira al futuro de una forma bien distinta: ha diversificado su economía, ha superado el lastre que suponía la gran dependencia de la empresa pública; una empresa que no era competitiva, que era ineficiente. Teníamos sectores que estaban en crisis en Europa y que tuvimos que renovar. Y lo hicimos entre todos. Creamos un modelo de trabajo y de desarrollo que está ahí, vigente todavía. Estamos muy orgullosos de haberlo conseguido.

Y la APE, como decía, ha estado siempre a nuestro lado, alentando la reflexión, divulgándola y ayudándonos a profundizar en ese camino. Por eso les damos las gracias. Lo hacemos, además, en este sitio que es un antiguo cuartel de la Policía Nacional convertido en Escuela de Hostelería. Al edificio original se le añadió un anexo para dar servicio a la calle y para que los chavales pudiesen insertarse rápidamente en el mercado laboral. Y esto es algo que sucede, a veces hasta prematuramente. Creo que en esta ciudad hemos dado ejemplo de la tenacidad con que siempre se han abordado los temas de empleo. Paz ha sido testigo y agente de todo ello. Como consejera de Industria en el Principado hizo frente a muchos problemas y planteó muchas soluciones.

La presente edición del seminario está dedicada a la reflexión sobre la hora de la mujer en materia de empleo. Algunos de los retos en este área —como la eliminación de la brecha en materia de igualdad o avanzar en la conciliación de la vida familiar y laboral— no sólo implican ahondar en la justicia social, sino también en nuestro progreso económico.

Buena parte del crecimiento que se alcanzó en los últimos años se debe a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Las llamadas Estrategias de Lisboa marcaron unas metas muy inteligentes, aun cuando muy difíciles. No se han conseguido todos los objetivos que quedaron establecidos —y la prueba es que la Unión Europea ha tenido que revisar algunos de los plazos—, pero una de las principales metas era la creación de empleo y, desde que se estableció este protocolo en el año 2000, se han creado en torno a ocho millones de empleos en Europa, de los que seis millones han sido empleos para mujeres. España ha sido el país que más empleo ha generado de toda la UE y

también ha sido donde el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado ha sido más acusado. Por tanto, buena parte del crecimiento de Europa –y de nuestro país, particularmente– se debe a la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Todas las trabas que las empresas o la sociedad imponen a este desarrollo, o a la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en el plano laboral, son –aparte de injustas– trabas a nuestro desarrollo social y a nuestro crecimiento económico. En términos estrictamente de análisis de mercado puramente económico, la igualdad no es sólo y fundamentalmente una cuestión de justicia social, sino también una cuestión de progreso económico.

Desde el Gobierno del Principado de Asturias concedemos a estas políticas una categoría de prioridad absoluta. Lo hacemos guiados por tres grandes objetivos. En primer lugar, tratamos de incrementar la tasa de actividad femenina, muy inferior a la masculina. En segundo lugar, queremos avanzar en la conciliación de la vida laboral y familiar, para facilitar la incorporación de la mujer al mercado. Esto tiene especial importancia en una Comunidad que no recibe contingentes amplios de inmigración. Tal y como he explicado previamente, el aumento de la tasa de actividad es el objetivo final y esto sólo puede darse gracias a la incorporación de inmigrantes o de las mujeres al mercado laboral. En tercer lugar, pretendemos alcanzar la igualdad para evitar la discriminación por razón de sexo, con especial énfasis en la eliminación de la segregación. Es decir, queremos favorecer el acceso de las mujeres a cargos de máxima responsabilidad.

Como es lógico, hemos querido dar ejemplo y en el Gobierno que presido actualmente tenemos paridad absoluta. En Asturias apostamos por la incorpo-

ración de la mujer a la vida pública y a los ámbitos de responsabilidad. Desarrollamos esta política de un modo integral y hemos creado organismos que velan por el cumplimiento de las políticas de igualdad. Un ejemplo es el Instituto de la Mujer, un instituto asturiano, dependiente de la Consejería de Presidencia, Justicia e Igualdad, que, como sabéis, está en marcha desde el año primero en el que accedí al Gobierno. Este instituto continúa el trabajo que arrancó en el Ayuntamiento de Gijón, donde creamos una consejería específica para tratar estos asuntos. El instituto ha desarrollado una labor muy interesante, logrando crear un gran consenso social y articulando la participación en sus iniciativas de numerosos organismos y asociaciones.

Desde esta perspectiva, en los últimos años hemos puesto en marcha una estrategia de acción para fomentar el estímulo y la formación de mujeres empresarias. Hemos tratado de mejorar el funcionamiento del mercado, integrando un enfoque de género en las políticas generales. Hemos estimulado la participación social de mujeres en edad laboral que no buscan activamente trabajo, ayudándolas a incorporarse al mercado laboral. Un ejemplo de esto es el proyecto Calíope, que pretende incentivar la incorporación al mercado de las mujeres entre 25 y 45 años mediante la creación de talleres.

También hemos promovido programas de formación y empleo para aquellas mujeres con mayores dificultades de acceso al mercado. El programa ILMA (Inserción Laboral de Mujeres Monoparentales Asturianas) es una prueba de ello. Mediante la colaboración con el sector privado, ILMA pretende formar en diferentes oficios a mujeres de familias monoparentales, víctimas de violencia de género. Estos proyectos han consolidado un marco de actuación

que, unido a la aprobación de la Ley de Igualdad del Gobierno de España, nos permite avanzar hacia la eliminación de la discriminación de género en el plano laboral.

Podemos decir con satisfacción que hemos logrado buenos resultados, pero no nos conformamos. En los últimos años Asturias ha alcanzado unas cifras históricas en la creación de empleo femenino. Ha aumentado la tasa de empleo femenino en un porcentaje muy superior al masculino. Asturias presenta resultados por encima de la media de nuestro país, aunque en conjunto todo el país ha dado un gran paso adelante. Los últimos datos procedentes de la encuesta de población activa así lo evidencian. La tasa de actividad ha crecido 8,61 puntos desde el año 1999; es decir, en 2007 ha pasado del 33,79% al 42,40%. La tasa de paro se ha reducido en 15,3 puntos desde 1999. En este mismo periodo, de 1999 a 2007, la tasa de empleo subió 12,81 puntos. La tasa de crecimiento de la ocupación femenina –que en el conjunto de España duplicó a la masculina– en Asturias fue cuatro veces mayor.

Todo esto no quiere decir que no seamos conscientes de la gran tarea que aún nos queda por delante. Todavía hay muchas dificultades que superar, pero es conveniente, en un seminario como éste, aportar una visión retrospectiva. Es importante entender de dónde partimos y dónde estamos, para poder valorar si las políticas y las reflexiones que hicimos y que aplicamos fueron buenas o no.

Como saben –y lo han reconocido los representantes de la FADE– no ha habido ninguna región europea en la que se haya hecho el esfuerzo de consenso y concertación social que hemos desarrollado aquí. La concertación social

en Asturias está centrada en una serie de objetivos. El primero de ellos es el empleo. Las políticas activas de empleo se acuerdan, se financian y se evalúan continuamente, a lo largo del año y a lo largo de toda la legislatura. Hay un control estricto y un seguimiento exhaustivo de los resultados de las medidas. Y estas medidas están relacionadas con políticas activas de empleo, de formación, de desarrollo industrial, de vivienda, de sostenibilidad de los servicios públicos y de eliminación de la tasa de siniestralidad laboral.

Estas medidas han tenido un éxito innegable y han servido para poner en marcha agencias que antes no teníamos, como el Servicio Público de Empleo. El objetivo es el que nos marcamos en el propio pacto; que hoy, en su tercera versión, se llama ACEBA. El pacto también favorece la incorporación de las mujeres al mercado e intenta potenciar el nivel de formación y la adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

También es maravilloso ver la continua creación de empresas en Asturias. Todas las semanas asisto a dos o tres actos de este tipo. Aquí se ve una incorporación progresiva de mujeres a oficios tradicionalmente masculinos. Muchísimas mujeres que están en el desempleo, y que estaban inscritas en otras titulaciones o ámbitos laborales, cambian de sector. Se examina su potencialidad, hacen cursos de formación, se dirigen a otras áreas profesionales, a la soldadura, u otra serie de cuestiones. El resultado es que las empresas están encantadas y ellas lo mismo. Su incorporación a estos oficios cada vez es mayor.

La metodología del Servicio Público de Empleo para tratar de adaptar la oferta a las demandas del mercado laboral es cada vez más importante. Por eso, en Asturias, aunque todavía hay un desempleo importante y no nos con-

formamos con haberlo reducido, hay sobre todo oferta de empleo. Se trata de que esa oferta capte y reclute a la gente que está desempleada, a través de una cualificación y de lo que se llama formación a la carta. Este es uno de los grandes activos que nosotros tenemos en nuestro programa de formación.

En Asturias también se ha promocionado la utilización del permiso de paternidad. En el primer año de vigencia de la Ley de Igualdad, la seguridad social ha concedido, en esta Comunidad, en torno a 3.500 permisos de paternidad. Esto, visto desde fuera, no parece una cifra tan alta; pero sí que lo es si tenemos en cuenta que en Asturias en 2007 se registraron 7.323 nacimientos en los hospitales de la red pública. Es decir, en la mitad de estos nacimientos se hizo uso del permiso de paternidad. O sea, que son unas cifras realmente importantes y significativas.

El cuidado de los menores ha sido tradicionalmente una carga familiar soportada casi en exclusiva por las mujeres. Esto supuso un obstáculo para su incorporación al mercado laboral. Desde nuestro Gobierno hemos puesto en marcha una red de servicios de atención a la población de 0 a 3 años, las denominadas «escuelas 0-3», que han sido impulsadas mediante convenios de colaboración entre el Principado y los ayuntamientos. Se suscribieron convenios con 28 ayuntamientos, lo que ha supuesto la creación de una red pública de primera etapa de educación infantil con 40 escuelas, que dan servicio a alrededor de 1.700 niños y niñas.

El Gobierno de España establece una línea de apoyo a la extensión de estas escuelas. Incluso los propios empresarios nos demandan poder hacer algo en este sentido. En definitiva, creo que la Administración Pública va a

tener que mirar este tema desde una perspectiva flexible y que las iniciativas van a venir de muchos ámbitos. Seguramente en muchos casos esa flexibilidad hay que aplicarla porque los horarios no pueden ser rígidos ni uniformes. Hoy el horario laboral está cambiando en muchas situaciones. Evidentemente puede llegarse a un acuerdo según el cual los horarios puedan variar en función del colectivo. Esto tenemos que verlo con un sentido muy realista, saber que estamos en una etapa voluntaria, de crecimiento, en la que también juegan un papel importante los recursos que pueda tener cada usuario.

Asturias es la Comunidad que más paga la plaza de 0-3 en nuestro país. El Principado costea el 70% aproximadamente. Los ayuntamientos cubren también una parte del coste, del gasto de mantenimiento (aportan locales, cuando son grandes), y los usuarios, el resto. O sea, que el usuario, aun cuando paga, no cubre ni la mitad, en el mejor de los casos, del coste real de la plaza. Esto es otra manera de construir el Estado de bienestar y, además, de facilitar la incorporación de la mujer al mercado laboral. Bien a través de la Ley de Dependencia, o a través de iniciativas como ésta, la mujer tiene una ocasión magnífica de entrar en el mercado. Tenemos que ver estas políticas dentro de la enorme versatilidad que ofrecen.

Me gustaría también hablar de los cheques-bebé, que fueron tan polémicos. Seguramente se pueden hacer cosas mucho mejores; seguramente, pero que esta iniciativa es buena no lo duda ninguna de las personas que se han beneficiado de ella. En Asturias tenemos una tasa de natalidad baja y hemos reforzado esta medida del Gobierno central incorporando 500 euros más, lo que suma un total de 3.000 euros. Si esta fuese la única política sería absolu-

tamente insuficiente, pero como una medida más dentro del trabajo de creación de redes resulta positiva, y la queremos seguir apoyando.

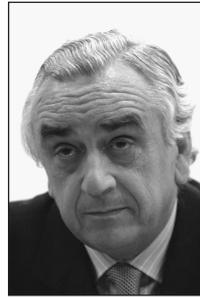
Estos han sido algunos datos que reflejan lo que hemos hecho a lo largo de estos años y nos ayudan a ver lo que queda por hacer. Sin duda queda un largo camino para la igualdad, pero se ha avanzado mucho. Y este avance ha significado no sólo más igualdad, más derechos, más justicia social, sino que también evidencia el progreso material y la modernización de nuestra sociedad. Sin las mujeres no hay futuro. Objetivamente, las necesitamos para crear una sociedad mejor.



Inés Ayala



Clara Sánchez



Marcos Peña



Paz Andrés Sáenz
de Santamaría



José María Ridao

**NUEVA SOCIEDAD, NUEVA MUJER,
NUEVAS EXPECTATIVAS:
UNA VISIÓN ESPAÑOLA**

PONENTES

Inés Ayala

Eurodiputada por el PSOE.
Fundadora de Mujeres Progresistas y Mujeres Jóvenes

Clara Sánchez

Escritora y periodista

Marcos Peña

Presidente del Consejo Económico y Social (CES)

Paz Andrés Sáenz de Santamaría

Catedrática de Derecho Internacional Público
de la Universidad de Oviedo

MODERADOR

José María Ridaó

Escritor y diplomático

MODERADOR (José María Ridaio. Escritor y diplomático): La primera sesión de estas jornadas tiene como título «Nueva sociedad, nueva mujer, nuevas expectativas: una visión española». Inés Ayala Sender, eurodiputada con una larga trayectoria política en el Parlamento Europeo y con una actividad también destacada en el ámbito de la sociedad civil, será una de las participantes. Ella es una de las socias fundadoras de Mujeres Progresistas y será la que tome la palabra en primer lugar. A continuación intervendrá la escritora Clara Sánchez, ganadora del Premio Alfaguara por su gran novela: *Últimas noticias del paraíso*. Su producción ha continuado, por supuesto, después de ese premio y, de hecho, también está aquí para presentar su última obra de ficción: *Presentimientos*. Marcos Peña será el siguiente en participar. Es el presidente del Consejo Económico y Social y también cuenta con una larga trayectoria política. Después hablará alguien a quien ustedes conocen, sin duda, mucho más que al resto de los invitados, puesto que desarrolla su actividad en esta provincia. Se trata de Paz Andrés Sáenz de Santamaría, catedrática de Derecho Internacional y autora de uno de los manuales de Derecho Internacional Público más conocidos en la disciplina, que ya va por su octava edición.

Esta primera mesa lo que tratará de hacer es ver qué cambios ha habido en la visión de la mujer en una sociedad como la española. Estamos inmersos en un cambio general de llegada cada vez más clara de la mujer a los puestos de responsabilidad en todos los ámbitos de la sociedad, en todo el mundo desarrollado; pero lo que nos interesa en esta mesa es concretamente esa visión desde España. Sin más preámbulo, le cedo la palabra a Inés Ayala.

INÉS AYALA. Eurodiputada por el PSOE. Fundadora de Mujeres Progresistas y Mujeres Jóvenes: Cuando Elena Valenciano me dijo que por qué no me animaba a participar en estas jornadas, en calidad de fundadora de Mujeres Progresistas y Mujeres Jóvenes, tuve una especie de *flash-back* en tres tiempos. En primer lugar recordé el arranque en el partido y en el sindicato, en el PSOE y en la UGT, muy al comienzo del año 1981. Me acordé también de los debates que teníamos en la universidad con el Frente Feminista en Zaragoza –la ciudad de donde yo procedo–, en los que discutíamos sobre si el feminismo era un combate de vanguardia total o había que acoger en esa dinámica a todas las mujeres, algo que en principio podía representar un poco la perduración del sistema patriarcal. Al mismo tiempo estábamos tratando de organizar los centros de salud en el Ayuntamiento de Zaragoza, donde empezamos a incorporar a las mujeres. Todavía hay temas pendientes importantes en el ámbito de la salud, y van apareciendo nuevos, pero en aquel momento yo decidí –un poco supongo que también por las buenas acciones tanto de mis compañeras en el Ayuntamiento como de una excelente amiga, Matilde Fernández, que está aquí– que había que abrir esa dinámica a todas las mujeres, sin dejar de tener los debates de vanguardia.

En Aragón empezamos los famosos encuentros o seminarios de mujer rural para abrir ese debate de contacto fuerte, ese debate de derechos, de todo lo que es la igualdad, a nuestros pueblos. Allí había muchas dificultades incluso para que las mujeres salieran de sus casas. Aquel fue el momento de preguntar: ¿de dónde venimos? Matilde Fernández, desde la Secretaría de la Mujer

en el partido, planteó que había que acompañar también esa dinámica con el trabajo y la reflexión de las mujeres que estaban en la sociedad. De ahí que fundásemos, o me invitaran a fundar, Mujeres Progresistas.

Mujeres Jóvenes también nació, digamos, a través de una invitación de Matilde, pero también como respuesta a la fuerte dinámica de, entre otras, mujeres asturianas: «las jóvenes». Yo que venía de lengua y literatura no estaba muy convencida con eso de «jóvenes», pero el término se acuñó y hoy día forma parte del lenguaje de aquellas que nos encontrábamos, y supongo que también del de las nuevas mujeres jóvenes que hoy están en estos temas de la igualdad.

Ese momento, muy al comienzo de los años ochenta, se vio después fortalecido con unas reuniones en el año 1985, justamente antes de entrar en la Comunidad Europea. Aquello es otro de mis *flash-backs*. Las compañeras francesas del PSF nos invitaron a mujeres socialistas portuguesas y españolas a un encuentro en Pau. Querían explicarnos que el combate por la igualdad en Europa era igual de importante y necesario y plantear cómo podíamos crear ese debate todas juntas. Fue un encuentro muy importante en el que entendimos que Europa era un buen marco para avanzar a través del ejemplo de las redes de mujeres, como el *lobby* europeo de mujeres. Entendimos que había que acelerar un cambio que en España iba cogiendo velocidad de crucero, pero que en el ámbito de las mujeres todavía tenía carencias importantes.

Estos dos flashes se me han juntado cuando preparaba este seminario con un encuentro celebrado estos días, al final de la campaña de las eleccio-

nes. Se trató de una reunión en Casablanca con mujeres marroquíes que están trabajando por ampliar la cuota de participación femenina en las listas electorales y que nos invitaron a expertas francesas, belgas y a mí, como representante española. Estaban muy interesadas en la Ley de Igualdad y en la parte que dedica al principio de paridad en las listas. En aquel ámbito, ante ese foro de mujeres y hombres marroquíes que están peleando por todas las libertades –y sobre todo las mujeres por el tema de la cuota–, el ejemplo español era mucho más interesante, por más avanzado, que el ejemplo francés o el belga.

Con todo esto lo que quería transmitirles es que ahora mismo, como eurodiputada, lo que percibo –como decía estos días atrás Elena Valenciano– es que la igualdad se ha convertido en una marca española a nivel internacional, y especialmente en el ámbito de la UE. Cabe destacar el precedente que han sentado las acciones políticas llevadas a cabo; el hecho de tener una vicepresidenta desde 2004, que ha ido poniendo esa marca –ella es uno de los valores políticos más aceptados a nivel general por la ciudadanía–; y el hecho de tener un Gobierno con paridad, que desde marzo de 2008 cuenta con más mujeres que hombres. Éste es también un elemento relevante, porque la pedagogía política sirve precisamente para eso.

Todo esto ha puesto de manifiesto una voluntad política y un compromiso que tiene que prolongarse en otros planos. En este sentido hay que subrayar la puesta en marcha del Ministerio de la Igualdad, al frente del cual está la ministra más joven de la era democrática. Creo que éste es un mensaje muy importante para aquellas que venimos de la historia antigua del feminismo. En cierta medida siempre hay un debate, un debate casi de madres a hijas. Podría-

mos decir: «Bueno, nosotras lo hicimos y peleamos y luchamos, y ahora las jóvenes van llegando y creen que todo lo tienen ganado y no se dan cuenta, y no siguen la pelea de la misma manera». Sin embargo, creo que ha sido perfecto colocar precisamente a una persona tan joven en este ministerio, porque las madres tenemos muchas dificultades para entender a las hijas. Este es un debate, un combate generacional y aquellas que están ahora en el momento de emprender esa lucha y de consolidarla tienen otras maneras, otros enfoques. Su lucha es distinta, no tienen que trabajar sobre las bases de lo conseguido por nosotras. Debemos irnos acostumbrando a que su manera de hacer es distinta. Unas veces estaremos de acuerdo, otras no.

En este sentido el mensaje es doble. El Gobierno ha expresado su compromiso con tres objetivos fundamentales: la innovación, la renovación económica y tecnológica; la renovación medioambiental, el cambio de modelo hacia un modelo más sostenible; y la igualdad. Este último, la igualdad, ha sido escenificado con un compromiso firme por ese elemento de juventud. Creo que es importante destacarlo y entender que de alguna manera esto responde al propósito de avanzar hacia nuevos planteamientos.

También tenemos una ministra de Defensa que es una mujer joven, con capacidad y gran experiencia en el ámbito político. Ella es capaz de señalar y simbolizar esos mensajes. Además ha coincidido que está en su séptimo mes de embarazo. A los españoles y las españolas, por ahí fuera, se nos identifica con un planteamiento mucho más moderno que el expresado en los comentarios que se han hecho contra esa imagen. Una imagen que es rompedora en el sentido pedagógico y que ha impulsado a nivel internacional esa marca espa-

ñola de igualdad, un valor con el que el gobierno está identificado, y por ende el conjunto de la sociedad.

En el Parlamento Europeo muestran gran interés por nuestras leyes, leyes como la Ley de Igualdad o la Ley de la Lucha Contra la Violencia de Género. El problema que intenta solventar esta última iniciativa es una lacra en España y en Europa. A nivel europeo se siente que no hay bastantes iniciativas para atajarlo. El programa DAPHNE, que ya va por su tercera edición, no es bastante. Así que nuestra Ley de la Lucha contra la Violencia de Género ha sido, y sigue siendo, un ejemplo en los debates cotidianos que mantenemos en el Parlamento Europeo. Lo mismo ocurre con el compromiso y la voluntad que el Gobierno ha demostrado con las políticas de paridad.

La Ley de Dependencia es otro punto importante. No sólo representa la cuarta pata –la pata social que nos faltaba para cerrar el sistema de protección social español–, sino que además apoya la idea de que se debe ayudar a las mujeres para mejorar su integración en el mercado laboral. La ayuda que esta ley supone tanto para los temas de dependencia, como para los temas de empleo y de integración de las mujeres inmigrantes, es una señal positiva que evidencia los cambios de este país. Ha habido cambios muy importantes en la sociedad y en el Gobierno, aunque quedan algunas rémoras y habrá que superarlas. El recurso de inconstitucionalidad contra la Ley de Igualdad –que nadie ha entendido– es una demostración de que todavía quedan algunos remanentes. A pesar de ello, la verdad es que, ahora mismo, para las que estamos en el Parlamento Europeo es una gran satisfacción ver cómo todos los cambios legales de los que he hablado son considerados un ejemplo.

Como decía, quedan todavía muchos puntos pendientes. Uno de los más importantes es el tema de la inmigración; un asunto que añade un elemento de complejidad a la integración de las mujeres y también al tema de violencia. Pero también ahí hemos servido de ejemplo al conseguir que la Ley de Lucha contra la Violencia de Género contemple la posibilidad de que mujeres de otros países –países que ni siquiera son estados miembros de la UE– puedan solicitar el asilo si son víctimas.

Otros temas que hay que reforzar son el acceso al empleo en igualdad de condiciones y la lucha contra la feminización en negativo de determinados trabajos. En la precarización estamos viendo que las mujeres son un sector que se ve muy afectado, y las inmigrantes incluso más. Hay que vigilar esta tendencia. Parece que ya nos hemos olvidado de que nosotros venimos de la emigración. En muchos casos –y lo digo yo, que vengo del mundo sindical, de la UGT, a mis propios compañeros y compañeras–, en las nuevas empresas, donde hay una importante cantidad de mujeres trabajadoras inmigrantes, hay que alertar y decir: «Ojo, estamos intentando aplicarles a ellas lo que en su día tuvimos que aprender nosotros como sindicato».

Hay capítulos que los sindicatos y la patronal todavía tienen pendientes, aunque creo que ha habido buen aprendizaje. El acuerdo para la regularización está sirviendo. Ahora mismo, los británicos, los franceses, incluso los alemanes nos preguntan sobre el acuerdo entre patronal y sindicatos a la hora de afrontar una regularización. Este es un reto importante, porque conlleva integración y todo lo que esto supone para la sociedad. En los últimos días he visto que la patronal anda pidiendo unas cosas que, en mi opinión, no van a ayu-

dar nada a salir de la crisis, más bien lo contrario. Pero, en definitiva, desde el punto de vista de la integración el acuerdo fue positivo.

Todos estos ejemplos que he señalado nos hacen cambiar. Me he acordado estos días de que España era un país tildado de machista. Recuerdo que en aquel debate con las francesas teníamos una impronta de la Iglesia. Este es otro frente en el que hay que pelear, porque en cuanto dejas de pelear, la cosa vuelve atrás. En cualquier caso ahora mismo, a nivel europeo, podemos estar satisfechos. Pero no debemos dormirmos en los laureles porque quedan muchos temas pendientes (el aborto, por ejemplo), que hay que solucionar y afrontar con la misma voluntad y con el mismo valor.

La presencia de las mujeres en puestos de decisión es otra cuestión importante. En el ámbito político esto se ha podido impulsar. Pero a veces hay paradojas, como en la pelea de la cuota. Es decir, peleamos por la cuota y luego resulta que, cuando llegan las mujeres que se suponía que eran de la cuota, no eran ellas quienes habían peleado por la igualdad y se abrió el debate. Finalmente, aquello fueron idas y venidas que siempre nos han ayudado a avanzar. Ahora ocurre lo mismo. En el tema de la cuota hemos visto que en el Congreso ha habido un pequeño retroceso, pero eso no quiere decir que la cuota no sirva. Lo que esto evidencia es que hay momentos de ajuste y, repito, que no conviene dormirse.

A nivel europeo, aparte de los chistes de Berlusconi, sí hay un interés —no sólo por parte de los progresistas— en avanzar hacia una visibilidad mayor de la integración de las mujeres en los puestos de poder. El ministro Moratinos ha introducido en el gran debate que se abre ahora con la ratificación del

Tratado de Lisboa la necesidad del criterio de género. Este tratado nos dará más instrumentos para la lucha contra la violencia de género, porque integra los temas de defensa y de justicia.

Pero dejando a un lado este asunto, ha sido el ministro Moratinos quien, en el debate sobre el presidente o la presidenta del próximo Consejo –que va en el paquete con la Comisión y con el Parlamento–, ha dicho que deberíamos pensar no sólo en los chicos con camisa y corbata, sino también en las chicas, en las mujeres, que han demostrado que están a la misma altura. Es decir, ¿por qué estamos todos pensando en Junker o en este o en el otro y nadie ha pensado en Margot Wallström o en Mary Robinson? De repente el criterio de género ha irrumpido en un debate que todos creían que tenían más o menos acotado y que sabían por dónde andaba la nominación. El ministro Moratinos, con el compromiso que nos caracteriza como españoles, ha sido quien ha puesto el dedo en la llaga.

He querido presentar las tendencias pasadas y futuras y mostrar cómo en vez de nosotros seguir a Europa, que fue como empezamos, ahora la situación es la contraria. Estamos en una posición dulce, pero no podemos dormirnos como durante los ocho años de 1995 a 2004, cuando sentimos un retroceso. Aquello hizo que lo que ocurre ahora sea una sorpresa aun mayor y que ese elemento pedagógico político sea también mucho más rentable y eficaz. Muchas gracias.

CLARA SÁNCHEZ. Escritora y periodista: Quiero agradecer esta invitación y la oportunidad de estar con todos ustedes; de compartir esta mesa con personas que manejan muchos datos y que incluso tienen en

sus manos poder para resolver muchas cuestiones. Yo casi lo único que puedo expresar es mi perplejidad, que es lo que hago como escritora.

Me gustaría empezar con algo que le oí en una entrevista a Doris Lessing, la Premio Nobel de Literatura, una mujer muy lúcida en sus contestaciones y en la visión que tiene de la realidad y de la mujer.

—¿Usted cree que es posible que de verdad lleguemos a la igualdad entre hombres y mujeres? —le preguntó una periodista.

—¿Quién tiene los hijos? —le contestó Lessing.

—Las mujeres —dijo la periodista.

—Pues eso.

En estas palabras encontré realmente cuál era el meollo, el problema y la cuestión fundamental de por qué las mujeres estamos y hemos estado atrasadas, recluidas y se nos ha sacado de los espacios públicos y del acceso a la información. Todo lo que conlleva el tener que estar responsabilizándose de unos seres indefensos. En realidad el embarazo son nueve meses; cualquiera puede estar, si tiene una pierna escayolada, nueve meses retirado de la circulación y no pasa nada. El tema es que eso se ha vinculado con amamantar, con criar, con cuidar el crecimiento, y todo está entrelazado con unos lazos emocionales muy fuertes. Esto me parece que es lo que a las mujeres nos ha tenido muy constreñidas. Esos lazos emocionales, digamos, han sido como una especie de chantaje social. O sea, si no atendías el reclamo de eso lazos emocionales y sentimentales, pues eras una personas desnaturalizada, alguien que no atendía esas responsabilidades primarias y necesarias. Esto nos ha llevado, no solamente a cuidar de los hijos, sino también

de los padres o de un tío que está enfermo. La tarea que ha hecho la mujer descargando a las administraciones de toda la cuestión de bienestar social ha sido importantísima.

Aquí quisiera hacer un alto y decir algo sobre este país. Creo que no se les ha rendido el homenaje que merecen a las abuelas, las madres y todas esas mujeres que a veces no se mencionan. Para mirar al futuro, a los jóvenes, también hay que mirar hacia detrás. Todas esas mujeres, que algunas hemos tenido alguna en nuestra familia (yo, por ejemplo, he tenido a mis abuelas, he visto a mi madre...), han sido mujeres terriblemente sacrificadas: cosían la ropa a los hijos, hacían las comidas, llevaban la economía familiar, hacían una labor de todo tipo. Luego, claro, no se necesitaban ni asistentes sociales, casi ni enfermeros; no se necesitaban muchas cosas que ahora la sociedad está reclamando. ¿Por qué? Porque la mujer, afortunadamente, ya no asume esas responsabilidades así por las buenas. Ya no dice: «Me voy a ocupar de todo». No se ocupa y esto me parece un gran paso adelante. A pesar de ello, quisiera hablar de todas las mujeres que han sustentado, no ya la economía familiar, sino gran parte de la economía de este país, porque hacían una tarea impresionante, y creo que no se las recuerda casi nunca. Pienso que habría que hacer algo.

Por otro lado está la independencia de la que hablaba, que atañe a los hijos, a la maternidad y a todas esas cosas, y que está no ya vinculada sino sustentada en lo emocional. Hago aquí una puntualización: las mujeres nos estamos liberando de muchas cosas, estamos accediendo a puestos de trabajo, estamos muy bien, pero todavía sentimentalmente no nos acabamos de liberar del todo. Esto, dirán, es muy abstracto. Pues yo tengo esa sensación de que todavía nos

tienen cogidas un poco por esa vía de tener que sentirnos responsables de muchas cosas que a lo mejor exceden nuestra fuerza física, y de todo tipo.

Cuando Virginia Wolf decía en ese libro que creo que hemos leído todas, *Una habitación propia*, que una mujer para escribir necesita una habitación propia y no sé cuántas libras (me parece que eran 500 libras), creo que estaba hablando de algo más. No se trata solamente de tener un cuarto con tu escritorio y tus cosas y un dinerito, es decir, de no tener que depender, evidentemente, de lo que te traigan a casa, sino de algo más: de tener una independencia emocional, sentimental. Yo no digo que la haya alcanzado, ni muchísimo menos; precisamente porque cuando me analizo alguna vez veo que tengo esas dependencias, que me cuesta trabajo deshacerme de ellas y esto me lleva a pensar que seguramente éste es el problema que todavía nos paraliza.

Una cosa es hablar de la mujer, así, en general, en abstracto, y luego otra es verla por la calle. ¿Por qué las mujeres ahora también tenemos esta obsesión por el cuerpo? Es increíble: la cirugía estética, la silicona, el no sé qué... La verdad, es que la mujer se expone como objeto sexual, es una cosa muy extraña. Estamos avanzando en unos terrenos, pero por otros hay cosas que no cuadran en lo que está ocurriendo. La mujer se piensa el tener hijos y quiere ser libre, pero, por otra parte, todavía piensa que tiene que atraer al hombre de esa manera. No sé si me estoy pasando de la raya, pero quiero decir que me sorprende esta obsesión por gustar de una manera desaforada. Y cuando dicen: «Yo paso por el quirófano y hago todas estas cosas y las hago para gustarme a mí misma», es mentira. Es una exigencia social que nos imponemos a nosotras mismas.

Termino esta breve exposición haciendo hincapié en las abuelas y en las madres y en mujeres que han tenido muy pocas satisfacciones de todo tipo, incluso sexuales. Esas mujeres merecerían que se hiciera un acto, un homenaje en favor de ellas.

MARCOS PEÑA. Presidente del CES: Tengo una vida profesional que siempre ha transitado por lo laboral, por lo social. Soy inspector de trabajo desde hace más de treinta y cinco años, fui secretario de Empleo en el último Gobierno de Felipe González y ahora soy presidente del Consejo Económico y Social de España. Habré presidido más de cien mesas de negociación de los convenios colectivos más conocidos de este país y he mediado en multitud de conflictos y de huelgas. Esa es la única experiencia que tengo, experiencia más de chusquero que de académico. Esa experiencia, de la realidad y de lo concreto, de lo tangible, es la que estoy encantado de transmitirles.

El asunto que nos ocupa es un asunto que ocupa diariamente al Consejo Económico y Social, que en la actualidad presido. Es tema de estudio permanente. Elaboramos un informe específico en 2003 reflejando la situación sociolaboral de la mujer en España, en nuestro mercado. En todas nuestras memorias socioeconómicas contemplamos en un apartado específico la situación de la mujer. La revista *Cauces*, que editamos, incluye en el nuevo número que está a punto de salir un trabajo específico sobre empleo y mujer en 2007. Y entre las múltiples comisiones de trabajo que existen en el CES (economía y fiscalidad, relaciones laborales, seguridad social, salud, etc.) hay una específica dedicada a la mujer.

Por lo tanto, tenemos ocupación, preocupación y criterio al respecto. Y esto es lo que les quiero exponer de manera sintética. Dividiré esta intervención en tres o cuatro grandes epígrafes: cantidad, calidad, alguna reflexión sobre los elementos que estos dos epígrafes comporten y, por último, alguna mínima conclusión, porque los juicios de valor también son menester.

Cantidad, les decía. Es innegable que en los últimos años la presencia de la mujer en el mercado de trabajo se ha incrementado de manera significativa. En la actualidad contamos con 8,4 millones de mujeres trabajando, y el incremento que se ha producido desde 2006 duplica el de los hombres: se ha producido un 4,5% de incremento en mujeres, frente al 2,1% de incremento en hombres. En los últimos cinco años el número de mujeres que trabajan se ha incrementado en 2,4 millones. En el caso de los hombres el aumento ha sido de 1,8 millones. ¿Qué significa esto? Lo primero, obviamente, que la tasa de ocupación ha mejorado. Superamos el 55% de tasa de ocupación de empleo femenino; ya estamos en el 55,5%. No tan lejos de las expectativas de la Estrategia de Lisboa para 2010, que preveían una tasa del 60%. No obstante, la cifra que tenemos todavía es inferior a la de los hombres en casi 21 puntos.

Perdónenme la aridez, pero es que me quiero referir a lo concreto, a datos de empleo, a la presencia de la mujer en el mercado de trabajo. Muchos de nosotros pensamos que las consecuencias posteriores se originan en la relación básica, que es la de trabajo, que los clásicos llaman las relaciones sociales de producción; pero eso sería asunto de otra conversación.

Esta realidad de 8 millones y medio de mujeres trabajadoras se distribuye de manera bastante equitativa entre los distintos tramos de edad. Es decir,

ha afectado más o menos a todos los tramos. Se ha incrementado fuertemente la presencia del sector de mujeres entre 25 y 49 años. Tenemos que recordar el elemento migratorio para comprender también este dato: ese arco de edad, 25-49, es donde también ha habido una mayor presencia de mujeres trabajadoras extranjeras. No ocurre así en otro arco, que no es que sea puramente español, pero sí es más español: el de los 25-34 años. Aquí la presencia, en cuanto a incorporación se refiere, de mujeres es mayor.

Trabajan más mujeres en España; la tasa de ocupación crece y se acerca a estándares previsiblemente deseados. Y creo que éste es el hecho revolucionario más importante del siglo XX y de lo que llevamos del siglo XXI. La presencia de la mujer en la sociedad por medio del trabajo es un hecho que modifica el comportamiento, el criterio, la situación de nuestra sociedad. Es decir, es un hecho positivo en lo que a cantidad se refiere.

Hablemos ahora de la calidad. Aquí empezamos con los peros y son peros importantes. Para empezar, la tasa de desempleo de la mujer casi duplica todavía la tasa de desempleo del hombre. Es menos que antes, cuando sí que la duplicaba. Hoy estamos en un 10,9%, frente a 6,4%. Qué casualidad que las desocupadas dupliquen la tasa de los desocupados. Esto es algo a tener en cuenta.

Tenemos también problemas en cuanto a distribución en los distintos rangos ocupacionales. Hay una baja presencia, por no decir muy baja, en profesiones muy demandadas hasta hace unos meses. Es decir, profesiones técnicas vinculadas a los sectores de construcción punta y de industria punta.

Si nos fijamos en la temporalidad, aquí también se aprecian diferencias muy importantes. España tiene una tasa de temporalidad importante, que su-

pera el 30%; ahora estaremos en el 32% largo. Pero la temporalidad de las mujeres es todavía cuatro puntos superior a la temporalidad de los hombres. Esto tiene efectos formativos que la temporalidad desfavorece notablemente.

El tiempo parcial es otro dato que después comentaremos un poco más y que es muy interesante y significativo porque indica cómo se comporta la mujer en el mercado de trabajo. Los hombres tienen el 4,10% de participación en los contratos a tiempo parcial, las mujeres, el 22,8%. Sería bueno que recordáramos esto y no nos hagamos ilusiones con los porcentajes de tiempo parcial de Holanda y países similares; algo que se presenta como un hecho positivo que flexibiliza y ayuda a conciliar la vida laboral. Aquí estamos hablando de un tiempo parcial que lo tiene aquel que no puede tener otra cosa. Esto es un asunto distinto.

En cuanto a calidad o rango del empleo la distribución, ya lo he dicho anteriormente: no es buena. Los directivos hombres son más del doble que las directivas mujeres. Ocurre lo contrario en empleos administrativos o de servicios. La presencia de hombres es abrumadora en el trabajo cualificado de la industria; la presencia femenina digamos que es decorativa. Existe más o menos paridad en los trabajos no cualificados. Este es un perfil no óptimo, ni deseable. Estamos hablando de servicios, empleados administrativos de poca cualificación y no presentes en sectores punta, en sectores vanguardia, en sectores arrastre.

Sobre las tendencias para 2008, es un poco prematuro hablar. Los primeros datos que tenemos indican que la mujer se está viendo menos afectada que el hombre en lo que a desempleo se refiere. Hay una explicación totalmente

obvia y es que la crisis está afectando básicamente a la construcción y, naturalmente, está incidiendo especialmente en trabajadores extranjeros. O sea, que tenemos mayor presencia de desempleo masculino, y esto se puede explicar fundamentalmente porque está afectando a los sectores intensivos en mano de obra, y paradigmático de ellos es la construcción.

No conviene exagerar, porque podemos seguir hablando de la calidad del empleo femenino y quedarnos sorprendidos. Pero cabe señalar que se produce una especie de binomio perverso, que es el que tenemos. Es decir, mayor presencia no es mayor igualdad. Insisto, no quiero dramatizar: considero que la mayor presencia es un dato enormemente positivo en nuestra sociedad. Pero lo otro también es verdad.

Hemos hablado de temporalidad y de niveles profesionales. ¿Qué sucede? Pues que las modalidades de contratación que afectan a las mujeres y a su cualificación profesional derivan en una consecuencia a menudo recordada por todos: menos salario. Hay una idea simplista en relación a esto que conviene extirpar. No es que a un trabajador que haga lo mismo que una trabajadora se le pague más. No, eso no es. El tema es más complejo y más grave. El problema es que las trabajadoras no hacen lo que hacen los trabajadores. Las modalidades de contratación, de ocupación y de formación son distintas. Este dato nos podría indicar lo que hay que hacer.

Esto nos mueve a hacer alguna consideración breve. La primera reflexión es que esa relación de empleo y calidad en el empleo solamente tiene una herramienta: la formación. Claro que esto es una obviedad, pero es verdad aquello que decía Kierkegaard de la dramática persecución de lo obvio, ¿no? Esto

es una obviedad, pero es fundamental: las políticas de empleo ya no son políticas de empleo. La mujer, todos los grupos femeninos, han trabajado mucho el tema de la transversalidad. Y esto es lo mismo: la política de empleo es política educativa, o política de innovación o de tecnología. Esto tiene que estar preferentemente, en estos momentos, dirigido a las mujeres.

De manera dispar me quiero sumar a lo que ha dicho Clara Sánchez, porque lo veo muy atractivo. Es decir, las distintas generaciones de mujeres son distintas, no son iguales, y la formación que precisan es también distinta. La deuda previa, que esta sociedad tiene, es menester saldarla.

La última reflexión que me gustaría compartir es relativa al tiempo parcial. Uno lo lee y todos los expertos –porque estamos rodeados de expertos– hablan del tiempo parcial como una herramienta eficaz para gestionar un mercado tan difícil como es el del trabajo. Se habla de ello como de una herramienta flexible. Es verdad. Pero vayamos a lo que nos interesa, a lo concreto, al tiempo parcial en nuestro país. Si a un trabajador varón le preguntan por qué no tiene un contrato a tiempo completo, y tiene un contrato a tiempo parcial, el treinta y pico por ciento de ellos dice que no encuentra un contrato a tiempo completo y que por eso ha cogido el trabajo a tiempo parcial. Si le preguntan lo mismo a las mujeres, ellas responden más o menos lo mismo. Esto representa a un 31% de hombres y a un 31% de mujeres. Ambos coinciden en la respuesta: «Porque no encuentro otro».

Si la pregunta cambia y se plantea por qué han rechazado un contrato, por qué han cogido ese contrato parcial –aparte de porque no encuentran otro–, el 5% de los varones dice que tiene obligaciones que atender, mientras

que más del 30% de las mujeres responde: «Tengo que cuidar». La mujer como cuidadora aparece de nuevo. Se reproducen los roles tan asentados en nuestra sociedad.,.

Cuando llegué a esta sala escuché decir que los problemas de cantidad y calidad de trabajo y la solución de los mismos no afectan en absoluto exclusivamente a la mujer, sino al funcionamiento eficiente de nuestro mercado de trabajo. Es verdad, y esto es fundamental.

También es esencial lo de la atención familiar y la conciliación de la vida familiar con la vida laboral. Esto es algo que repetimos habitualmente en este país y que corre el riesgo de quedarse atrapado en el reino de las palabras intangibles. Obviamente esa conciliación debe ser promovida públicamente. Las ofertas que tenemos de cobertura de 0 a 3 años, lo de las redes de guarderías, todo eso, la actuación eficaz de la Ley de Dependencia, va a significar un alivio importante, pero no es suficiente, ni mucho menos.

En la agenda de la negociación colectiva la conciliación debe ser una pieza esencial. Hay que negociar. Y hay que ganarlo como se ganaron otras cosas y construirlo *piano piano* en las mesas de negociación. Esa actitud pasiva, recepcionista, de Boletín Oficial del Estado, no resuelve en absoluto el problema que tenemos planteado. Hay que llevar a la mesa lo que nos importa, lo que estábamos diciendo. Es decir, modalidades de contratación, cualificación profesional; un *mix* que provoca menos salario. Eso debe ser amputado de nuestra realidad laboral.

Como conclusión general quisiera decir que, a menudo, da la sensación, cuando se defienden estos derechos y todo aquello que tiene que ver con la

igualdad, de que estamos hablando de derechos de ciudadanía y de un imperativo ético, moral, que cada uno tiene del entorno en el que le toca vivir. Esto está claro y por eso lo hacemos. Pero es que hay más; es que hacerlo afecta a la eficiencia general del sistema y afecta a la libertad y al bienestar. Un país que es más igualitario funciona mejor, es más rico y, por lo tanto, es más libre. Hay que hacerlo por convencimiento y por egoísmo de todos nosotros, de nuestras sociedades. Muchas gracias.

PAZ ANDRÉS SÁENZ DE SANTAMARÍA. Catedrática de Derecho Internacional Público de la Universidad de Oviedo: Voy a hablarles de un tema muy específico, que es el de las mujeres en la universidad. En primer lugar expondré la situación; después me voy a referir a las medidas de acción positiva que ya están en marcha; y, en tercer lugar, hablaré brevemente de mi experiencia en este tema.

Sobre la situación actual voy a presentar unos datos que he extraído de dos documentos que me parecen especialmente interesantes. Uno es un informe, un estudio elaborado por unas profesoras de la Universidad Nacional de Educación a Distancia que se titula *La carrera académica de las mujeres en la universidad española: trayectorias profesionales por género*. Este es un documento que pueden encontrar en la página web del Instituto de la Mujer.

El otro documento especialmente interesante, más reciente que el anterior, se titula *Académicas en cifras 2007*. Es el primer informe que ha elaborado la Unidad de Mujeres y Ciencia dentro del Ministerio de Educación. Hay datos muy interesantes y yo no voy a manejarlos todos, pero me remito

a ellos. ¿Qué datos quería yo poner de relieve? Para empezar hay que señalar el carácter altamente desigual de la universidad como ámbito profesional. Así lo expone expresamente el primer documento que he mencionado. Dice: «Los datos empíricos obtenidos permiten representar fácilmente la imagen de la estructura del profesorado universitario como una pirámide con una base amplia, constituida por el profesorado no numerario; un nivel intermedio, constituido por el profesorado titular; y una mínima cúpula ocupada por las cátedras. Pero lo verdaderamente subrayable es la desigual presencia femenina en cada uno de los escalones de esta pirámide. Así, las mujeres representan cerca del 50% en lo que se refiere a la primera categoría, profesores no numerarios; un 33% del profesorado titular; y por último un 11% de las cátedras. De todo ello se deduce que hay una incorporación aún escasa de las mujeres a la universidad como profesionales. Y se deduce también la existencia incontestable de un desequilibrio profesional entre ambos sexos en la distribución de plazas entre todas las categorías docentes».

Añade el estudio que «esta simetría difícilmente será superada con el mero paso del tiempo, como se argumentaría desde el sentido común, ya que la cantidad de mujeres en esas categorías profesionales se ha incrementado mínimamente desde 1994». Las profesoras que hicieron este estudio se preguntan si estas diferencias cuantitativas se pueden achacar a las divergentes trayectorias profesionales de hombres y mujeres. Contestan rotundamente que no porque las carreras académicas de mujeres y hombres son enormemente similares: exhiben perfiles formativos semejantes; emplearon prácticamente los mismos años en hacer su tesis doctoral; obtuvieron la primera plaza como profesor o como profe-

sora más o menos en el mismo tiempo (de la misma manera, el tiempo medio transcurrido entre la lectura de la tesis y el acceso a la plaza de profesor titular es normalmente de cuatro años para ambos grupos); la dedicación a la profesión es equiparable; y lo mismo ocurre con las destrezas cognitivas y organizativas valoradas para el desempeño de la actividad docente. Incluso se dice que la influencia de los mentores intelectuales en las carreras de hombres y mujeres es muy similar y que las expectativas de promoción y las actitudes hacia la universidad tampoco se diferencian, en esencia, entre hombres y mujeres.

La conclusión a la que llegan es que el trasfondo de este desequilibrio profesional no se encuentra en factores de excelencia académica, es decir, en una distribución diferenciada por sexos de los factores objetivos que se contienen en el currículum, sino que obedece a otras razones. En opinión de este informe es una cuestión de carácter institucional, cuestión de estar bien situado en los círculos de poder o de no estarlo.

Esa es una visión general de la situación, que voy a complementar con más datos. Si atendemos al número de mujeres en las categorías de profesorado —es decir, al número de mujeres titulares, profesoras titulares y catedráticas que ya he mencionado—, en la universidad pública española el porcentaje de mujeres y varones, profesores y profesoras titulares, muestra una presencia relativamente equilibrada. Un equilibrio relativo porque profesoras titulares hay un 36,5% y profesores titulares hay un 63,5%. Pero este porcentaje salta totalmente por los aires al mirar las cátedras. El número de mujeres catedráticas en este país en universidades públicas es de un 13,9%, un dato muy significativo. Este dato se puede poner en relación con la proporción de titulares. De entre cada 8,4 muje-

res profesoras titulares hay una catedrática; y de entre cada 2,3 hombres titulares hay un catedrático. Todo esto nos lleva a hablar de un modelo conocido como el modelo de tijera. Es decir, al inicio de la carrera académica o investigadora se encuentran más mujeres que hombres y a medida que vamos avanzando o ascendiendo en las categorías académicas e investigadoras se produce una inversión de esos datos: hay muchos más hombres y una escasa presencia de mujeres. Hay una tendencia en algunos ámbitos a atribuir estas diferencias entre mujeres y hombres catedráticos al proceso histórico. Hay algunos que dicen que hay pocas catedráticas porque es relativamente reciente la incorporación de las mujeres a la universidad. Sin embargo, no parece que sea esta la razón, porque desde la década de los años sesenta del siglo pasado las mujeres constituyen más del 30% de las licenciadas. En 1968, las mujeres eran el 33,8% de los licenciados, un número significativo que tendría que haber generado un número mayor de catedráticas en este momento. Pero esto no ha sido así.

Hay otros datos interesantes si atendemos al número de mujeres catedráticas por ramas de enseñanza. En la rama de Humanidades el porcentaje de catedráticas es del 21,1%; en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas es del 15,9%; en Ciencias Experimentales, del 13%; en Ciencias de la Salud, del 12,2%; y en las enseñanzas Técnicas baja al 5,4%.

En la Universidad de Asturias la situación es similar, o un poco peor respecto de los porcentajes generales. El porcentaje de mujeres titulares en nuestra universidad es del 36,7%, igual que el de la media española. Similares son también los datos de las cátedras: hay un 13,2% de catedráticas y un 86,7% de catedráticos. La *ratio* de mujeres titulares por catedrática es del 13,3%.

Si nos centramos ahora en las actividades de investigación, hay estudios realizados en Suecia hace ya tiempo donde se ponen de relieve ciertas tendencias de género a la hora de conceder ayudas a proyectos de investigación. Según esas investigaciones, las mujeres teníamos que ser un 2,2% más productivas que nuestros colegas hombres para recibir apoyo financiero en los proyectos de investigación que presentásemos. En ese sentido se habla del estereotipo del «macho científico», que es quien consigue más apoyos.

La Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) ofrece datos interesantes en esta línea. Por ejemplo, explica cómo en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas solamente un 31,4% del personal científico al más alto nivel son mujeres. Si miramos los datos de 2007 sobre la participación de mujeres en las solicitudes de proyectos de investigación, vemos que ,sobre un total de 2.854 solicitudes, 2007 procedían de hombres y 847 de mujeres. Así, entre los investigadores principales de los proyectos el porcentaje de mujeres total es de 29,7%. Por áreas, claro, también hay diferencias: en Ingeniería sólo el 10% de investigadores principales son mujeres; en Ciencias de la Vida y Biomedicina representan entre el 20% y 35%; y en Humanidades el 30%.

Junto a las cuestiones académicas y de investigación hay otros datos también relevantes sobre la presencia de mujeres en cargos académicos en las universidades. Los estudios ponen de relieve que en la universidad pública española la presencia de mujeres en cargos unipersonales varía dependiendo de si el acceso a los cargos es por designación (por ejemplo, si se forma parte de un equipo rectoral o de canal) o por elección (rectoras, decanas, directoras de centros). La diferencia es importante. Según el estudio la presencia de mu-

jeros en vicerrectorados de media general de las universidades públicas españolas es del 28,9%, aunque hay veinte universidades públicas que están por debajo del mínimo óptimo del 25% y veintisiete universidades que están por debajo de la media general del 28,9%.

Pero si se analizan los datos de mujeres en cargos unipersonales sujetos a elección se observa que la situación es divergente según el área. En el caso de mujeres en decanatos o en direcciones de centro nos encontramos con un deficitario 16,4%. Además, hay diferencias según sean decanatos y direcciones de escuelas. Hay más mujeres en decanatos que en direcciones de escuelas, porque las escuelas son en enseñanzas técnicas, y por tanto ahí aparece de nuevo una desproporción.

En cuanto a las cifras de mujeres decanas por ramas de conocimiento de nuevo hay diferencias en la distribución. En Humanidades hay un 25,8% de decanas; en Ciencias Sociales y Jurídicas, un 21,5%; en Ciencias de la Salud, un 14,5%; en Ciencias Experimentales, un 13,9%; y en enseñanzas Técnicas, de nuevo muy poco, un 5,8%. Algo similar ocurre en relación con las direcciones de departamento. Esto son los datos generales respecto de las universidades españolas. En la Universidad de Asturias nos encontramos con que la presencia de mujeres en cargos unipersonales por designación es deficitaria. Si miramos el equipo rectoral, sólo hay un 12,5% de vicerrectoras. En el caso de mujeres en direcciones de departamento, en nuestra universidad sólo hay un 11,4%, y mujeres decanas, un 18,7%.

Dejando a un lado los datos referentes al profesorado, si nos fijamos en el alumnado se observa que la distribución por ramas es también muy signifi-

cativa. En Ciencias de la Salud, las mujeres matriculadas son el 75,6%; en el ámbito de Ciencias Sociales y Jurídicas, representan el 63,4%; en Humanidades, el 63%; en Ciencias Experimentales, el 58,9%; y en las carreras Técnicas, el 27,6%. Por lo tanto, las mismas diferencias detectadas entre el profesorado se reproducen entre el alumnado.

Esta es la situación que quería exponer. Ahora voy a hablar de las medidas de acción positiva que se están empezando a aplicar para intentar superar esto. En este plano hay varios aspectos interesantes. Por un lado, desde 2005 en las convocatorias de proyectos de investigación se introduce un número muy pequeño –pero un número, en todo caso– de puntos que se dan a aquellos grupos de investigación que tengan una presencia mayoritaria de mujeres. Es decir, entre las diferentes cuestiones que se valoran para adjudicar un proyecto de investigación hay un porcentaje (bajo) que prima a los grupos de investigación con presencia de mujeres.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Universidades, reformada en el año 2007, contiene alguna consideración en relación con esta cuestión para lograr un mayor equilibrio entre mujeres y hombres en la universidad. Hay dos apartados que hacen referencia a la necesidad de asegurar una presencia equilibrada de mujeres. En los órganos colegiados de gobierno en las universidades (juntas de facultades y escuelas, claustro, consejo de gobierno, etc.), la ley dice que habrá que procurar esa presencia equilibrada. También se habla de paridad en las comisiones de selección del profesorado. Esta ha sido la primera vez que se introducen referencias o medidas de este tipo. El decreto 1393/2007 de octubre del año pasado establece la regulación para los nuevos

planes de estudio, adaptados ya al Espacio Europeo de Educación Superior. Y ahí se recomienda introducir asignaturas de carácter transversal en los planes de estudio, vinculadas al respeto de los derechos humanos, la solidaridad, la cultura de paz y el principio de igualdad. Este decreto, sin embargo, es un tanto ambiguo, porque dice que se introducirán esas asignaturas en los planes de estudio que procedan, y el problema está en determinar en cuáles procede. Luego hablaré de mi experiencia al respecto.

Por último, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad (ANECA), ha puesto en marcha las comisiones de selección de profesorado conforme al nuevo sistema de las acreditaciones, un sistema regulado o introducido por la nueva LOU. En esas comisiones que determinarán las acreditaciones, tanto para profesores titulares como para catedráticas o catedráticos, se ha asegurado una representación prácticamente paritaria.

Estas son las medidas de acción positiva reguladas para mejorar esta situación que ofrecen los datos. A todo esto me gustaría añadir mi experiencia personal, que será la tercera parte de mi intervención.

Mi experiencia pone de relieve importantes resistencias a la hora de conseguir la aplicación de estas medidas de acción positiva a las que me acabo de referir. Por ejemplo, ha habido un cierto rechazo en el ámbito de la comunidad científica de las universidades españolas a esos puntos que, desde el año 2005, el Ministerio de Educación da a los grupos de investigación que tienen una presencia más equilibrada de mujeres. Esto salió incluso en los periódicos. Se hicieron algunas encuestas dentro de las universidades y se observó una cierta reticencia hacia estas medidas. Reticencia, debo decir,

procedente no sólo de los hombres investigadores, sino también de algunas mujeres, que dijeron –y consta en los periódicos – que ellas no querían ser valoradas por el hecho de ser mujer ni que se las primara por ello; si ellas eran tan científicas como los hombres, su trabajo debía ser valorado exclusivamente por su currículum.

Por otro lado, la aplicación de las medidas previstas en la LOU (que tienden a crear un equilibrio paritario en las comisiones de selección del profesorado y en los órganos colegiados de gobierno de la universidad) también ha encontrado un cierto rechazo en la comunidad universitaria.

Por último, respecto a la composición de las comisiones de acreditación en la ANECA, puedo decir desde mi experiencia personal que me he encontrado con colegas hombres que me han dicho que yo estaba allí por ser mujer. Que te digan eso cuando eres mujer, pero tienes un currículum que está ahí y con unos resultados científicos y una experiencia bastante probada, demuestra las reticencias sociales que existen en el ámbito de la comunidad académica.

También quería mencionar mi experiencia muy reciente en el programa electoral con el que concurrí a las elecciones al rectorado de la universidad, que terminaron ayer. En ese programa introduje una parte que llamé «La universidad comprometida», comprometida con determinados valores sociales y democráticos. Lo que intentaba fundamentalmente era que en la Universidad de Oviedo se desarrollaran determinadas leyes que ya existen a nivel estatal, como la Ley de Atención a las Personas con Discapacidad o la Ley de Igualdad. Esta ha sido la parte del programa electoral sobre la que ha habido más debate. En los actos electorales que pude celebrar había muchas personas que

abrían el programa electoral justamente por ahí, por las páginas relativas a la igualdad de género. Yo llegué a decir que parecía que esas páginas estaban hechas con un papel diferente, que pesaba más, porque a la gente se le iba siempre la mano a esas páginas. El programa proponía crear en la universidad una unidad de igualdad para aplicar lo que dice la ley. Ha habido personas que han dicho que esto no tenía sentido. En la propuesta electoral yo reproduje lo que dice la Ley de Igualdad y proponía la creación de esta unidad para vigilar la aplicación del principio de igualdad. Lo críticos han dicho: «¡Vigilar, qué cosa tan represiva! Esto es introducir una visión policial en la universidad. Esto es el colmo, nada más alejado del ámbito académico». Esto es con lo que nos hemos encontrado.

Lo mismo ha ocurrido en el debate sobre en qué planes de estudio se deben introducir las asignaturas transversales, a las que me refería antes. Me he encontrado con un rechazo muy fuerte a incluirlas en planes de estudio más allá de los programas de Humanidades. Nada de introducirlas en planes de estudio de ciencias experimentales o de enseñanzas técnicas.

No me voy a extender más sobre esto, pero sí quiero apuntar que tengo una cierta experiencia reciente sobre los temas que se tratarán en la mesa redonda de la tarde, sobre el poder y toma de decisiones y el techo de cristal. Determinadas características, que en un hombre llevan a decir de él que es un líder carismático, en el caso de las mujeres llevan a decir que somos autoritarias.

Para concluir quisiera volver a ese estudio elaborado por profesoras de la UNED. En él se llega a la conclusión de que hay un complejo entramado de

actitudes que envuelve el tema de la desigualdad profesional de las mujeres en la universidad. Las autoras dicen: «Un 60% del profesorado reconoce que las mujeres con puestos de responsabilidad académica son efectivamente pocas. De hecho, la mayoría cree conveniente implementar las medidas de promoción para todo el profesorado. Sin embargo, sólo el 17% establecería o extendería el establecimiento de acciones específicas para las mujeres». Es decir, reconocen la situación pero no quieren que se adopten medidas específicas, acciones positivas.

Más específicamente, un 61,8% de las mujeres docentes piensa que esas acciones no son necesarias; porcentaje que sube al 82,2% en el caso de los profesores varones. A esto hay que añadir que gran parte de las profesoras no se sienten discriminadas. También está la fe generalizada en la meritocracia y la igualdad de oportunidades en el ámbito académico de todos los colectivos estudiados. El estudio termina diciendo: «La conclusión más desoladora que puede ofrecerse es que se está gestando una nueva división del trabajo desigual bajo el signo o el velo ideológico, bajo la máxima normativa de la igualdad universal entre hombres y mujeres». Esa es la situación en las universidades españolas en lo que se refiere a la presencia de las mujeres.

Si nos movemos hacia las posibles soluciones, yo coincido con las que ya se han venido apuntando en esta mesa. Por un lado, hay que luchar contra los tics sociales, que existen de manera muy importante y que están también en el seno de nuestras universidades. También hay que superar esta imagen o estos problemas de la mujer cuidadora, expresión que utilizabais antes. Eso nos lleva a un tema que se va a desarrollar también en estas jornadas, que es la con-

ciliación de la vida personal, familiar y laboral. También hay que actuar desde el principio, desde el primer momento de la vida de las mujeres, y por tanto en la educación de las niñas, para permitirnos superar esos estereotipos o esos tics o esa mala conciencia que se nos inoculara desde muy pequeñas. Que todas sepamos que no pasa nada si no estamos permanentemente en nuestras casas atendiendo a nuestros hijos e hijas, que lo que importa sobre todo es la calidad en el cuidado de los hijos e hijas y no necesariamente en el número de horas que invertimos. Esto es un paso esencial para superar esa mala conciencia que en muchas ocasiones tenemos interiorizada y que nos lleva a retraernos y a no aspirar a puestos superiores en la universidad o en cualquier otro ámbito. Si actuamos en todos estos ámbitos, conseguiremos las mujeres (pronto, espero) disfrutar de nuestra riqueza y de nuestra polivalencia personal. Muchas gracias.

MODERADOR (José María Ridaó. Escritor y diplomático): Muchas gracias, Paz, por esta radiografía de la situación en la universidad y por ese concepto, yo creo que impagable, del macho científico. Porque hasta ahora, cada vez que hablábamos del macho pensábamos en el *hooligan*. Les pasamos directamente la palabra a ustedes, si tienen alguna pregunta, alguna observación.

PREGUNTA DEL PÚBLICO (Luis Eduardo Siles. Director del diario *Odiel Información de Huelva*): Yo quería preguntarle a Inés Ayala sobre el recurso ante el Tribunal Constitucio-

nal de la Ley de Igualdad. El pasado domingo leí un artículo en *El País* de Andalucía. No logro, lamentablemente, recordar el nombre del articulista, pero es un hombre de ideas progresistas que escribe semanalmente en un periódico indiscutiblemente progresista como es *El País*. En ese amplio artículo decía que aplaudía la decisión de Zapatero de confiar más carteras a mujeres que a hombres, igual que ha hecho luego el presidente de la Junta de Andalucía, Manuel Chaves, que ya tiene el precedente de que en 2004 nombró más consejeras que consejeros. Pero en el artículo decía que ojalá el Constitucional derribe la Ley de Igualdad, porque esa ley recoge que a igualdad de delito se imponga más penas al hombre que a la mujer y que, de una manera consentida por la mujer, se iba a institucionalizar el género débil. Querría saber su opinión sobre este punto.

INÉS AYALA. Eurodiputada por el PSOE. Fundadora de Mujeres Progresistas y Mujeres Jóvenes: En mi ponencia a lo que he hecho referencia es al recurso de inconstitucionalidad que presentó el PP sobre la Ley de Igualdad. En esa ocasión, el Tribunal Constitucional determinó que no tenía ninguna base. No sé muy bien a qué se refiere su pregunta. De lo que sí tengo constancia es del debate planteado por los sectores menos progresistas en relación a la Ley de Lucha contra la Violencia de Género. Estos sectores subrayan que hay un planteamiento de desigualdad en la aplicación de esta ley. Yo no soy jurista, pero a nivel jurídico el tema de la alarma social parece que se ha tenido en cuenta. La estadística es tan abrumadoramente negativa hacia las mujeres que la ley de alguna manera

fundamentaba el hecho de que se diera entrada a la posibilidad de un trato diferenciado hacia este sector. Esto no quiere decir que si el día de mañana todo vuelve a su cauce esto no cambie. Pero de momento, dada la situación de alarma social tan importante, así es como se ha planteado la ley.

Lamento no haber leído el artículo al que ha hecho referencia su pregunta. En él dice usted que se habla de una institucionalización del género débil. Pienso que ahora mismo hay un género débil por todos los problemas de desigualdad que existen (precariedad, diferencias salariales, etc.). Paz ha hablado también del ámbito universitario, de ese reducto, y ha hecho un excelente retrato. Yo acabo de ver que en la pelea entre rectores en la Universidad de Zaragoza había dos candidatos y una candidata. Ayer pregunté por ella y me dijeron que ha sumado su apoyo a uno de los dos candidatos. Es decir, ya sólo quedan dos hombres. Me quedé bastante desolada. Paz, tú peleaste hasta el final. Pienso que, desde luego, habría que aplicar la Ley de Igualdad, con cuotas de paridad, en la universidad. Está institución todavía es un poco deudora de algo atávico en la defensa de su independencia, incluso para las cosas buenas que le vienen de la sociedad o del poder político. Lo mismo ha ocurrido con todo el tema del Espacio Europeo de la Enseñanza Superior, donde han surgido también bastantes resistencias.

Existen muchos problemas. Por ejemplo, el relativo al tema de las pensiones, un asunto acuciante en vista del desarrollo demográfico, la precariedad laboral y las jornadas reducidas. Las mujeres tendrán una vida más larga y unas pensiones más exiguas. Supongo que el CES nos ilustrará sobre este riesgo y propondrá alguna solución para hacerle frente.

Dejando a un lado este asunto, sería bueno si nos diera la referencia exacta de ese artículo, para saber exactamente a qué se refería. Digo esto porque en el caso de la Ley de Igualdad justamente el problema es que no llega a todas partes. Paz ha demostrado por ejemplo que no llega a espacios como la universidad. El reto por lo tanto está en mejorarla y en aplicarla.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Primero, quiero felicitar al presidente del CES por su intervención. Últimamente estamos acostumbrados a oír voces, en los medios de comunicación sobre todo, contra todo lo que tenga que ver con la mujer, con la igualdad, con la paridad en el Gobierno, y me ha gustado mucho como él ha tratado el tema y los datos que ha aportado. En segundo lugar, quisiera retomar el tema de la universidad. Pienso que el problema viene de más abajo, de la enseñanza previa a la universidad, y como no se pongan las pilas... En este momento en la enseñanza secundaria las chicas están muy por encima de los chicos; no el 20%, sino diría que entre el 70% o el 80%. Sus resultados son mejores en notas, en trabajo, en rendimiento... O sea, en todo. Si hacemos un estudio de los institutos de Gijón, por ejemplo, la inmensa mayoría están dirigidos por hombres. Pero parece que en la universidad la situación es más grave. Estas chicas que acceden a la universidad con unas notas, en general, muy superiores a sus compañeros, ¿van a quedarse ahí relegadas?

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Voy a intentar unir tres preguntas a diferentes ponentes, pero antes quiero decir que me ha parecido muy interesante la mesa, y felicitar a la organización.

Con relación a la universidad, a lo que ha planteado Paz, he de decir que me pesa ese acuerdo de las mujeres o esa oposición de las mujeres en la universidad. Quisiera preguntarle si opina que esto es resultado de tener tan interiorizado el discurso de la academia. Al fin y al cabo, este discurso ha sido construido por el patriarcado; es la ciencia supuestamente neutral, la que se construye en el siglo XIX, la que naturaliza la diferencia entre varones y mujeres y la construye desde el aparato legislativo, y también desde la biología, la antropología –que es mi campo– o la sociología. Ahí se construye la diferencia. Y en el discurso académico es precisamente donde más interiorizada está. Quizá esto influye en la reproducción del sistema, porque, efectivamente, las generaciones no cuadran. Ya ha llegado la edad de tener más catedráticas.

Sobre la intervención de Marcos Peña, al que también felicito, quisiera preguntar ¿en qué momento puede ser un riesgo real que la expectativa de crecimiento e incorporación de las mujeres al empleo tenga un frenazo? A medida que se deterioren sus condiciones laborales y crezcan las presiones del mercado propias de épocas de crisis –como la que va a venir– puede que surja la tentación de abandonar, sobre todo, los sectores más bajos de la cualificación profesional de dicho mercado.

En el siglo XIX –por volver a relacionar con los temas– esto ya sucedió. En el año 1875, en Milán trabajaban el 73% de las mujeres. Pero abandonaron el trabajo por circunstancias en las que no voy a entrar. Lo que sí quiero plantear es en qué medida pudiera ser un riesgo ese deterioro del mercado.

Este deterioro afecta también al tema de los cuidados y las cuidadoras y esto me lleva al último punto que quería destacar. Lo que se ha dicho sobre el tema de la dependencia aquí no es un dato cierto y quiero recalcarlo. No es cierto que las mujeres estén dejando de cuidar; nunca se ha cuidado tanto y durante tanto tiempo. Da la impresión de que el problema de la dependencia o de los cuidados es resultado de que las mujeres lo han abandonado por su incorporación al trabajo. Pero la verdad es que esto tiene que ver mucho más con la modificación del tamaño de las familias.

Las familias se han hecho, como los menús de la cocina moderna, estrechas y largas. Es decir, antes había más mujeres que cuidaban y cuidaban menos tiempo. Primero, porque las criaturas se emancipaban mucho antes, a los cinco años podían estar trabajando y a los doce o catorce emigrados. Nunca antes ha habido tantas mujeres con una carga de cuidado tan larga. Puedes estar cuidando a un tetrapléjico durante treinta o cuarenta años; puedes cuidar a un enfermo de Alzheimer durante quince. Y desgraciadamente no se percibe que esto sea un asunto del Estado. Ya quisiéramos que así fuera, que hubiera conciencia de que eso es una tarea que corresponde al Estado. Pero esto sólo podría ser así si hay compromiso y el conjunto de la sociedad establece que es una tarea que no debe serle ajena a las instituciones. Si no, será como siempre el mercado el que se ocupe. O esto recae en la familia o en el mercado. Cuando digo mercado me refiero a las mujeres que trabajan en el servicio doméstico, que hoy son las inmigrantes. Hoy hay una transferencia de estas tareas de cuidados a las mujeres inmigrantes.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Yo quería hablar desde mi experiencia como coordinadora en una fundación que gestiona una serie de programas de formación continua y ocupacional, y también como ex periodista.

Es importante, desde luego, hablar de los datos, pero también de las actitudes. A veces, las cifras dejan oculto un apartado importante que tiene que ver con el tema oculto de las desigualdades. Actitudes, ya, ¿pero en qué sentido? Hay que trabajar sobre las actitudes con las herramientas que tenemos, y hay dos herramientas básicas y fundamentales. Una de ellas es la educación que se lleva a cabo desde las primeras etapas. No sólo se trata de la educación evidente, sino también de la subliminal, que afecta a las etapas educativas iniciales impartida por profesores y cuidadores. Debería de existir una especie de libro de estilo, de protocolo sobre comportamientos que no se deben permitir ni promover.

Da igual que hablemos teóricamente de cosas que no se hacen si después trasladamos en la forma de socialización habitual comportamientos, gestos, que llevan a promover e incluso a fijar determinadas actitudes, no sólo en los hombres, sino también en las propias mujeres. Un ejemplo de esto es la idea de que las mujeres son menos capaces que los hombres para desarrollar ciertas actitudes físicas. Esto se transmite de una manera totalmente inconsciente. Y no parece que haya, en principio, una fórmula para combatir ese tipo de cosas.

Estamos en un foro con medios de comunicación, que es algo ideal para proponer este cambio de actitudes. Independientemente de que los medios hablen cada vez más de igualdad, lo cierto es que también subliminalmente se

siguen viendo, con mucha frecuencia, sesgos que llevan a pensar que el tema de las mujeres es cosa de mujeres. Hay unos componentes, incluso hasta folclóricos, que se amparan a veces en escudos ideológicos.

Hemos visto una especie de debacle por el hecho de que la ministra Chacón, embarazada, fuera nombrada ministra de Defensa y luego se desplazara a visitar las tropas españolas en Afganistán. Independientemente de que es bueno que se hable de estas cosas, lo cierto es que medios teóricamente muy serios –no quiero en absoluto criticar temas ideológicos– han hablado de esto.

Me hubiera gustado ver cómo hubieran tratado este asunto si la persona nombrada ministro de Defensa hubiera sido un gitano o una persona perteneciente a otro tipo de colectivo; pongo un ejemplo que es perfectamente rebatible. Pero quiero decir que al hilo de ese tipo de debates a veces trascienden actitudes. No se combaten actitudes en la opinión pública que son fundamentalmente discriminatorias. Cuando se promueven actividades que tienen que ver con la igualdad, con la no discriminación y con las mujeres, los medios de comunicación, por lo menos antes, tendían –no sé si aún tienden– a mandar a mujeres a cubrirlo. ¿Por qué?

**PAZ ANDRÉS SÁENZ DE SANTAMARÍA. Cate-
drática de Derecho Internacional Público de la Uni-
versidad de Oviedo:** Es verdad que el número de mujeres en la uni-
versidad es superior al de hombres en este momento en todos los niveles,
salvo en las capas altas. Es verdad también que los mejores expedientes son

de mujeres. Sin embargo, se produce ese modelo tijera al que hacen referencia los estudios. Hay una cuestión particular a la que habría que prestar atención: ¿por qué las mujeres no estamos en las enseñanzas técnicas? Esta es una cuestión que creo que está relacionada con los mensajes subliminales que se mencionaban antes. Ahí hay que trabajar, no ya en la universidad, sino antes. Hay un *handicap* muy importante.

¿Interiorización del discurso de la diferencia en las mujeres académicas? Es posible que a lo mejor este sea el caso; no lo sé. Quizá algunas piensen que el hecho de ser mujer pueda ser utilizado en su contra. Puede que piensen que las medidas de acción positiva puedan actuar en su contra y ellas intentan evitar que se utilice como arma arrojada. No lo sé. No soy socióloga, pero sí puedo decir una cosa: en esta campaña electoral que he desarrollado uno de los consejos que me dieron fue: «No utilices el argumento de que eres mujer, porque te va a perjudicar». Y más cosas. Decían: «Es que ella es amiga de las feministas». Era como si fuera amiga de un grupo terrorista internacional, de verdad os lo digo. Me consta que mis buenas relaciones con profesoras de la universidad que desarrollan estudios específicos de género me han hecho perder apoyos en muchos otros ámbitos. Sin embargo, estoy muy orgullosa de ello.

MARCOS PEÑA. Presidente del CES: Os voy a contar una anécdota. Hace algún tiempo, cuando todavía existía la URSS, estaba con el ministro de Salud de la Unión Soviética, y éste presumía y nos decía que teníamos que aprender de ellos, que el 93% de los médicos en su país eran muje-

res. Uno se quedaba asombrado. Pasó el tiempo y uno se dio cuenta de que el 94% o el 96% o el 98% eran mujeres, pero el 2%, los que mandaban, eran señores. Esa disociación entre poder y conocimiento es un tema delicado.

Los economistas probablemente son capaces, aunque a veces con bastantes errores, de adivinar el día anterior, ¿no? Dilucidar lo que va a pasar no es sencillo. Pero presumimos que 2008 y 2009 van a ser años malos y que esto va a repercutir en el volumen de empleo y en la calidad del mismo. La cadena siempre se rompe por el eslabón más débil. Y el *pack* completo lo tiene la mujer joven inmigrante. Sí, pensamos que va a haber problemas ahí.

También, hablando de inmigrantes, pensamos otra cosa. Deberíamos calmarnos un poco dentro de nuestras proyecciones demográficas. Aquí se va a sentir una necesidad de expulsar inmigrantes y luego los buscaremos con lazo dentro de tres o cuatro años, con esta capacidad bulímica que el capitalismo tiene. Habría que plantearse esto con una cierta tranquilidad.

La dependencia es otro tema que se está quedando en el reino de las palabras. Es algo esencial para esta sociedad y requiere una actuación política y sindical que no se está ejecutando. No es que estemos hablando aquí de mujeres, de si cuidan más o si cuidan menos; es que estamos hablando de derechos constitucionales.

En primer lugar, para aquellos que los necesitan y forman parte del cuadrado del bienestar (sanidad, educación, pensiones y dependencia). Además, porque libera unas fuerzas sociales necesarias para nuestra sociedad, que son las mujeres. Esta es la ambivalencia que está provocando en el servicio doméstico la inmigración femenina. Todo en la vida tiene dos caras, aquí no es-

tamos hablando de buenos y malos. Las mujeres inmigrantes que se ocupan del servicio doméstico liberan fuerza de trabajo femenina, muy capacitada a menudo, porque suelen ser todas ellas profesionales. Es decir, que la dependencia hay que tomársela en serio.

INÉS AYALA. Eurodiputada por el PSOE. Fundadora de Mujeres Progresistas y Mujeres Jóvenes: Hay un tema que yo hubiera querido pelear un poquillo con Marcos, porque nos conocemos de antaño y hemos peleado en la misma orilla. Se trata de la feminización de las profesiones. Como decía Marcos, en la Unión Soviética había todo médicas. Ahora aquí también hay más médicas que médicos, pero resulta que se han rebajado los salarios. Ya no quieren ser médicas ni siquiera las médicas. Y lo mismo ocurre con las juezas. Las mujeres hemos llegado a ser mayoría entre las juezas. ¿Cuándo? Pues cuando está la judicatura de pena, con salarios bajos y muchos problemas. Quizá los ingenieros o las ingenieras son los siguientes. Es decir, el día que haya mayoría de ingenieras, veremos a ver lo que ganan las ingenieras y los ingenieros. Ahí se encuentra otro elemento que de nuevo demuestra que la Ley de Igualdad es necesaria, pero no suficiente. Hay que ver de qué manera se aplica y nos aplicamos a todo.

Sobre el tema del desempleo e inmigración estoy de acuerdo: ahora el sector donde hay mayor deceleración es la construcción. Es decir, afecta más a los hombres, mientras que las mujeres, que están mayoritariamente en servicios –servicio doméstico, hostelería y otro tipo de servicios– de momento no han visto todavía las orejas al lobo. Habrá que ver qué ocurre en los próximos años.

Otro tema fundamental será la consolidación. Los tiempos parciales, los salarios bajos, el servicio doméstico que no cotiza para la pensión, es decir, eso es lo que nos viene después. ¿Qué va a pasar con todas las que nos haremos mayores y no tendremos, digamos, suficientes pensiones?

Por último está el tema de los tics en las alturas. El problema de las mujeres en la universidad –no solamente en la universidad, también en los consejos de administración de las empresas–, pues es que la que llega lo hace sin cuota. Y la cuota, por mucho que les pese a muchos, normaliza el hecho de que las mujeres estén en estos puestos. Somos la mitad y hay que estar allí, y eso es una obligación en una sociedad democrática y progresista como es la española, y moderna y eficiente. En aquellos reductos donde todavía no ha llegado una imposición de cuota obligatoria nos encontramos con que todavía falta la imposición.

La cuota además es el instrumento que normaliza la presencia de las mujeres y la convierte en algo normal. En el futuro ya no nos impresionará ver a una ministra de Defensa embarazada porque ya la vimos una vez, porque la cuota, afortunadamente, nos la trajo. La próxima vez ya no será algo raro. El día que las rectoras sean la mitad por aplicación de cuota, no será raro que una mujer se presente como candidata y nadie dirá si es porque es feminista o no.

CLARA SÁNCHEZ. Escritora y periodista: Antes estaba oyendo casi con envidia las estadísticas de la universidad y los consejos de administración, donde la discriminación es evidente. Pero, ¿qué pasa en el

mundo de la literatura? Es que no hay ni estadística. ¿Qué mujeres hay en la RAE? De la literatura, nada más que Ana María Matute. Ya está. O sea, no hace falta decir más.



Eleonor Tabi
Haller-Jorden



Ángeles Bazán

EL BENEFICIO DE LA DIVERSIDAD

CONFERENCIANTE

Eleonor Tabi Haller-Jorden
Directora general de Catalyst Europe

PRESENTADORA

Ángeles Bazán
Directora del Informativo de Fin de Semana de RNE

PRESENTADORA (Ángeles Bazán. Directora del Informativo de Fin de Semana de RNE): Voy a presentar a doña Eleanor Tabi Haller-Jorden. Ella tiene una experiencia muy amplia en el campo de la planificación y del asesoramiento a empresas sobre recursos humanos. Tiene una base académica muy sólida, y un historial brillante. Su opinión, sus análisis y sus conclusiones han sido recogidos en los medios más prestigiosos (*The New York Times*, *The Washington Post*, *The Boston Globe*). A menudo ella imparte conferencias en instituciones de Estados Unidos, del Reino Unido y de Canadá. Pero su prestigio no es sólo reconocido en el ámbito anglosajón; en España tuvimos ocasión de conocerla a principios de año. En Madrid dio una conferencia en enero y pudimos conocer una parte muy interesante de su trabajo. Probablemente ustedes recuerden algunas de las conclusiones más destacadas porque fue portada en algunos medios de comunicación. El titular venía a ser que las empresas que tienen más directivas tienen mucho mejores resultados.

Eleanor Tabi Haller-Jorden es en la actualidad directora general de Catalyst Europe, una organización sin ánimo de lucro que trabaja con más de 300 grandes empresas y las asesora y ayuda para organizarse de forma más eficaz. En los estudios que realizan una de las recomendaciones suele ser que se aproveche el talento de la mujer. Les dejo con ella.

ELEONOR TABI HALLER-JORDEN. Directora general de Catalyst Europe: Agradezco ser la última en intervenir esta mañana y hacerlo después de la discusión, porque esto me ofrece una

base muy buena para hablarles. La pregunta que me gustaría plantear en mi intervención es: ¿por qué hay que introducir a las mujeres en los ámbitos de trabajo? ¿Hay vida más allá de las falsas políticas de integración de minorías, como las mujeres?

Me gustaría compartir con ustedes una anécdota que me sucedió hace unos años y que me hace sonreír todavía hoy. Recibí una invitación para participar en un comité de evaluación de bastante prestigio en Nueva York. Me preparé para la cita y llegué al lugar dónde se celebraba la reunión. Abrí la puerta y me encontré con un mar de hombres blancos. Hubo uno de los asistentes que vino corriendo hasta donde yo estaba y me dijo: «Hola, yo soy el negro, así que tú debes de ser la mujer». En muchos sentidos, así es cómo han funcionado las cosas hasta ahora. Algunas de las preguntas que quiero abordar en mi intervención son: ¿cómo podemos progresar?, ¿cómo podemos añadir cierta urgencia a estos asuntos?, ¿cómo y por qué son tan importantes los estudios en este viaje?

Como ya saben, yo dirijo el departamento europeo de una organización que se llama Catalyst, que se fundó en 1962. Su misión es explícitamente doble. Por un lado, tratamos de promover la construcción de espacios inclusivos y, por otro, tratamos de ayudar a progresar a las mujeres en los lugares de trabajo. Hacemos esto a través de la investigación y el estudio. Proporcionamos evidencia fundamentada en hechos que explican por qué y cómo el asunto de la mujer en el trabajo es un tema que afecta fundamentalmente a los negocios, una cuestión económica. Somos una organización sin ánimo de lucro, lo que significa que nos mueve nuestra misión. Trabajamos con 350 compañías de al-

cance mundial a las que ayudamos a desarrollar, diseñar e implementar políticas que tienen un impacto, que se pueden medir y que tienen resultados en el ámbito empresarial.

Me gustaría compartir con ustedes parte de nuestros estudios y también algunos de los ejemplos verdaderamente prácticos y atractivos que están funcionando. Aunque el progreso es muy lento, yo soy una optimista nata y pienso que en los próximos años veremos mejoras substanciales. Quiero organizar mi charla en torno a cuatro temas clave, que creo que son los factores que pueden garantizar el éxito en el avance de este asunto.

El primero es la motivación. Tal y como he dicho, a menos que logremos que esto se perciba como un tema económico, la idea general será que se trata de un tema de responsabilidad social. La realidad, sin embargo, es que se trata de algo esencial para nuestro éxito económico, y eso es lo que intentamos probar.

En 2004 empezamos a recabar información y realizamos una serie de estudios que documentaron explícitamente el impacto financiero del empleo de las mujeres. El primer estudio, que se llamaba «The Bottom Line» (El tema de fondo), fue publicado ese mismo año. En él investigamos los resultados financieros de empresas en las que las mujeres representan una masa crítica en la administración ejecutiva. Lo extremadamente interesante de ese estudio fue que estudiamos dos métricas financieras claves: los ingresos por ventas y los ingresos de renta variable. Los ingresos de renta variable eran un 35% más altos y los ingresos por ventas un 34% más altos también. Esto captó la atención de la comunidad empresarial, porque fundamentalmente el mensaje es que si no tienes mujeres empleadas estás arriesgando tus resultados financieros. Te puede salir caro.

El año pasado publicamos un nuevo estudio. En él estudiamos los resultados financieros de compañías que cuentan con una masa crítica de mujeres en los puestos directivos. Lo que hicimos fue comparar empresas que tenían la representación más alta de mujeres con las que tenían la menor representación. Todas eran empresas de alcance mundial. De nuevo nos fijamos en tres indicadores económicos: ingresos de renta variable, ingresos por ventas y beneficios totales sobre capital invertido. Los porcentajes fueron clamorosos: un 54% más alto, un 43% más alto, y un 66% más alto, respectivamente. Esto creó un efecto en cadena en la comunidad financiera. Finalmente logramos probar que de hecho existe una correlación entre presencia de mujeres y resultados económicos. Así que el incentivo quedó claro. La incorporación de la mujer es la medida más inteligente si se atiende a criterios de competitividad. Para que las empresas presten atención y tomen medidas en este asunto quieren ver información basada en hechos que sugiera que en realidad se trata de una estrategia de negocio y no de una mera cuestión de justicia social.

Otro tema —más allá de los negocios— es el asunto de las actitudes, del cuadro mental; algo que alguien ya ha mencionado esta mañana. Nosotros pensamos que para avanzar realmente en este tema hay que triangular la cuestión. Hay que mirarla desde un prisma económico, un prisma político y de un prisma social. Una de las cosas que nos interesa estudiar, dejando a un lado los números y las estadísticas, es qué pasa en las culturas organizativas. Porque, como ustedes probablemente saben, muchas, muchas empresas globales tienen políticas impresionantes de apoyo y una larga lista de iniciativas: guarderías para niños, programas especiales, etc. La cuestión es ver si esas

prácticas calan en las culturas. ¿Es la práctica lo mismo que la política? Esto es un asunto fundamental.

Les daré un ejemplo en el que pienso que esta cuestión queda perfectamente ilustrada. Trabajamos con un despacho de abogados de escala internacional y esta firma en concreto tiene un número importante de mujeres como socias. Me invitaron a recibir y conocer a los nuevos miembros del despacho, hombres y mujeres, y me dirigí a las mujeres para decirles que tenían que estar contentas porque en esa firma hay un número considerable de mujeres que son socias. Se produjo un silencio absoluto en la habitación y entonces una mujer valiente levanto la mano y me preguntó si yo conocía a esas mujeres. Le contesté que desafortunadamente no. Y entonces otra mujer dijo: «Todas son idénticas. No tienen pareja, no tienen hijos, no tienen intereses fuera del despacho. Trabajan entre 80 y 120 horas a la semana». Otra mujer puso la guinda al decir que no creía que ni siquiera tuvieran un pajarito. Lo que quería decir es que todas estas mujeres representan un nivel de compromiso y de entrega que no las convertía en modelos a seguir.

En nuestro estudio descubrimos tres aspectos muy importantes que a menudo se subestiman a la hora de explicar por qué no avanzamos más. En primer lugar, hay una falta de modelos atractivos que seguir. En segundo lugar, hay un acceso deficiente a redes fundamentales. El tercer obstáculo es la pervivencia de estereotipos de género. Quisiera hablar un poco de estos estereotipos porque pienso que son muy interesantes. Todos sabemos que la imagen en el trabajo se convierte en realidad y este es un tema muy interesante. Así que en la medida en la que hay una serie de ideas preconcebidas sobre la

fuerza y capacidades innatas de las mujeres y de los hombres, y en la medida en que se buscan datos que confirmen estas ideas, los estereotipos de género se prolongan y perpetúan. Hicimos un estudio que pienso que fue muy informativo. Lo realizamos junto con el IMD, de Laussane, en Suiza. Identificamos a 935 directivos por toda Europa, con una representación significativa de hombres y mujeres. Escogimos las diez competencias críticas para el liderazgo, que destilamos a partir de nuestro trabajo con otras compañías.

Lo que concluimos —y no fue del todo una sorpresa— es que a los hombres, de lejos, se les percibe como mejor preparados de forma innata para los comportamientos de «hacerse cargo de la situación». A las mujeres se las percibe como más innatamente preparadas para comportamientos relacionados con cuidar de, algo que por ejemplo está relacionado con su capacidad para construir equipos. Eso en sí mismo no es problemático. Pero luego nos fijamos en los criterios de promoción y aquí se valora por encima de todo la capacidad de «hacerse cargo»

Tuve la oportunidad de trabajar con una mujer que fue suficientemente valiente como para compartir conmigo sus impresiones. Ella me dijo que en una de las respuestas de sus compañeros sobre su trabajo creía ver una clara expresión de los estereotipos de género. El comentario decía: «Louise tiene los codos afilados». Ella no estaba muy segura de lo que significaba. Entonces se dio cuenta de que su estilo de interacción con sus colegas estaba desafiando las normas. Ella hablaba en las reuniones y defendía con pasión sus opiniones. Así que el problema para las mujeres, desafortunadamente, es que si tratamos de asumir el comportamiento de tomar las riendas violamos las nor-

mas femeninas y si cumplimos con las normas femeninas entonces no se nos considera preparadas para el liderazgo. Hicimos un estudio de seguimiento sobre este tema, que se tituló «Damned if You Do and Doomed if You Don't» («Condenada si lo haces y aplastada si no lo haces»). Porque el problema fundamental es ¿dónde nos deja esto a las mujeres?

En nuestro estudio estábamos muy interesados en las parejas con carreras en paralelo, porque hay evidencia de que eso puede ser un catalizador para el cambio. Hay un ejemplo que una pareja compartió conmigo que subraya los estereotipos. Estas dos personas –la mujer era médico y el marido profesor de Derecho– tenían un hijo pequeño. Había una rutina establecida en la que la madre dejaba al niño en el colegio por la mañana y el padre le recogía por la tarde. Un día determinado, ella tenía que operar y no pudo llevarle. El padre se hizo cargo y fue corriendo a la guardería y Max se mareó y le vomitó encima. Él se limpió rápidamente y fue corriendo a su clase de Derecho. Los alumnos le miraron y le dijeron que apestaba. Él les explicó que su hijo le había vomitado encima. La reacción fue: «Esto es increíble». Este profesor tenía un Premio Nobel y los alumnos le decían: «Además de ganar un Premio Nobel llevas tu niño a la guardería». Estaban asombrados.

Cuando este hombre le contó la historia a su mujer ella le interrumpió y le dijo que no creía que pudiese aguantar. Le dijo que no quería ni imaginar lo que habría ocurrido si ella llega al hospital manchada de vómito. Los compañeros entonces hubieran pensado que ella no sabía apañarse, que la situación la desbordaba, que ni siquiera había tenido tiempo de volver a casa cambiarse: el mismo comportamiento, pero reacciones distintas.

Esta es en esencia la mayor frustración en el lugar de trabajo. No procesamos la información que contradice nuestras ideas preconcebidas. Preferimos estar en lo cierto sobre algo que no es verdad que poner en tela de juicio nuestras presunciones. Nuestro estudio realmente subraya esto y proporciona una plataforma a las compañías para que resuelvan estas cuestiones. Para que se empiece a entender de verdad como podemos progresar, ¿que se necesita?

El tercer reto es la gestión. Cuando miras las estadísticas sobre por qué la gente deja las compañías, uno de los factores más recurrentes está relacionado con la calidad de los jefes. Las estadísticas indican que el 36% de los que dejan una compañía señalan este motivo. Esto significa que el supervisor, el jefe inmediato, hombre o mujer, no sabe esto o no sabe como atacar esta cuestión, así que se pone en riesgo mucho talento por negligencia benigna y no sólo por malas intenciones.

Pero a estas alturas las empresas sí se dan cuenta de que no están gestionando bien a sus empleados. Sin menospreciar el tema de los despidos, este es un mercado de oferta. La gente tiene opciones y uno de los grandes mitos que hemos desmontado en nuestro estudio son las cifras desproporcionadas de mujeres que dejan las empresas. Las mujeres no dejan el trabajo para irse a casa, sino para fichar por la competencia. Las compañías que ganan este «capital en reputación» diseñando y ejecutando políticas que intentan cambiar esta cultura, son mucho más exitosas.

Cada año identificamos compañías que pensamos que han llevado a cabo cambios importantes y concretos. Como ustedes saben ha habido mucha discusión en torno al tema de las cuotas. Sobre este tema pensamos que en pri-

mer lugar hay muchas connotaciones negativas asociadas a la palabra. En el mundo de los negocios sin embargo se habla de objetivos. Hay objetivos de venta y hay objetivos de marketing. Entonces, ¿qué hay de malo en tener objetivos basados en el talento? Si partimos de la idea de que el talento no tiene género, deberíamos ver a muchas más mujeres en puestos de dirección. Lo que ocurre es que una vez más hay una serie de presunciones y prejuicios, de perspectivas añadidas al valor que creemos que las mujeres añaden en los puestos de trabajo.

Uno de los hallazgos más interesantes que se deriva de los datos que manejamos sobre la representación de las mujeres en las juntas directivas es que cuando las compañías tienen tres o más mujeres en sus juntas directivas parece darse un factor exponencial de crecimiento en sus resultados financieros. Una de las cosas que considero interesantes sobre el número tres es que este número crea una masa crítica. En el momento en que esto ocurre las mujeres pueden actuar de forma individual y no ser simplemente mujeres.

La situación de una mujer sola en un grupo me recuerda a una viñeta maravillosa que vi hace unos años en la que se veía en una mesa, en lo que claramente parecía una junta directiva, a una mujer. Y en el texto el presidente decía: «Mary, has hecho una aportación excelente. ¿Querría alguno de los hombres hacer la misma aportación?» Este ejemplo ilustra la idea misma de que no atendemos a las contribuciones si estas vienen de una fuente que consideramos que no tiene talento de forma innata.

Una de las cosas en la que nos tenemos que fijar, si de verdad queremos avanzar, es en las intervenciones institucionales y en las intervenciones

individuales. Les expondré algunos ejemplos de intervenciones institucionales que yo considero especialmente interesantes. Hay una compañía que se llama BestBuy que tiene su sede en Estados Unidos. La frustración fue creciendo con lo que llaman «tiempo de cara». Las mujeres, en particular, de verdad sentían que la cultura de la empresa estaba basada en la percepción que se tenía de cuántas horas pasabas en la empresa. Una de las mujeres que participó en uno de nuestros estudios nos dio un ejemplo excelente. Me dijo que había encontrado una solución para remediar esto. Le pedí que me lo explicara y entonces me comentó que se trataba ante todo de un tema de chaquetas. Le pregunté cuál era la magia de la chaqueta. Ella me dijo que se había dado cuenta de que cuando andaba por los pasillos de la oficina por la tarde buscando a sus compañeros nunca los encontraba, pero que sus chaquetas siempre estaban en las sillas. Así que ella asumía que ellos debían andar por allí. Un día decidió comprar una chaqueta y dejarla colgada en la silla, aunque se marchara a casa. Sus compañeros le felicitaron por su compromiso y por las horas que dedicaba a la empresa. ¡Ella me dijo que era la mejor inversión por 250 dólares que había hecho en su vida! Pienso que esta anécdota ilustra cómo interpretamos determinados comportamientos y las deducciones que hacemos, puesto que nada había cambiado. Ella simplemente decidió dejar una chaqueta en su silla.

Esta compañía decidió diseñar un plan al que llamaron ROWE (Resultados solo en el entorno laboral»). Por medio de él intentaban desterrar la idea de que el número de horas pasadas en la oficina equivale a mejores resultados. Si de verdad queremos ver un cambio de base tenemos que replan-

tearnos las presunciones sobre cómo y por qué somos productivos y cómo y por qué el trabajo se hace, especialmente con el empleo de las tecnologías, que creo que es una variable de la que no nos podemos olvidar a la hora de repensar nuestros planteamientos. La tecnología pone barreras visuales.

Me encantó lo que una mujer que es jefa del departamento de tecnología de una oficina de finanzas global con sede en París me dijo. Ella es muy menuda, muy pequeñita, y me dijo que adoraba la tecnología porque no ven lo pequeña que es sino su puesto de responsabilidad, y entonces la respetan inmediatamente. En cambio, cuando compara el respeto que percibe en el mundo virtual frente al que recibe en un cara a cara encuentra un desfase importante.

Deben hacerse más estudios al respecto para ver cómo la tecnología va a transformar realmente el entorno laboral, porque una de las grandes frustraciones que muchas compañías tienen es que reconocen que el cambio de la fuerza laboral no está siendo reflejado en el lugar de trabajo. Y tiende a haber un golfo entre los cambios, las expectativas y el contingente demográfico en las disposiciones que han hecho estas empresas.

Otro de los ejemplos que les quería exponer es el de la firma de consultoría Deloitte. El año pasado sacaron un libro: *Mass Career Customization* (Carreeras a la medida a escala masiva). Lo que han hecho, que considero que es una medida muy, muy inteligente, es que básicamente han dicho que cualquier trabajo puede definirse de acuerdo a cuatro criterios: cometido, ritmo, carga de trabajo, horario y localización. Cualquier trabajo. La idea es usar este modelo como base para iniciar la conversación con cualquiera de sus empleados. Si

imaginas esas cuatro variables como un rasante a lo largo de tu vida, esas cosas pueden aumentar o disminuir. En un momento de tu vida puede que estés abierto a mucho movimiento, a viajar; en otros momentos puede que esto sea más problemático. Pero si miramos esto como una herramienta dentro de un plan estratégico y no congelásemos en el tiempo una serie de requisitos, esto nos llevaría a no decir que no contratamos a una mujer porque tendrá hijos en tres años. Se corregiría una visión muy miope en lo relativo a los requisitos estratégicos para aumentar el talento en una compañía. Si igualas estas variables —entre hombres y mujeres— tienes una comprensión mucho más robusta de que tanto hombres como mujeres están deseosos de tener estas posibilidades, pero que necesitamos las herramientas de comunicación, para que las mujeres no se sientan penalizadas por plantear determinadas peticiones. Uno de los motivos por los que estamos muy nerviosos a la hora de usar la palabra flexibilidad es que, por defecto, automáticamente pensamos que flexibilidad es una medida para la mujer. No tendemos a pensar que se trata de una herramienta de planificación estratégica para mejorar la respuesta y la creatividad y la innovación en el lugar de trabajo. Estas son dos cuestiones fundamentales.

En el plano de las actuaciones individuales para fomentar el cambio, un ejemplo que considero muy interesante dentro las prácticas organizativas es lo que se llama *Mindset Workshops* (Talleres de disposición mental), que IBM ha implementado a escala global. La idea es que hay que fomentar la conversación en torno a asuntos que la gente considera muy importantes en lo relativo a cómo se hace el trabajo. Una de mis definiciones favoritas de diversidad es «no fijarse en la diversidad atendiendo a criterios de identidad sino mirando

cualquier diferencia que tenga un impacto en una tarea o una relación». Si ampliamos nuestra manera de pensar entonces de repente nos damos cuenta de que en realidad se trata de incluir y de que esto consiste en intentar entender mejor qué es lo que traemos al lugar de trabajo y qué efecto tiene esto en la cultura de la empresa.

Para concluir, pienso que para llevar adelante el cambio hay fundamentalmente tres retos clave. Uno es reforzar realmente el imperativo económico y de negocio que este cambio demográfico representa. El segundo es la oportunidad y el reto de que la cultura de empresa no sea distinta entre hombres y mujeres. Y el tercero, si entienden lo que quiero decir, es que es necesario reconocer en un nivel relativamente alto que esto no es una carrera de coches, sino un destino.

Creo que la mejor analogía que puedo hacer es que, si no aceptamos la necesidad de algunos de estos cambios, será como correr una carrera de coches con botas de montaña. No avanzaremos lo necesario. Si entendemos las necesidades a las que debemos hacer frente como sociedad, estratégicamente –la asfixia del talento, la caída demográfica– debemos atender este asunto. La pregunta que les lanzo es que, aunque todos somos conscientes de estos temas, ¿compartimos todos el mismo sentido de urgencia? Porque sin esto, estoy convencida de que simplemente no haremos el progreso necesario. Muchas gracias.



Therese Murphy



Susana Brunel



Julián Santamaría



Celia Villalobos



Matilde Fernández



Paz Fernández
Felgueroso

PODER Y TOMA DE DECISIONES: LA VIGENCIA DEL TECHO DE CRISTAL

PONENTES

Therese Murphy

Miembro del Consejo Ejecutivo del Grupo de Presión de Mujeres Europeas
y presidenta del Consejo Nacional de Mujeres de Irlanda (NWCI)

Susana Brunel

Adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer
de Comisiones Obreras (CCOO)

Julián Santamaría

Catedrático de Ciencia Política de la Universidad Complutense
de Madrid y presidente del Instituto Noxa Consulting

Celia Villalobos

Secretaria cuarta del Congreso de los Diputados y
ex ministra de Sanidad

Matilde Fernández

Diputada por el PSOE en la Asamblea de Madrid y
ex ministra de Asuntos Sociales

MODERADORA

Paz Fernández Felgueroso

Alcaldesa de Gijón

MODERADORA (Paz Fernández Felgueroso. Alcaldesa de Gijón): Buenas tardes. Vamos a dar comienzo a este panel en el que van a participar personas de muy diversas experiencias. El título de la discusión es «Poder y toma de decisiones: la vigencia del techo de cristal». Algunas personas niegan esta vigencia, pero es una realidad. Vamos a tener la oportunidad de escuchar distintos puntos de vista. En primer lugar tomará la palabra Therese Murphy, miembro del Consejo Ejecutivo del Grupo de Presión de Mujeres Europeas y presidenta del Consejo Nacional de Mujeres de Irlanda.

THERESE MURPHY. Miembro del Consejo Ejecutivo del Grupo de Presión de Mujeres Europeas y presidenta del NWCI: Este es un tema muy amplio, pero intentaré cubrir todo lo que pueda. Me llamo Therese Murphy. Vengo de Irlanda. Mi experiencia profesional es como agente de igualdad en un sindicato. Trabajo en la implementación de las políticas de empleo y las directivas de igualdad establecidas en Europa. Trabajo a nivel local, nacional y europeo en este área y represento a Irlanda en el Grupo de Presión de Mujeres Europeas. Me hubiera gustado contarles algo sobre este grupo de presión, pero iré directa al tema de este mesa y si quieren les daré la información sobre este grupo más tarde, por si les interesa. He disfrutado mucho del debate de esta mañana y espero poder contribuir a él con mi intervención. Me esforzaré por no repetir lo que se ha dicho, porque mucho de lo que tengo que decir toca los mismos puntos.

Me gustaría hablarles sobre el término «techo de cristal» y analizar, entre otras cuestiones, cómo surgió esta expresión, cómo ha sobrevivido tanto

tiempo, qué efectos tiene en la sociedad, qué acciones han servido para tratar este tema y cuál es el camino a seguir.

Hablaré principalmente del tema del empleo, de las decisiones gubernamentales a alto nivel y de las estructuras que de ellas se desprenden. Cuando hablamos de igualdad entre hombres y mujeres o de igualdad de género nos referimos a la igualdad de derechos, de responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, de chicos y chicas. Esto implica que los derechos, responsabilidades y oportunidades de los hombres y las mujeres no están sujetos a su género, femenino o masculino, y que los intereses, necesidades y prioridades de tanto hombres como mujeres son tomados en consideración. Más aún, hay una creciente aceptación de la idea de que la igualdad de género no es un tema de las mujeres sino que concierne y afecta a los hombres igual que a las mujeres, puesto que la igualdad es un tema que afecta a los derechos humanos y es un prerrequisito y un indicador del desarrollo sostenible enfocado en las personas.

Así que cuando hablamos de techo de cristal, ¿a qué nos referimos exactamente? Nos referimos a barreras invisibles y artificiales que impiden a profesionales cualificados avanzar en la escala de poder de las organizaciones de las que forman parte y alcanzar su pleno potencial. El término originalmente se refería al punto a partir del cual las mujeres ejecutivas y directivas —especialmente mujeres blancas— no eran promocionadas. Esto es especialmente cierto en el contexto americano y británico. Hoy en día es evidente que existen techos y muros en la mayoría de los lugares de trabajo para las minorías y para las mujeres. Estas barreras son resultado de prácticas institucionales y

psicológicas que limitan el avance y las posibilidades de movilidad de hombres y mujeres de razas y etnias diversas. Esta es la definición que ofrece la Comisión del Techo de Cristal de Estados Unidos.

¿Cuál es el origen? El tema del techo de cristal surge de las barreras que limitan el avance de las mujeres en el empleo y la sociedad debido a los roles tradicionales que les fueron asignados y los privilegios que fueron concedidos a los hombres. En un seminario celebrado recientemente en Trinity College, en Dublín, participó un ponente americano, Michael Kemmel, que habló del programa de Oprah Winfrey al que había sido invitado. El título del programa era «Una mujer negra me robó el trabajo». Él rebatió esta idea a los hombres y les preguntó como sabían que ese era su trabajo. ¿Por qué es ese trabajo suyo? ¿En base a qué deberían ellos tener ese trabajo en lugar de cualquier mujer, cualquiera que sea su origen étnico?

Esto es algo que debemos rebatir como mujeres y como sociedad, es decir, debemos enfrentarnos a la posición privilegiada que los hombres han copado. Hay una aceptación general de la idea de que los hombres ayudarán en casa, de que no es su responsabilidad, que no es algo que harán de forma automática, como por ejemplo cuando se lavan los dientes, pero que a la larga ayudarán en casa. Este tipo de cosas son las que debemos rebatir.

Las políticas gubernamentales han sido fundamentales a la hora de institucionalizar y perpetuar el techo de cristal. En Irlanda, por ejemplo, hasta 1973 había una ley de matrimonio efectiva que determinaba que tan pronto como te casabas tenías que dejar tu trabajo. Te retiraban del trabajo si eras profesora, funcionaria o enfermera, es decir si trabajabas para el Estado y

prestabas servicio público. No había ninguna compensación económica y las mujeres que entonces se veían forzadas a retirarse ahora están llegando a la edad de pensionistas y no tienen derecho a una pensión a menos que su esposo tuviera una y sigan casados. Todos estos temas perpetúan los problemas a los que hacen frente las mujeres.

Las prácticas de empleo y las políticas son otra forma en que el techo ha surgido y se ha mantenido. La cultura de largas jornadas laborales sobre la que han hablado esta mañana y el hecho de que la jornada parcial no sea valorada sirven de ejemplo. También la falta de implementación de una política de igualdad de oportunidades y dignidad en el trabajo. Todos estos son elementos importantes que las mujeres necesitan para integrarse plenamente y en igualdad al empleo. Tal y como se ha dicho esta mañana el énfasis debería ponerse en los objetivos y los resultados, no en el presentismo, no en la chaqueta en la silla. Si la actitud en el lugar de trabajo es propicia a la flexibilidad la gente, sean hombres o mujeres, tendrá que luchar por sus carreras de otra manera y tendremos que favorecer las políticas de flexibilidad laboral.

Luego por supuesto también está el viejo asunto de menospreciar el trabajo de las mujeres. Ellas ocupan mayormente los puestos de cuidadoras, así que se les paga menos de lo que cobrarían en puestos equivalentes en roles dominados por los hombres. A esto hay que añadir los castigos por la maternidad. En Irlanda, por ejemplo, un estudio reciente, en el que se compararon 11 países, demostró que es el país que tiene las penalizaciones de reducción de sueldo asociada a la maternidad más altas. En Irlanda el nacimiento de un hijo está asociado a una reducción del 5% de los ingresos br-

tos; dos hijos a una reducción del 12% y un tercer hijo a un 18%. Y estas cifras tienen en cuenta las diferencias en el mercado laboral y las características personales.

Otro estudio reciente que se presentó en Trinity College hace apenas dos semanas muestra que el 67% de los hombres que ocupan puestos de responsabilidad en empresas en Irlanda tienen hijos, frente al 11% de las mujeres en puestos y circunstancias similares. ¿Cómo se sustenta esto? Se sustenta por una falta de atención, de conciencia pública. La conversación sobre estos temas no se entabla lo suficiente en los lugares donde debería. Se sustenta esta situación gracias a la demora en la implementación de las políticas aprobadas por la UE.

La directiva sobre la igualdad de sueldos, por ejemplo, en Irlanda entró en la legislación en 1975 y puedo decir que no se implementó a fondo hasta mediados de los noventa. Así que la gente tuvo que esperar veinte o treinta años para ser tratada bajo un mismo rasero en el lugar de trabajo. Los empleadores se oponen porque no quieren ser flexibles. Luego está la aceptación social del rol tradicional de la mujer y de los estereotipos de género que comentábamos esta mañana.

¿Cuáles son los efectos para el conjunto de la sociedad? Tiene un efecto negativo en la competitividad de la empresa y en el conjunto de la economía. Y, cuando nos fijamos, el principio de una voz equitativa para todos los miembros de la sociedad es una piedra angular de la democracia. Sin embargo, en la mayoría de los países del mundo se mantiene un desequilibrio de género en los parlamentos y los gobiernos electos que deben implementar

y decidir sobre las políticas que tendrán un efecto en el día a día de la población. Es cierto que no hay ninguna correlación probada entre la participación de mujeres en las instituciones políticas y el progreso de la causa de las mujeres y es cierto que un 30% es lo que se considera una masa crítica que permite a las mujeres influir de forma significativa la política.

Estamos en un seminario organizado por la Asociación de Periodistas Europeos y me gustaría que reflexionaran un poco sobre el tema de las mujeres en los medios de comunicación y la cobertura que las mujeres y su causa tienen en éstos. Yo diría que si cogemos un periódico en cualquier lugar del mundo en torno al 80-90% del contenido está dedicado a los intereses masculinos y al deporte y a sus logros, y que la foto de portada sera mayormente de un hombre, a menos que sea una mujer con un vestido muy bonito o en una ocasión muy especial. Esto es lo mismo con la gente que sufre minusvalías o que procede de una minoría étnica. Creo que los periodistas y los medios tienen una responsabilidad en este asunto, en temas como los estereotipos de género a los que intentamos hacer frente. Pero este es un debate distinto, así que volvamos al principio.

Los mercados laborales europeos se caracterizan por una creciente incorporación de la mujer a la fuerza de trabajadores. Las mujeres han sido el motor del crecimiento de empleo en los últimos años. Dos tercios de los empleos creados en la UE desde el año 2000 han sido ocupados por mujeres. Si esta tendencia favorable continúa el objetivo trazado en Lisboa, que proponía que para el 2010 el 60% de las mujeres en edad de trabajar estén empleadas, se alcanzará. Pero esta tendencia no debe ocultar la desfavorable situación de

las mujeres en el mercado laboral en relación con los hombres. Hay desigualdades importantes y siempre juegan a la contra de las mujeres. La segregación del mercado laboral y las desigualdades en los contratos están demostrando ser persistentes y esto queda reflejado en el significativo desfase de género en los sueldos.

El cambio demográfico, la caída de la natalidad y las estructuras de poder dominadas por los hombres... Es como si toda la sociedad se sustentara en una pata, puesto que el 50% de la sociedad, de la población, no contribuye a la toma de decisiones ni en la agenda que marca estos procesos. La responsabilidad de los cuidados es predominantemente femeninas y esto tiene un impacto en el desarrollo de los niños. Estamos compensando la falta de dedicación a estas labores de cuidado a través del trabajo de inmigrantes en el servicio doméstico y esto plantea un nuevo tema sobre el establecimiento de una subcultura o subgrupo de gente en nuestras sociedades. Luego está el tema de la gente mayor y la pobreza de los pensionistas y de una sociedad con dos velocidades.

¿Cómo pueden saber los empleadores si hay un techo de cristal? ¿Cómo lo puede saber nadie?

En el plano de la sociedad hay que destacar los indicadores de progreso de Beijing que la UE firmó en 2003; el porcentaje de mujeres en gobiernos federales y el número de mujeres en la Comisión Europea, el porcentaje de mujeres ministras en gobiernos nacionales y de gobernadoras en bancos nacionales es mínimo. En todo esto los números son bajos. Algunos de los indicadores de seguimiento son el desfase de salario por cuestiones de género, las tasas de

empleo de hombres y mujeres –en España tradicionalmente ha habido problemas en este tema– y el número de mujeres empleadas a tiempo parcial. Llegados a este punto debo felicitar a España por su avance, muy por delante de los demás, excepto en el caso de los países nórdicos. Su Gobierno se ha asegurado de tener el 50% de mujeres ministras. Podéis estar orgullosos y espero que Irlanda siga este ejemplo tan pronto como sea posible. Muchas gracias.

SUSANA BRUNEL. Adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: Quisiera empezar esta intervención centrándome en algunas cuestiones que se refieren a la situación laboral de las mujeres, aunque sé que en otras de las mesas se va a tocar más directamente el tema. Por el ámbito que nos compete directamente a Comisiones Obreras, como sindicato, aportaré algunos datos que ilustran la situación de desigualdad. También hablaré de las medidas que estamos poniendo en marcha, de las iniciativas legislativas recientes y de los últimos años, que han sido fundamentales para en el avance hacia la igualdad. En definitiva trataré de trazar un perfil de cuál es nuestra situación en los medios de poder y en la toma de decisiones.

Hay que partir de la consideración –repetida aquí ya varias veces– de que el derecho a la igualdad y la prohibición de la discriminación es un derecho constitucional. En una sociedad democrática como la nuestra la falta de igualdad es un déficit democrático. Por lo tanto, deben ser puestos en marcha absolutamente todos los medios, estrategias y políticas para paliar ese déficit con medidas efectivas y que de alguna manera den respuesta al título de esta

jornada: «La hora de la mujer». Este año en Comisiones Obreras el 8 de marzo dijimos que había «llegado la hora de la igualdad real». Como bien sabéis, la última ley que aprobó este Gobierno socialista daba un paso significativo a partir de la igualdad formal –que ya habíamos logrado– para alcanzar la igualdad real. Es decir, la igualdad efectiva en las estructuras y en el poder. Partimos de una situación en la que hombres y mujeres tenemos un acceso diferente a los medios de poder, ese poder que provoca a veces situaciones o conduce a situaciones dramáticas, como ocurre con la violencia.

Me gustaría plantear una panorámica muy general, porque los datos ya se han comentado esta mañana. Simplemente, querría referirme a las características que efectivamente tiene el empleo de las mujeres: la segregación, las modalidades de contratación, la discriminación y esa escasa presencia en los puestos de responsabilidad.

Tenemos una segregación fortísima, que hace que las mujeres se concentren en determinadas profesiones. También hay una segregación en el tiempo. Ya se han comentado esas dificultades para conciliar vida familiar y laboral y cómo las mujeres tienen una mayor dedicación a las tareas de cuidado y de responsabilidades familiares.

A partir de aquí podemos entrar en el tema al que está dedicada esta mesa: el techo de cristal. El techo es como se ha venido denominando al conjunto de mecanismos aparentemente invisibles que frenan a las mujeres. Estos mecanismos están basados en actitudes y comportamientos que convierten los intentos de llegar a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres –en muchos casos con mejor preparación que los hombres– en absolutamente va-

nos. Hay toda una construcción social y una estructura de socialización en torno a esto. No quiero repetirme, pero sí destacar que hay unos roles educacionalmente adjudicados a hombres y mujeres que todos conocemos. En esos roles, en esa educación desigual de hombres y mujeres, hay una valorización al alza de lo masculino y a la baja de lo femenino. Por eso, en muchos casos justamente los sectores y los trabajos a los que mayoritariamente acceden las mujeres tienen una menor valoración social, un menor reconocimiento. Esto se traslada al plano económico y a una discriminación salarial fuerte, que acarreamos desde hace muchísimos años. A nivel europeo la media señala que las mujeres cobran un 13% menos que los hombres.

Hay una serie de prejuicios sociales, estereotipos y roles, muchas veces ligados a la maternidad. En muchos casos se dice que son las dificultades para conciliar la vida familiar. Yo, en algunos casos diría que está por encima de la propia conciliación. Hay estereotipos de mujeres que han querido romper con estos prejuicios y a ellas les resulta absolutamente imposible porque esos roles van más allá de la propia cultura. En muchos casos estos prejuicios se transmiten de una forma en la que la única manera de atacarla, a no ser que cambiemos mentalidades, es a través de un cambio en las normas. La posibilidad del cambio normativo que nos ofrecen las recientes leyes supone un avance importantísimo para poder llegar a esos cambios de mentalidad.

Esta mañana se comentaba la escasa presencia de mujeres en ámbitos como las Reales Academias, y en otro tipo de altos cargos, como el Banco de España o las Cámaras Oficiales, donde las mujeres están infrarrepresentadas. Recientemente un informe de la Comisión Europea aportaba el mismo dato en

el plano político. Quiero decir simplemente que España entra en esta media. Aunque la nueva ley avala la paridad, ahí sí que, efectivamente, han ejercido presión otras cuestiones. A pesar de que las mujeres estén en las listas, muchas veces no están en los puestos necesarios para que realmente tengan posibilidades de salida.

También he recopilado los datos relativos al ámbito de los medios de comunicación. Aquí las mujeres también están infrarrepresentadas en la dirección de los grandes periódicos y de las emisoras de radio, en los consejos de administración. A pesar de que hay un número importantísimo de mujeres que están en estos medios, sin embargo, no llegan a los puestos de responsabilidad.

Comisiones Obreras tampoco se escapa de esto. Esta cultura general afecta a todos los ámbitos y hay un déficit también en la representación de mujeres en el sindicato. A pesar de que hay un número muy importante de mujeres afiliadas —las mujeres se acercan en gran medida a los sindicatos—, después la representación en los puestos de responsabilidad es deficitaria. Es cierto que se viene trabajando durante años en la necesidad de conseguir que las mujeres tengan esa mayor representación. De hecho para el próximo congreso, que será en diciembre de este año, se están preparando propuestas importantes para conseguir la representación paritaria.

Rápidamente también quería mencionar el ámbito internacional europeo. Se ha incorporado una estrategia, que es la que yo quería recoger aquí, por eso he hecho referencia exclusivamente a una serie de artículos del Tratado de Ámsterdam y de la Carta de Derechos Comunitarios. En la situación actual

hay una igualdad formal, pero nos falta el salto a la igualdad real. Ese salto ya hoy día es absolutamente legal con las acciones positivas. Estas acciones y la transversalidad son las dos actuaciones que realmente tienen la llave para otorgar más poder a las mujeres.

La transversalidad supone la incorporación de la perspectiva de género en absolutamente todas las actuaciones políticas y programas que se desarrollen. En este sentido, la normativa española así lo recoge. Se aprobó la Ley 30/2003 para la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Es decir, todas las normas que salgan de este Gobierno tienen que haber cumplido un diagnóstico que valore si esa norma es neutra o si va a tener efectos negativos o positivos sobre las mujeres.

La Ley Integral contra la Violencia también incorporaba medidas muy importantes en relación a la educación, para eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres; y la ley orgánica abre puertas importantes en el ámbito concreto que nos compete, que es el del medio laboral. Va a haber la posibilidad, por un lado, de negociar medidas de acción positiva en las empresas y, por otro lado, la obligación de negociar planes de igualdad.

Hay una especie de baremo según el cual en empresas con un determinado número de trabajadores existe esa obligación de negociar planes donde se haga un diagnóstico de cuál es la situación en esa empresa. Esto permite que se detecten las discriminaciones que existan en la empresa o si hay una desigualdad en la promoción o el desarrollo profesional. En caso de que las haya se podrán tomar las medidas necesarias para paliar esa discriminación.

Esta es una situación en principio muy buena, donde realmente las normas nos apoyan y avalan de manera muy importante. Después está la concertación. La norma obliga sólo a negociar, no obliga a pactar. Ahí radica la importancia de que las organizaciones sindicales, las patronales y el conjunto de la sociedad tengan en cuenta que la sociedad española tiene un déficit democrático importante y que debe superarlo mediante una mayor representación de las mujeres en todos los ámbitos. Habría que cambiar no sólo la foto, sino, realmente, cambiar la realidad y conseguir que efectivamente esa igualdad que todas y todos queremos mejore esta sociedad.

JULIÁN SANTAMARÍA. Catedrático de Ciencia Política de la UCM y presidente del Instituto Noxa Consulting:

Muchas gracias por haberme invitado a participar en esta mesa, aun cuando sea en una posición tan absolutamente minoritaria en cuanto al género. Tengo entendido que el tema central de este seminario es el empleo y el de esta mesa, los techos de cristal. No me voy a extender en su definición porque creo que ya ha sido expuesta con mucha claridad por las dos personas que me han precedido.

Hemos oído y seguiremos oyendo –aunque quizás hasta ahora no con suficiente énfasis– que en España estas diferencias relativas al empleo y al género siguen siendo una realidad lacerante. Sin embargo, cabe señalar que lo es de manera muy diferente en el sector privado y en el público.

Tampoco quizá se ha puesto un énfasis suficiente en subrayar la idea de que en los últimos treinta años –y en especial en los diez últimos– se han pro-

ducido, particularmente en el sector público, avances espectaculares en este campo. Gracias a ello el caso español se ha convertido en el modelo en que se miran muchas de las democracias de nuestro entorno. Hasta hace poco comentábamos con frecuencia todas y cada una de las insuficiencias de nuestro sistema democrático —y en concreto éstas del techo de cristal— refiriéndonos a las diferencias que nos separaban de Europa. En pocos años, son esos otros países los que se refieren a España como ejemplo. No quiero decir que con esto se hayan superado todos los problemas. Lo que sí me gustaría es subrayar el espectacular avance de España en este campo, fundamentalmente en el terreno público. El ritmo de cambio ha sido mucho más rápido que el de los países de nuestro entorno.

En esta intervención quiero limitarme a comentar algunos puntos relacionados con el empleo político. Esto tiene que ver, en primer lugar, con los cambios que se han producido a lo largo de mucho tiempo en la concepción del papel de la mujer en la vida social y política. En segundo lugar, quiero referirme a los avances de la mujer en la vida política española y exponer algunas de las razones que lo explican. Finalmente, les presentaré algunas de las estrategias a seguir para impulsar el ritmo de esos cambios.

Sobre el papel de la mujer en la actualidad es evidente su creciente protagonismo en la vida social y política. Aunque aún sea insuficiente es importante ver que también es creciente. Esto va ligado, por una parte, a su incorporación al mercado laboral y por otra a la mejora de su nivel educativo. Eso no se ha producido en el vacío; el creciente protagonismo no se ha generado de una manera automática, sino que ha hecho frente a prejuicios muy fuertes.

He seleccionado cuidadosamente tres menciones a la mujer que podríamos considerar freudianas.

La primera mención es de Voltaire, uno de los paradigmas en la erosión crítica, e infatigable luchador a favor de la erradicación de los prejuicios de su época. Él sin embargo sostiene –después de defender por qué él no puede creer en Dios– que está muy conforme con que su administrador y su mujer sí sean creyentes, porque eso le garantiza que ni el administrador le robará ni su mujer le engañará.

Otro texto que me gustaría citar fue escrito por el padre de Olympe de Gouges cuando difundió su texto *Derechos de la mujer y de la ciudadana*. Olympe fue una mujer que participó en la Revolución Francesa. Luego, al excluir a las mujeres del derecho de ciudadanía, la guillotinaron por su rebelión, y hoy es un icono del feminismo. La carta de su padre, fechada hacia 1791, dice lo siguiente: «No esperéis, señora, que me muestre de acuerdo con vos en este punto. Si las personas de vuestro sexo pretenden convertirse en razonables y profundas en sus obras, en qué nos convertiríamos nosotros los hombres, hoy en día tan ligeros y superficiales. Adiós a la superioridad de la que nos sentimos tan orgullosos. Las mujeres dictarían las leyes, y esta revolución sería peligrosa. Así pues, deseo que las amas no se pongan el birrete de doctor y que confirmen su frivolidad hasta en sus escritos; en tanto que carezcan de sentido común serán adorables; las mujeres sabias de Molière son modelos ridículos».

La última cita es mucho más actual y moderna. Es de mitad de los años sesenta y está escrita por un liberal, el doctor Marañón, en *Tres ensayos sobre la vida sexual*. Dice así: «Para nosotros es indudable que la mujer debe ser

madre ante todo, con olvido de todo lo demás si fuera preciso. Y ello por inexcusable obligación de su sexo. Como el hombre debe aplicar su energía al trabajo creador por la misma ley inexcusable de su sexualidad varonil. Oigamos otra vez la voz de Dios, insistente y eterna: tú, mujer, parirás; tú, hombre, trabajarás. La mujer puede, en casos excepcionales como la soltería o la viudez, realizar tareas similares a las que desempeñan los hombres, pero su función principal es la de ser madre y esposa, y cualquier otra actividad queda limitada por esa condición previa».

He mencionado tres paradigmas del progresismo y del liberalismo, desde el siglo XVIII hasta el XX, que sin embargo mantienen esta concepción de la mujer. Después de leer esto no tengo mucho más que decir sobre las dificultades y los obstáculos ideológicos que ha sido necesario superar y vencer.

Querría destacar otro aspecto desde el punto de vista histórico, y es que el sufragio restringido se impone en toda Europa, con la idea de que las clases desposeídas no deben tener derecho a votar porque podrían poner en peligro la propiedad privada. Sin embargo, esa limitación se extiende también a las mujeres, a quienes teóricamente en condiciones iguales de riqueza habría que haberles reconocido exactamente el mismo derecho de expresión política. Además, hacia 1900, cuando el sufragio masculino se ha extendido prácticamente a cincuenta y tantos países, sólo hay uno (Nueva Zelanda) en el que esté recogido el derecho de sufragio femenino. Es verdad que a veces los teóricos defienden en base a los mismos argumentos la limitación a los pobres, a los negros y a las mujeres, hablando de su falta de independencia o su falta de autonomía. Lo más grave es que cuando hay mujeres que ejercen el poder con com-

petencia no hacen ninguna reflexión sobre el tema de las mujeres. La mujer más poderosa del siglo XIX, la reina Victoria, fue una enemiga frontal del reconocimiento del sufragio femenino. La presunción de que las mujeres no eran capaces de ejercer sus derechos políticos estaba tan extendida que algunos de los padres fundadores de la democracia representativa, la apoyaban, como es el caso de Kant, que la consideraba natural. Hubo algunos casos, por ejemplo en Chile, donde la ley electoral no hizo la discriminación y no se mencionó el sexo como una cualificación para el voto, para la ciudadanía. Algunas mujeres aprovecharon esta oportunidad para registrarse como votantes y acudir a las urnas. Pero en 1884, el Congreso decidió introducir una mención literal para evitar el voto femenino. Lo consideraban como una omisión involuntaria. Uno de los senadores chilenos decía que a nadie se le ocurrió conceder tales derechos.

Lo mismo ocurrió en Francia, donde madame Barbarouge (o Barbarroja) reclamó el derecho a votar subrayando que todo francés tenía ese derecho de acuerdo con la Constitución. Llevó a los tribunales el asunto en 1885 y éstos fallaron en su contra diciendo que la expresión «francés» no incluía a las francesas. Es decir, que sencilla y simplemente habían omitido la exclusión por considerarla tan natural; nadie pensaría que la expresión «todo francés tiene el derecho de voto» también incluía a las mujeres.

Podríamos hablar también aquí de las estrategias de la izquierda y la derecha en los países católicos y no católicos en relación con este punto, pero no quiero extenderme demasiado. En los países católicos la izquierda alegó razones o argumentos de carácter pragmático para retrasar la extensión del derecho de sufragio a las mujeres, pensando que éste sería un voto

conservador. La izquierda pensaba que vería así disminuida su fuerza en la competición política.

En 1931 España reconoció el derecho de sufragio a la mujer. Aquello fue efímero. Luego vinieron cuarenta años sin derecho de sufragio. En las estadísticas de la OCDE sobre igualdad de 2005, España aparece en la mitad: en el puesto 27 de los 52 países. Sin embargo, nuestro país es donde más ha crecido el protagonismo político de la mujer en la vida parlamentaria y gubernamental desde 1970. Este crecimiento ha tenido lugar en la representación en todos los niveles, desde los ayuntamientos a las Cortes Generales. He oído antes que alguien mencionaba una disminución, pero se trata de un diputado en el conjunto del Congreso y Senado, de 127 a 126.

Quiero referirme a un artículo interesante de una colega, Mónica Fal, publicado en noviembre del año pasado. En él subraya que parte de la explicación para esta promoción de la mujer en la esfera política es sociológica y cultural. Sin embargo, ella señala que fundamentalmente este crecimiento ha sido resultado de la influencia de las activistas, que en el seno de sus partidos han luchado para conseguir no sólo la aprobación, primero de las cuotas y luego de la paridad, sino también su aplicación efectiva en la práctica.

Es en el terreno político donde más se ha avanzado y donde más frágiles creo que son los techos y las paredes de cristal. La cuestión, a mi juicio, es si esta presencia creciente de la mujer en la vida política contribuirá, como creo que debería, a romper las paredes de cristal en otros ámbitos. A mí me parece —y esta es una opinión personal— que las estrategias para superar estas dificultades deben estar guiadas por un doble objetivo. El primero es relativo al

principio de igualdad, porque esta es la base que sustenta y el fin al que apunta el sistema democrático. El segundo objetivo es la sostenibilidad del sistema, porque constituye un despilfarro injustificable prescindir de la contribución de la mitad de la población y restringir la competición por razones de género.

CELIA VILLALOBOS. Secretaria cuarta del Congreso de los Diputados y ex ministra de Sanidad:

Quiero compartir con ustedes algunas reflexiones. En primer lugar, ¿qué es el techo de cristal? Comparto lo que ha dicho la representante del *lobby* irlandés y la representante de Comisiones Obreras. No estoy de acuerdo con Julián cuando dice que es de cristal, y por lo tanto se puede romper. Creo que es de metacrilato y no hay forma humana de romperlo. Es complicado de romperlo hasta en el ámbito público.

En segundo lugar, España efectivamente es uno de los países que más rápido ha avanzado. Sólo tenemos que recordar, las que tenemos unos cuantos años, que en los años setenta las mujeres no podíamos ni siquiera comprarnos una nevera. Para comprarnos una nevera a plazos tenía que venir nuestro marido a firmar y a avalarnos, o nuestro papá. Si éramos solteras y viudas, nuestros queridos hermanos, aunque fueran más tontos o más jóvenes que nosotras. Esa era la realidad de este país. Por eso la evolución es muchísimo mayor. Las mujeres que eran solteras eran solteronas; los hombres que se quedaban solteros, ¡qué listos! Ahí están las coplas. Podríamos repasar toda la historia de los siglos XIX y XX en España, sin tener que hablar de la Revo-

lución Francesa, para ver lo rápida que ha sido la evolución. España ha ido muy rápida en esto y en todo. La España democrática ha ido a unas velocidades de crucero que no habíamos conocido nunca. Hemos tenido que correr más que los demás y más que las demás. Claro, si nos comparábamos con países como Noruega o Suecia, era una envidia para todas nosotras ver cómo allí los gobiernos no es que fueran paritarios, es que eran de mujeres, y eso era normal y no pasaba nada. Para nosotras ir subiendo de número de ministras ha sido una celebración constante cada vez que aumentaba el porcentaje de mujeres en el Gobierno.

Pero la Administración es mucho más: son también gobiernos autonómicos y ayuntamientos. Yo he sido alcaldesa y en aquellos años nos enseñaban como si fuésemos los monos del circo: las cuatro o siete mujeres alcaldesas de las capitales de provincia. Éramos y siguen siendo una excepción. En los gobiernos autonómicos hay una presidenta de comunidad autónoma, frente a 16 hombres. Si seguimos mirando dentro de la propia Administración, ya no me siento tan cómoda y no me refiero al Gobierno, ni a lo que depende de él, sino al conjunto de la esfera pública. Y con esto me refiero a la universidad, a la investigación y a tantos sectores que hoy se pueden incluir dentro de la Administración. Ahí todavía tenemos muchísimo camino que recorrer.

En el sector privado hay otras condiciones que agravan todavía más la situación. Una de ellas es la diferencia de salarios, que en España se sitúa entre el 15% y el 30%. Aquí los sindicatos tienen mucho que hacer. Supongo que la representante de Comisiones Obreras estará de acuerdo conmigo en que más

que en los convenios colectivos, en los que, lógicamente, no se puede reflejar esa desigualdad (tanto la Constitución como las leyes españolas impiden legalmente la desigualdad), el problema surge en la empresa.

Esto es algo que los sindicatos tienen que tomar como suyo. No sólo se trata de cubrir con mujeres sus comités –que también– sino que tienen que ocuparse de las trabajadoras que cobran menor salario; de las mujeres que ocupan puestos de trabajo que los hombres ya no quieren ocupar; y de la nueva pobreza de madres solteras o separadas con hijos a cargo. Este último colectivo tiene una situación de dependencia brutal y los salarios cada vez son menores. Por lo tanto, ahí hay un problema de relaciones laborales y de concienciación de la sociedad en su conjunto. Todavía tenemos que seguir avanzando, aun habiendo avanzado muchísimo a lo largo de todos los gobiernos democráticos que ha habido en este país. Cada vez la velocidad de crucero será mayor.

Me gustaría también hablar de por qué existe ese techo de cristal, de por qué no lo rompemos. ¿Por qué las mujeres no consiguen romperlo definitivamente? He leído escritos sobre este asunto de muchas científicas, de sociólogas, de expertas en psicología y en relaciones laborales. Y, sinceramente, hay algo que no está escrito, que no es científico sino una realidad cotidiana. Lo señala en una magnífica entrevista Eulalia Pérez Sedeño, directora de la Fundación Española de Ciencia y Tecnología. Ella habla en concreto de las dificultades a las que hacen frente las mujeres en el campo de la ciencia en España, un área, por cierto, en el que tenemos una ministra, la segunda ministra de Investigación que tiene este país. Eulalia, que es una investigadora del Centro Superior de Investigaciones Científicas, dice algo que yo comparto plenamente, por-

que lo vivo. Ella menciona una situación profundamente sibilina, algo que no está escrito, y es que los hombres le dedican mucho tiempo a sus compañeros, a cubrir sus agendas con muchas reuniones y a muchas comidas. Ellos dedican mucho tiempo a crear redes de compromisos y de favores entre ellos y esto hace que a la hora de tomar una decisión la tomen entre ellos. Matilde se ríe porque sabe que estoy diciendo algo que hemos padecido, y veo cómo lo siguen padeciendo muchas mujeres. Para nosotras el trabajo es una parte muy importante de nuestra vida, pero no es nuestra vida. Los hombres no entienden la vida si no están trabajando, o por lo menos haciendo como que trabajan.

En segundo lugar, hay determinadas cualidades y actitudes que en un momento determinado en este país se han considerado como fundamentales, como por ejemplo la ambición; sin embargo, las mujeres que decimos que la tenemos somos poco de fiar. A la hora de contratar a un directivo se considera que un hombre casado es una garantía –garantía de conservadurismo, de defensa de valores, de defensa de los intereses de su familia y de sus hijos– y un indicador de que no va a pegarte el petardazo al mes y medio y se va a ir a otra empresa, sino que va a mantener una estabilidad emocional fundamental. Sin embargo, una mujer casada es un problema en la misma empresa. Casos como éste los habréis visto todas. El quedarse embarazada o el simple hecho de que una mujer vaya a poder casarse afectan esa escala de promoción. Porque, claro, si va a tener un hijo, inmediatamente habrá un permiso de maternidad, el niño se pondrá malo y no irá a trabajar..

Esto es un problema que no hemos sabido romper. Traigo una noticia que aparece hoy en un periódico de mi tierra. Dice: «Las políticas malagueñas sa-

crifican su baja maternal». Hay cinco diputadas, concejalas otras, que están embarazadas (unas son del PSOE, otras del PP), y todas han tenido que sacrificar su baja maternal porque tienen que volver al trabajo, porque no les perdonan que la cojan.

Una compañera mía que acaba de tener un niño me llamaba, y yo le decía que cogiese ella tres meses y su marido el mes siguiente. Y ella me contestó que si se iba a trabajar no se fiaba de que su marido cuidara del niño. Esto es algo que tiene que hacernos reflexionar a las mujeres. ¿Qué parte de la culpa de la falta de promoción interna tenemos nosotras mismas? ¿Por qué valoramos tanto nuestra vida fuera del trabajo? Y es bueno que valoremos nuestra vida privada, nuestra vida íntima, nuestros amigos, nuestra familia; eso no tenemos que perderlo nunca, pero tal vez eso esté contribuyendo a que algunos techos sean más complicados de romper. Esto no sólo lo digo yo; tengo aquí investigaciones científicas, no vayan a decir «esto son las cosas de la Villalobos». No, estas no son las cosas de la Villalobos. Tengo aquí un estudio de THEMIS, de la Asociación de Mujeres Juristas. También otro trabajo que ha publicado el Ministerio de Trabajo, de la catedrática Ester Barberá, de la Universidad de Valencia, titulado *Más allá del techo de cristal: diversidad de género*.

Hoy los *head hunters* señalan que los valores que un directivo del siglo XXI debe tener son los mismos valores que siempre se nos han atribuido a las mujeres: transversalidad, capacidad de conciliar diferentes opiniones en un equipo, capacidad de entusiasmar al equipo, capacidad de variar de actividad sin producir grandes problemas mentales... Todas estas cualidades, que en el si-

glo XXI son fundamentales para un magnífico directivo empresarial son cualidades que siempre todos hemos considerado femeninas; nuestra forma diferente de ver el mundo. Podríamos decir que tenemos una oportunidad, porque si hoy las empresas lo que quieren es ganar dinero, tendremos que ser la sociedad y nosotras quienes cambiemos esa dinámica del papel de la mujer en el trabajo.

Otra cuestión que se plantea en nuestro país son los horarios. Aquí la gente tiene que estar hasta las diez de la noche en la empresa; si no, es como si no hubiera trabajado. Sin embargo, si te vas al Reino Unido a trabajar y a las cinco y media de la tarde sigues en el puesto de trabajo el jefe siempre piensa que eres demasiado tonto para la cantidad de trabajo que te han dado. En España, sin embargo, si a las siete de la tarde sigues en la oficina se percibe como entrega y dedicación; aunque la persona en cuestión haya estado tomando café en el pasillo hasta las cinco de la tarde, momento en el que se ha puesto a trabajar. Esta mentalidad tenemos que cambiarla. ¿Por qué el presidente de Estados Unidos a las seis de la tarde pliega y se va a hacer sus labores familiares? Parece ser que es posible compatibilizar la vida laboral con la personal.

Tenemos que cambiar nosotras la sociedad. Nosotras somos en parte culpables de esa diferenciación y tenemos que asumir nuestra parte de responsabilidad. Si yo trato diferente a un tío que a una tía, a un hijo que a una hija, estoy creando discriminación. Nosotras tenemos que entender que tenemos las cualidades adecuadas para triunfar en el mundo de la empresa y en el mundo de la política y así romper ese techo de cristal.

Tenemos que luchar con lo que la profesora Burin, que es catedrática de Psicología, llama «el suelo pegajoso». El suelo pegajoso es esa dinámica de

grupos que nos quieren atar al suelo, que no dejan que despeguemos hacia arriba. Tenemos que asumir que somos diferentes, claro que lo somos, pero con los mismos derechos, y capaces de dirigir empresas.

Hay otro ejemplo que me parece magnífico; es la antítesis. Se llama Patricia Abril, es una chica joven, presidenta de McDonald's para España, Portugal, Norte de África, etc. Ella se ha cogido sus cuatro meses de maternidad y su empresa se lo ha aceptado. Este es un modelo. El de Málaga no me gusta. Ana Fuentes, del PSOE, y Carolina, del PP, renuncian a sus cuatro meses de maternidad para que no diga nadie que han abandonado su trabajo. Eso no me gusta. Me gusta la señora Abril, que dice: «Estoy de baja por maternidad porque mi hijo tiene un mes, y volveré llena de ideas, volveré fuerte como un león, pero estoy de baja». Este es el modelo a seguir. Tenemos que asumir que somos diferentes, que tenemos valores que en el siglo XXI son de una enorme importancia cara al triunfo en las empresas, que no tenemos por qué cambiar cómo somos. Tal vez nosotras, las que rozamos los sesenta años, no hemos sido capaces de cambiar el modelo de relaciones de poder masculino. Tal vez sea a vosotras, las más jóvenes, a las que os toque ese papel. No me gustaría que pasara lo que ha ocurrido en algunos países del norte de Europa, en los que hay una enorme rotación de mujeres en el ámbito de la política local. Se presentan a alcaldesas, son alcaldesas cuatro años y se retiran, porque han sido incapaces, no ya de romper el techo de cristal, sino de cambiar las relaciones de poder, que son profundamente masculinas. Esto es algo que nosotras tenemos pendiente; hay que cambiar para convertir esas relaciones de poder en un espacio donde nos sintamos cómodas. Muchas gracias.

MATILDE FERNÁNDEZ. Diputada por el PSOE en la Asamblea de Madrid y ex ministra de Asuntos Sociales: Empezaré dando las gracias y felicitando a la Asociación de Periodistas Europeos por estas jornadas dedicadas al tema de las mujeres. También quiero dar las gracias al Ayuntamiento de Gijón y a la alcaldesa, que siempre ha sido una feminista coherente.

Antes sonreía cuando Celia hablaba de las empresas, porque es un tema que hemos comentado en alguna ocasión. Ella y yo nos conocemos desde hace muchos años, desde los primeros setenta, cuando yo era dirigente sindical en la UGT, cuando en los sindicatos no éramos casi nadie y nos sentábamos con empresarios, que tampoco eran casi nadie, y nos reconocíamos mutuamente. Conocí a Celia al mismo tiempo que a su marido y tuve que negociar muchas cosas con él.

Creo que alguna vez le he comentado a Celia mi experiencia en el entorno empresarial. Yo soy psicóloga de profesión y me he dedicado a la psicología industrial en sitios como Price Waterhouse, donde seleccionaba a los auditores. Las mujeres, cuando llegaban a niveles de gerencia, me planteaban siempre la misma queja: «Esto no es posible, Matilde. Tienes que hacer algo. Negocia con los *partners*. Cuando nos vamos nosotras a las seis y recogemos a los niños y pasamos por la tintorería y hacemos la compra y empezamos a hacer la cena y tal, los chicos se quedan en la oficina, en Price. Ellos cambian el programa que ya habíamos pactado y democratizado y cuando nosotras llegamos al día siguiente por la mañana todo ha cambiado; nosotras ya estamos fuera de juego». Eso lo he vivido como psicóloga en Price, lo he vivido como psicóloga

en Lilly Indiana de España, lo he vivido en tantos sitios, y siempre había que trabajar en esos cambios de la administración del tiempo.

Me gustaría aprovechar estos minutos para contar la experiencia de ruptura de techo de cristal que han protagonizado las mujeres en la política y que creo que ha sido útil en este país. También querría hablar sobre el reto que tenemos por delante. Los protagonistas esta vez los empresarios y las empresarias y los sindicalistas y las sindicalistas. Me estoy refiriendo al desarrollo de la Ley de Igualdad a través, como decía Susana, de esas empresas de más de 250 trabajadores que van a tener obligatoriamente un capítulo con el plan de igualdad en su convenio colectivo. Esto va ser un mundo por explorar y habrá que afrontar este reto con una creatividad y una imaginación tremendas.

Voy empezar con una pequeña reflexión rápida que me parece útil y que puede que sirva más adelante para discutir. Yo he llegado a la conclusión de que las mujeres, para avanzar en la igualdad real, necesitamos sobre todo avanzar en tres grandes aspectos.

En primer lugar, tenemos que avanzar en democracia. Es difícil encontrar un país que muestre avances cualitativos de igualdad para las mujeres, si en paralelo no avanza en la profundización en la democracia. Las sociedades con malas democracias tienen políticas deficientes de igualdad. Las mujeres europeas han sostenido siempre esa bandera y las españolas hemos aprendido de ellas. Y, de hecho, dejadme hablar con afecto y con valor del trabajo de las mujeres de este país, desde diferentes ideologías y desde diferentes edades. Los primeros organismos de desarrollo democrático en la transición española los pusimos en marcha las mujeres. No me estoy refiriendo a las grandes orga-

nizaciones, como los partidos políticos, el Parlamento, los sindicatos o esas estructuras formales de democracia, sino a los órganos de participación de las mujeres, que al principio fueron informales, hasta que los convertimos en potentes y en formales. El resto de los colectivos vinieron detrás (los mayores, las minorías étnicas, los jóvenes...) en el aprendizaje de órganos de encuentro y de desarrollo de la democracia.

En segundo lugar, las mujeres, en Europa y en España, hemos aprendido lo importante que es profundizar en la razón. Esta mañana se hablaba de la educación. Podemos emplear el término de Ilustración, pero a mí me gusta emplear el término de «razón». En tercer lugar, las mujeres hemos peleado en Europa por la necesidad de feminizar todo lo que es el trabajo en torno a la igualdad social. Se trata de hacer visible el modelo del Estado de bienestar que necesitamos las mujeres.

Yo soy de una generación que peleaba sindical y políticamente por avances. En una mesa de un convenio de un sector o en representación de mi sindicato o sentándome con la CEOE y con el Gobierno para lograr los grandes acuerdos interconfederales (el AMI, el AES, el ANE, todas estas grandes organizaciones macroeconómicas); con gobiernos de UCD, con gobiernos socialistas o conservadores... Pero la mayoría de las veces notaba que el resultado de mi negociación llegaba muy poquito a las mujeres; los protagonistas eran —en el pasado mucho más— los hombres.

Las mujeres en la transición española vimos clarísimamente como podíamos avanzar en la defensa de nuestros derechos: entre nosotras, tenemos que pactar. Ésta es una herramienta que se emplea en el sindicalismo mucho: hay

que pactar acuerdos y desacuerdos. Yo, una mujer socialista, al acercarme a una mujer que es una dirigente del PP, sé que tengo determinados puntos de conflicto, pero busco la forma de orillararlo para poner en valor aquello que nos da más fuerza, que permite sumar. Esto, las mujeres que peinamos canas lo hemos hecho mucho en este país. Es un esfuerzo que hay que hacer ahora también para desarrollar esa Ley de Igualdad; creo que va a ser fundamental.

Desde luego es fundamental entender que hay que dialogar entre hombres y mujeres, porque la sociedad que queremos construir es —si me permitís un discurso un poco utópico— una que haga felices a todos. Habrá que dialogar mucho y pactar mucho en temas como el reparto de responsabilidades familiares y domésticas y el reparto del empleo. Esta es la gran negociación que tenemos que realizar entre hombres y mujeres en la sociedad española.

A la vez, tendremos que sentarnos a pactar con los poderes públicos el modelo de sociedad y luchar porque el Estado de bienestar tenga una perspectiva de mujer. En la ponencia de esta mañana una mujer ha presentado un discurso teórico estupendo y ha tratado el tema de los cuidadores y de la Ley de la Dependencia. Ella tenía razón cuando ha subrayado que no es verdad que las mujeres queramos dejar de cuidar. Lo cierto es que hay un libro blanco que dice que el 83% de las personas que cuidan en este país somos mujeres. Y, sobre todo, somos las hijas, ya mayorcitas, las que llevamos este peso, porque ha desaparecido la España rural en la que las nietas también cuidaban. Por lo tanto, se trata de hijas que pasan muchas horas cuidando. Es necesario pactar con los poderes públicos el desarrollo del Estado de bienestar en este plano. Hay que universalizar servicios —como la red 0-3 años— que permi-

tan crear empleo para hombres y mujeres y crear un Estado de bienestar que ayude a las mujeres; los hombres tendrán que aprender que esto también les beneficia y juntos podremos configurar otro modelo de sociedad.

¿Cuál es la experiencia de ruptura de techo de cristal que yo pongo en valor ahora? Pues me he acordado de traer un folleto que, como veis, es el número uno. Lo hicimos las mujeres –y empleo ahora el término «socialistas»–, pero soy capaz de universalizar. Muchas mujeres conservadoras dicen no estar de acuerdo con la cuota. Bueno, pues yo conozco también a muchas conservadoras que están de acuerdo con la cuota, pero dicen no estarlo. Eso sí, los conservadores han aprendido. Fue el señor Aznar quien puso a una mujer de presidenta del Senado y a otra de presidenta del Congreso. Aunque luego el discurso haya sido que están contra las cuotas, estos hechos hay que valorarlos. Las que sí creemos en las cuotas, tenemos que decir: «¿Ves cómo esta acción afirmativa acaba siendo más transformadora y acaba socializándose y llegando a más mujeres?»

Mirad este documento, que hice en 1985, cuando era la responsable de la Secretaría de la Mujer. En él se recoge lo que pasó en los primeros años de la democracia en este país. En las primeras elecciones del año 1977 elegimos a 118 hombres y diez mujeres al Congreso de los Diputados. Dos años después, en las elecciones de 1979, elegimos a 120 personas, y sólo cinco eran mujeres; hubo un descenso. En el año 1982 elegimos a 202 diputados y había 16 mujeres. Esto llevó a la OIT a hacer la recomendación 111 y en Europa se empezó a hablar de acciones positivas. Fue entonces cuando nosotras pensamos que en el siguiente congreso del Partido Socialista teníamos que reivindi-

car la cuota del 25%. Las francesas andaban entonces por el 20%, las alemanas por el 25% y las nórdicas andaban por el 40%-60%. ¡Pero a ver quién se atrevía a pedir el 40%-60% de golpe!

Empezamos por el 25%. En el PSOE teníamos menos afiliación de mujeres que en el PP. La nuestra era de un 8% o un 9%, pero, en media docena de años duplicamos con creces esa cifra (no quiero hablaros de datos, quiero hablaros de conceptos). De pronto, al hablar de la cuota, a las mujeres las ponían al final de la lista: había más candidatas que mujeres electas. Tuvimos que aprender que teníamos que luchar por puestos en los que era probable que saliéramos. Así que después de conseguir esto y de lograr el 25%, al siguiente congreso fuimos a pedir el 40%. Al final hemos acabado con Ley de Igualdad.

Todo este proceso lo empezamos unas mujeres de la izquierda, pero las mujeres conservadoras o centristas decidieron también hacerlo a su manera. Hemos visto como los avances se han incorporado al debate de los sindicatos y otras organizaciones. Euskadiko Ezkerra fue el siguiente partido en incorporar estas políticas e Izquierda Unida el tercer grupo en sumarse. El hecho de haber copiado a las mujeres europeas, de haber seguido su ejemplo en la demanda de acciones positivas y de cuotas ha ido calando poco a poco, llegando a los sindicatos, al resto de los partidos y al resto de las instituciones; afectando incluso a aquellos que no quieren la cuota, pero que al final, aunque sólo sea por estética, lo hacen.

Cuando arrancó esta batalla las mujeres socialistas no teníamos demasiados apoyos entre los hombres del PSOE. ¿Sabéis qué hicimos para conseguirlos? Pues fuimos a hablar con todos los medios de comunicación. Creo que

nunca en mi vida he comido tantas veces con tanta gente, hombres y mujeres, de los medios de comunicación. Si vais a las hemerotecas, veréis que había quien hablaba a favor de la acción positiva, quien estaba en contra y quien hablaba a medias. Los humoristas hacían chistes, los columnistas opinaban y en las televisiones se hacían debates. Al final el tema caló en la sociedad gracias, sin duda, a la colaboración de los medios de comunicación.

Recuerdo que cuando me senté el día antes del congreso del partido y la ejecutiva, el entonces secretario de Organización, Txiki Benegas, planteó que las federaciones se preguntaban qué pensaba la ejecutiva de todo esto. Felipe González abrió el debate y todos los miembros de la dirección opinaron. No os diré lo que cada uno dijo, porque esto forma parte de mis futuras memorias, pero sí os contaré que la última intervención fue de Felipe González. En ella hizo una valoración, que lo mejor suena un poco paternalista. Dijo: «Estas chicas se lo han ganado, porque han ido a la sociedad y se han ganado una parte de la sociedad, que apoya esta lucha y la relaciona con Europa». Así ganamos la cuota y así la sufrimos.

Digo esto porque la cuota y el romper el techo de cristal implican, a veces, darle un puñetazo a un hombre; bueno, un codazo. Es simbólico, pero lo que quiero decir es que de alguna manera significa decirle a un hombre «quítate tú que me pongo yo». Y con esto se sufre. ¿Sabéis por qué? Porque en general el hombre que está dispuesto a retirarse es quien tú querrías que no se retirase. Él, precisamente, es un aliado.

Sobre esto os puedo contar mi experiencia en el primer congreso de los socialistas de Asturias. Había que elegir a cuatro personas para ir al comité fe-

deral y salieron cuatro hombres. Suso Sanjurjo era entonces el secretario general de los socialistas asturianos y recordó lo del 25% y comprendió que había que quitar un chico para poner una chica. Se decidió que fuera Ludivina Arias. Originalmente habían sido elegidos tres mineros y Suso. Los mineros se agarraron a la silla. ¡Mecá...!, como decimos en Asturias. ¡Mecá...!, que no se movían. Estaban pegados. Suso fue quien se levantó para dejar el sitio a Ludivina.

Esta ley es un instrumento para hacer frente al futuro, repartir el trabajo y encarar los problemas de los que se ha hablado esta mañana: los contratos fijos discontinuos, la precariedad, los contratos a tiempo parcial, la diferencia salarial que tenemos globalmente las mujeres frente a los hombres... Tenemos que hacer un gran pacto y apoyar al *lobby* de mujeres. Tenemos que estar detrás de las mujeres de los sindicatos, porque cuesta mucho llevar a las mesas de negociación el tema de las mujeres. A veces habrá que hacer cambios de horarios. Cuesta que haya más mujeres liberadas, que en las secciones sindicales liberen a mujeres frente a hombres. Hay que hacer un *lobby* clarísimo con el mundo empresarial, con el mundo sindical, e ir pasito a paso. Hay que marcarse estrategias, tácticas. No hay que deprimirse. Hay que seguir trabajando.

Por eso, una de las cosas que me preocupa es la generación más joven —la que está ahora en la universidad—, y es que a veces nos dicen a las más veteranas que ya lo hicimos. Y esto me recuerda una cita de Benjamin Franklin; ahora que estamos todos los días leyendo sobre las primarias en Estados Unidos resulta oportuno mencionarle. Franklin dijo en uno de sus famosos discursos algo muy útil para las mujeres: «El día que renuncies a tu libertad para tener tu seguridad acabarás descubriendo que has perdido ambas». Eso, las mujeres lo sa-

bemos. Muchas veces nos han dicho que por seguridad renunciemos un poquito a la libertad. La experiencia nos ha demostrado que si accedemos a ello nos quedamos sin ninguna de las dos cosas. Por lo tanto, hay que trabajar mucho haciendo un *lobby* de mujeres, animando al mundo empresarial pasito a paso. Hay que convencerles de lo positivo que es trabajar en la incorporación de planes de igualdad y hay que dar más espacio a las mujeres en los sindicatos.

En los años setenta recuerdo que negocié en el convenio general de la industria química una cláusula que era la excedencia por paternidad de una semana. Este permiso no estaba entonces en el marco de ninguna ley y Fabián Márquez, que era el asesor, decía a los empresarios que nos concedieran esto, a mí y a Begoña San José de Comisiones Obreras, porque esto no lo iba a pedir ningún trabajador y que, sin embargo, a nosotras nos serviría para presumir de nuevos avances en la causa feminista. Es verdad que el primer año nadie pidió la excedencia de paternidad en la industria química. El segundo, la pidieron dos o tres y luego, pasito a paso, se ha ido avanzando en este objetivo.

La conclusión es que hay que definir tácticas y marcar estrategias. Viene un periodo donde el avance en la igualdad real se va a mascar todos los días si las mujeres trabajamos unidas, hacemos alianzas y somos capaces de convencer al resto. De eso estoy segura.

CELIA VILLALOBOS. Secretaria cuarta del Congreso de los Diputados y ex ministra de Sanidad:

Me gustaría matizar algunas cuestiones. En primer lugar, quisiera volver al tema de las cuotas, algo que se ha debatido mucho también dentro de mi par-

tido, entre los que Matilde llama conservadores y que yo llamo de centro-derecha. Nosotros representamos a muchos ciudadanos y hemos hablado mucho de este tema de las cuotas. No se trató simplemente de decir, como piensan los socialistas, que nosotros no las queríamos. Eso es falso. Yo he sido alcaldesa, he sido ministra y soy una de las personas (todo el mundo lo sabe) más contestatarias de la política española. Como decía el padre de Rodrigo Rato, que también es de Asturias, todo el mundo aplaude mis piruetas y yo sola me curo las agujetas. Todo tiene sus consecuencias y sí que hemos debatido las cuotas. ¿Por qué nosotros no las pusimos en marcha? Porque había una cierta condescendencia, algo que la propia Matilde sutilmente ha mencionado. Ella lo sabe como yo. Esa cierta condescendencia se traducía en un «¡Anda, que el 25% se lo tenemos que dejar a ellas!». Esa especie de idea de fondo de que las «tontitas» tienen que ocupar un tanto por ciento. La base fundamental de nuestro debate fue preguntar qué era más útil para el objetivo de conseguir que las mujeres estuviéramos en lo alto. ¿Se trataba de que nos dieran el 25%, o el 50%, o de que lo cogiéramos nosotras? A mí hay una cosa que me molesta bastante cuando alguien pide que justifiquemos por qué la mujer tiene que estar. Mi respuesta es siempre la misma. Yo no justifico nada. A mí las cosas no me las dan, las cojo. Esa idea de intentar que las mujeres brillemos por nosotras mismas –porque estamos convencidas de que somos tan listas o más que los hombres, y estamos tan preparadas o más que ellos– pensamos que podía servir de contrapeso y hacer posible que la mujer ocupara más espacios de poder.

La verdad es que mi partido, ya lo decía Matilde, ha nombrado una presidenta del Congreso de los Diputados, pero no porque se le ocurriera un día a

José María Aznar, sino porque nosotras le presionábamos, porque queríamos que hubiera mujeres.

Aquí tengo algunos datos escalofriantes. En el año 1981 el porcentaje de profesoras de investigación en el campo de la Biología y la Biomedicina en España era del 14%; en 2002, era del 12%. Un 8% de mujeres daban clases de laboratorio en 1970 y, en 2002, un 14%. Margarita Salas sigue siendo la única mujer miembro de la Real Academia de Ciencias. Un científico llega a una academia con 47 años; las mujeres, con 61.

Luego se hacen muchas cosas, pero seguimos sin hacer otras. Las políticas trabajamos un poco para nosotras. O sea, hemos resuelto el desempleo de las mujeres que se dedican a la política, pero no hemos resuelto el problema de las mujeres que no están en este campo. A día de hoy, quienes me importan a mí son las que no están en política, porque de estar en las listas ya me ocupo yo. No hay narices para echar a Villalobos de una lista. Así de simple. Yo quiero que todas las mujeres tengamos narices suficientes para obligar a los poderes políticos a que por narices nos metan en las listas, porque si no, pierden votos. Esta ha sido la visión de nuestro partido; la del Partido Socialista eran las cuotas. Hoy ningún Gobierno será capaz de tener sólo dos mujeres en su gabinete, porque nos lo comemos. José María Aznar llegó al 40% y Rodríguez Zapatero ha llegado al 60%. Retroceder a un Gobierno solo de hombres ya no es posible; sería absurdo. Todas son formas de avanzar válidas. Unas mujeres han tenido una forma de hacerlo, nosotras hemos tenido otras. ¿Cuál es mejor? Todas lo son. Yo me alegro de que el Partido Socialista haya funcionado con cuotas, y de la Ley de Igualdad, aunque esto es algo que podríamos discutir y me

imagino que algún día podremos hablar de ella. Esta ley tiene cosas positivas y otras cosas que no sé hasta qué punto lo serán; dependerá de cómo se aplique y de las consecuencias que tenga, de verdad, en el mundo de la empresa.

Para mí lo fundamental es que cambiemos las relaciones de poder. Tenemos que cambiar el modelo masculino. No le podemos imponer el 50%. Ya le gustaría a Susana que el 50% de su consejo federal fueran mujeres. Ya quisieran ellas tener el 50%, para poder aplicarles alguna norma a los empresarios que mantienen diferencias salariales.

Luego hay más cosas que tenemos que cambiar que se nos escapan a nosotras. Cosas como las estructuras organizativas, como los partidos políticos, las organizaciones femeninas, los sindicatos, las estructuras de los grupos de presión... Tenemos que cambiar el modelo de relaciones. Es decir, eso que comentábamos de la señora que trabaja en Lilly; que a las cinco de la tarde cuando se va de la oficina ella sepa que a la mañana siguiente va a estar igual de considerada o más que un hombre que se ha quedado hasta las diez de la noche porque ha estado mareando la perdiz hasta las cuatro de la tarde. Tenemos que ser capaces de cambiar eso, o será muy difícil.

Ahora viene un momento de crisis económica. ¿A quién van a echar a la calle en primer lugar? A las mujeres. Veréis como ahora la lactancia materna resulta clave y las madres tendrán que hacerlo hasta los cuatro años; resultará que es básico para que los niños no salgan tontos. Y nos volveremos a meter en la casa. Pues, entonces, cambiemos.

Estamos en un seminario de la Asociación de Periodistas Europeos. Antes Susana ha aportado los datos y no los voy yo a repetir. Pero es tristísimo. El pe-

riódico que más mujeres tiene es *La Razón*, que no parece el más progresista del mapa español. *El País*, que es el más progresista, tiene un 6% de mujeres en la estructura de su consejo. Ahí hay fallos que nosotras tenemos que cambiar. Ahí es donde yo llamo a las mujeres, porque es un tema de tomar, de coger, no de que te lo den. Invito a las mujeres a que demos el salto y a que cojamos lo que es nuestro. Esta es la base fundamental para que se produzca un cambio real en la sociedad española. Creo que a las suecas, a las noruegas no se lo dieron, lo cogieron. Ellas obligaron a los grandes hombres de la política a aceptar que eran el 50%, en el caso de nuestro país el 52% representado en el gabinete del Gobierno. A mí no me duelen prendas a la hora de alabar lo que ha hecho el señor Zapatero.

Me molesta muchísimo que a la ministra de Defensa se la señale por estar embarazada. Parece que las mujeres tenemos que tener los niños por gemación; yo pensaba sin embargo que los teníamos porque nos quedábamos preñadas y nos crecía un barrigón. Esta señora tiene un compañero (y si no lo tuviera sería lo mismo), quiere tener un hijo y, lógicamente, pues tiene barriga. Dentro de nada nacerá un niño o una niña maravilloso, y al cabo del tiempo volverá a ser ministra sin embarazo. Y, si se quiere volver a quedar embarazada, lo hará. Yo la juzgaré a ella –como a todas las demás– por la eficiencia y eficacia de su gestión como ministra. Espero que ninguna mujer haga lo contrario.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: La parte de la baja de maternidad que no se cojan las mujeres de sus seis semanas debería cogerla sus compañeros; porque esos niños tienen padres. Así se irá cambiando también la

idea de que ellos «no saben cuidar y tenemos que cuidarlos nosotras». Eso sería importante. Yo vengo del mundo sindical y la experiencia me dice que no basta con querer coger, que no basta con la ambición, ni con estar dispuesta a pelearte por coger. Las cuotas en los sindicatos han funcionado. Mi ejecutiva confederal a nivel nacional tiene un 50% de mujeres; en el resto estamos cumpliendo cuotas. A mí no me gustan. Yo quiero mujeres que lleguen porque valgan, pero también hombres que lleguen porque valgan. Y cuotas existen de todos los tipos: en el sindicato, en el metal o en la minería. No me preocupa que podamos ser cuotas. Sí me preocupa que no seamos capaces de hacer grupos de presión y apoyarnos unas a otras para hacer alianzas y pactar. Es decir, pactar entre las mujeres para luego ir a pactar con hombres. Cuando las mujeres pactamos entre nosotras conseguimos las cuotas o ser la presidenta; me da igual el empuje, pero se trata de empujar unidas.

También quería decirle a Matilde que uno de los mejores convenios que existen es el de químicas.

CELIA VILLALOBOS. Secretaria cuarta del Congreso de los Diputados y ex ministra de Sanidad:

Estoy de acuerdo contigo, el de químicas ha sido el mejor convenio, porque Matilde es una gran sindicalista. Sobre el tema de las cuotas ya lo he dicho: cada uno piensa lo que piensa, y me parece igualmente respetable una postura y otra. En el Congreso ha caído el número de mujeres, pero no en el PP, ni el PSOE, sino en Izquierda Unida, CiU, PNV y Euskadiko Ezkerra. Ha sido en los partidos minoritarios donde ha descendido el número de diputadas.

SUSANA BRUNEL. Adjunta a la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO: Quiero añadir únicamente una breve referencia. En las intervenciones se ha mencionado el tema de la discriminación salarial y quisiera hacer una precisión. Realmente, la discriminación salarial no se produce en trabajos iguales, porque eso sería una discriminación directa. Se trata sin embargo de una discriminación oculta. Esto implica que actuar contra ella es muchísimo más difícil. Esta discriminación se produce a priori, antes de entrar en el puesto de trabajo. Es decir, las mujeres la sufren o bien por la situación hacia el sector donde está o por el tipo de contrato que elige (la jornada que elige o le viene impuesta). El cambio que se necesita no lo podemos llevar a cabo sólo los agentes sociales. La situación tiene que cambiar desde la propia educación, en la orientación que se da a niños y niñas, para fomentar que haya una diversidad en el acceso a las profesiones, para acabar con los roles que segregan a hombres y mujeres en sectores distintos. En este cambio, por supuesto, los agentes sociales tenemos una responsabilidad y un compromiso fortísimo, pero son el conjunto de la sociedad y los poderes públicos los que tienen que implicarse en él.

MODERADORA (Paz Fernández Felgueroso. Alcaldesa de Gijón): Antes de seguir tratando algunos de los temas que han sido expuestos en esta mesa, quería preguntarle a Therese Murphy sobre la disminución salarial progresiva que se produce con el nacimiento de los hijos que ha mencionado en su ponencia. ¿La bajada de sueldo es por reducción de horario o en base a qué se produce?

THERESE MURPHY. Miembro del Consejo Ejecutivo del Grupo de Presión de Mujeres Europeas y presidenta del NWCI: En Irlanda estas cifras las calculamos teniendo en cuenta el coste del cuidado de los hijos. Una guardería una semana cuesta unos 800 euros. Así que si fuesen dos niños el coste sería de 1.600 euros. Así que esta cifra tiene que ver con el poder adquisitivo. Cuando llega el segundo hijo la mayoría de las mujeres reducen su jornada y su poder adquisitivo se ve afectado.

JULIÁN SANTAMARÍA. Catedrático de Ciencia Política de la UCM y presidente del Instituto Noxa Consulting: Desde mi posición minoritaria en la mesa y sin reivindicar cuota alguna, yo quería decir simplemente que estéticamente uno no es partidario de las cuotas. Pero la cuota no es un fin en sí mismo, es un instrumento que a uno le puede gustar más o menos. Unos lo pueden llamar cuotas (que es lo que ha hecho, creo que con toda claridad, Matilde desde el principio) y otros pueden decir que no son cuotas, que las cuotas no se las han concedido a nadie, que esto ha sido el fruto de una lucha importante. Esto era a lo que yo me refería al final de mi intervención cuando he subrayado cómo, con independencia de la secularización de la sociedad y el progreso económico y educativo, el resultado final sí que ha estado en gran parte condicionado por eso.

La experiencia que ha contado Matilde sobre cómo se rompe un techo de cristal y cómo se ha alcanzado la paridad en el terreno político ha sido el fruto de una lucha continua de las activistas del partido. Probablemente creo que,

efectivamente, esto empezó inicialmente en el Partido Socialista. Después, por mimetismo real, se ha aplicado en otras formaciones políticas, llamándolo o no cuotas, e incluso se ha descalificado a quienes habían dado el primer paso y habían mostrado el camino y se referían a ello como cuotas. Ahí entramos en debates terminológicos con una profunda carga ideológica. Parece que quiere decirse que en algunos partidos y en algunos sindicatos a las mujeres se les ha cedido el paso, se les ha abierto el paso, y en otras han sido ellas las que lo han hecho por sí mismas. Esta creo que es una visión poco adecuada y, sobre todo, injusta, en la medida en que ignora el mérito y el esfuerzo de las mujeres del PSOE.

MODERADORA (Paz Fernández Felgueroso. Alcaldesa de Gijón): No sé si Matilde también quería abundar en lo que podemos llamar cuotas visibles y cuotas invisibles.

MATILDE FERNÁNDEZ. Diputada por el PSOE en la Asamblea de Madrid y ex ministra de Asuntos Sociales: Querría decir alguna cosa sobre eso de «hazlo tú», pero por respeto a la pluralidad de la sala y por afecto y cariño a Celia, pasaré muy de puntillas por este asunto. Pero sí quisiera dejar claro que a las mujeres claro que no nos gusta que nos digan que somos cuotas. Santamaría se acordará de que cuando yo entré en el Gobierno entró Rosa Conde conmigo. Ella me decía que no le gustaba ser mujer cuota. Y yo le decía que, en fin, si eso servía para que le resto de las mujeres avanzaran pues que estaba bien. Claro que a mí

también me molesta la cuota, esa idea de que llegas por el impulso de otra cosa. Pero me decía a mí misma: «Esto es para que lleguen muchas». Yo prefiero ser clara, incluso a veces a las cuotas las llamo discriminaciones, y si a alguien quiere poner un sufijo de negativas, pues que se lo ponga.

Quería poner un ejemplo de algo que he analizado recientemente. De alguna manera ilustra los retos a los que los convenios se deben enfrentar, los acuerdos de igualdad que hay que hacer en las empresas de más de 250 trabajadores. Mirad, en la Comunidad de Madrid, que no tiene población rural, ni demasiados regímenes además del régimen general, hay 904.000 pensionistas. ¿Cuántos tienen una pensión por encima de 1.600 euros? Pues 264.180 hombres y 24.296 mujeres. Fijaos en el recorrido que hay. Si no se empieza a tratar el principio «a igual, a parecido trabajo, similar retribución», si no se empieza a discutir sobre cómo reducir el tiempo parcial de los contratos de la mujer, a insistir en mejorar las condiciones de sectores feminizados, etc., llegaremos al final de nuestra vida laboral y nos encontraremos que con la pensión máxima casi no hay mujeres.

THERESE MURPHY. Miembro del Consejo Ejecutivo del Grupo de Presión de Mujeres Europeas y presidenta del NWCI: Sobre el tema de las cuotas quería decir algo de las acciones positivas y de los buenos resultados que han tenido en Finlandia, en Noruega y aquí, en España, donde realmente se ha logrado que las mujeres entren a formar parte en la toma de decisiones y que lo entiendan como un derecho. Pero a mí no me gusta hablar de cuotas sino de representación

proporcional. Representamos el 50 sino el 52% de la población de cualquier país y por eso debemos estar representadas proporcionalmente en los órganos que gestionan la toma de decisiones. Y creo que si empezamos a verlo de una forma más positiva la batalla será menos dura para nosotras.

PREGUNTA DEL PÚBLICO (Begoña Fernández, Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón): Quería, en primer lugar, agradecer la intervención de Matilde Fernández. Creo que tiene mucho valor todo lo que ella ha comentado sobre la necesidad de establecer alianzas distintas con otras mujeres, y con los hombres también. Esto no es algo puntual que hayas dicho en esta mesa hoy, sino que a lo largo de veinte años he escuchado, en casi todas las intervenciones públicas, como, de una manera o de otra, con más énfasis o menos énfasis, siempre introduces este tema de la alianza entre mujeres. Es algo necesario y eso debería ser posible en políticas de igualdad. Porque, insisto en algo que tú ya has dicho, ¿cómo vamos a aplicar una ley tan compleja como la Ley de Igualdad –que tiene objetivos tan importantes como conseguir la equidad en el mercado laboral o que las empresas apliquen planes de igualdad– si no generamos ese consenso social y político?

Y en este sentido, siento que Celia Villalobos haya tenido que dejarnos y siento que no estén tampoco otras representantes del PP que estaban aquí. De verdad que sería necesaria otra actitud. Porque independientemente de que Celia es una mujer comprometida que ha luchado y que ha dado sus batallas en este tema –eso nadie lo discute– la verdad es que también habría que tener

la valentía de decir que estas cuestiones encuentran muchas dificultades para salir adelante en el PP. No nos gustan las cuotas, pero la verdad es que el PP a día de hoy en el Congreso de los Diputados tiene un 29% de diputadas, mientras que el PSOE tiene un 43% de mujeres. Estos son los dos partidos mayoritarios. Tienen muchísimos escaños en la Cámara, más que en ninguna otra legislatura. Y hay diferencias. No se puede hablar de paternalismo sin ver los resultados y sin sopesar los datos. Hubiera ayudado mucho, por ejemplo, que el PP no hubiera recurrido leyes como la Ley de Igualdad. Podría haber votado a favor o en contra, pero se abstuvo en el debate en el Congreso de los Diputados y la llevó al Tribunal Constitucional alegando que era inconstitucional.

Yo respeto trayectorias como la de Celia, pero creo que, con lo de ser un partido de centro-derecha, el centro no consigue avanzar suficiente en estos temas por la gente de derechas. Hay que tener valentía para reconocer estas cuestiones, que existen en las organizaciones, y trabajar por esos pactos entre mujeres. Leyes tan importantes como la Ley de Igualdad exigen el compromiso no sólo de las mujeres, sino también de los hombres, de la sociedad, de los sindicatos, de los empresarios... Si no, no podremos aplicarlas. Estas leyes son las que inciden precisamente en lo que ella decía, en el empleo de las mujeres, en las mujeres que no están en la política, sino que están en los sectores feminizados. Cuando di a luz (y me cogí seis semanas, porque tenía un cargo público), en el hospital no me preguntaban si estaba en un cargo público de la Administración; no, me decían que qué empresa me estaba explotando. Esta es una realidad que existe y padecen las trabajadoras de sectores poco regulados en los que hay poco reconocimiento de estos derechos.

MODERADORA (Paz Fernández Felgueroso. Alcaldesa de Gijón): Yo quería plantear también otra diferencia, más o menos sutil, para recabar la opinión de la mesa y de algunas de vosotras. Me refiero a una barrera que hay que superar, que es la falta de tolerancia hacia las mujeres cuando cometen errores en cargos públicos importantes (me refiero, por ejemplo, al máximo nivel: ministros, ministras). La sociedad en general, y todos nosotros, somos menos tolerantes con el error de las mujeres que con los errores de los varones en política. Si alguna de las mujeres ministras hubiera cometido el error de Joan Clos –al que aprecio personalmente muchísimo, pero que es un despistado– y hubiera jurado como ministra de Justicia, en vez de Industria, lo tendría claro durante todo su mandato. Si una mujer se hubiera equivocado como él cuando fue a una fábrica de automóviles y la confundió con otra, la que le hubiera caído. Él es un hombre muy valioso, pero se despistó en estos dos casos. Si esto lo hace una ministra, ¿creéis que sobreviviría toda la legislatura? Tendría a los medios de comunicación detrás de ella, poniéndola verde.

JULIÁN SANTAMARÍA. Catedrático de Ciencia Política de la UCM y presidente del Instituto Noxa Consulting: Bueno, Celia es un buen ejemplo, ¿no? Se la torturó un poquito. Pero yo quería hacerles una pregunta provocativa, especialmente a Therese Murphy. Cuando empezó a extenderse el sufragio universal se discutía en toda Europa hasta qué punto llegarían a ser representativos los parlamentos, es decir, hasta qué punto, especialmente los partidos de izquierda, darían entrada a trabajadores. A principios del siglo XX, cuando se extendió el derecho de su-

fragio universal se esperaba que, especialmente en los partidos de izquierdas, llegase al Parlamento un número de representantes directos de los trabajadores. Es decir, un número de trabajadores que representaran proporcionalmente a la masa de los obreros asalariados en el conjunto de la población. O sea, que la representación no fuera sólo virtual, sino que también hubiese una proporción de obreros equivalente a la que le correspondía en la población. Eso no ocurrió, ni entonces ni nunca, lo cual no impidió que avanzaran y progresaran los partidos de izquierda.

Tengo dos preguntas. La primera, ¿es el aumento del número de mujeres en la vida política necesario para hacer avanzar los derechos de la mujer en los demás terrenos, en el terreno laboral especialmente, que es al que nos estamos refiriendo? ¿Es imprescindible el aumento de las mujeres en la vida política para romper los techos de cristal? La segunda pregunta es una provocación, una provocación deliberada, porque me parece un tema interesante al que nadie ha contestado. ¿Hasta qué punto efectivamente una mayor presencia de las mujeres en la vida política, a la vista de las experiencias que ya tenemos en algunos países, como Noruega, pero también como Ruanda o Cuba, es una garantía del progreso, del avance de los derechos de la mujer en la vida social?

THERESE MURPHY. Miembro del Consejo Ejecutivo del Grupo de Presión de Mujeres Europeas y presidenta del NWCI: Sobre la primera pregunta mi respuesta es afirmativa. Creo que es importante y necesario que las mujeres estén de forma visible en la esfera política para que se rompan los techos de cristal. Lo que no

es normal es que las mujeres no tenga visibilidad en la vida pública. No es común ver a mujeres al frente de la política exterior o de defensa de sus países. Esto no es algo normal en nuestro esquema cognitivo, no es algo que esperamos. Así que hasta que no empecemos a ver a más mujeres en estos puestos no lo tomaremos como una cosa normal. Y no animaremos a nuestras hijas a que lo hagan porque creo que, especialmente las chicas jóvenes, lo que quieren es ser aceptadas, formar parte de la multitud, ser «uno más». Su percepción de lo que esto implica empieza a formarse en la guardería. Los modelos que allí ven —los niños y las niñas— son mujeres que trabajan como profesoras o cuidadoras, no mujeres como líderes. Estas son las características que nuestras sociedades valoran más, lo queramos ver o no. Hasta que no veamos a más mujeres en estos puestos de responsabilidad política no cambiaremos las actitudes que suscitan en un primer momento. Creo que es muy importante que hagamos esto. En países donde la representación porcentual o la cuota ha sido impuesta ha habido avances muy importantes en el número de mujeres que han entrado a formar parte de los órganos de poder político. Y esto ha sido un avance sostenido en lugares como los países nórdicos, porque cada vez es más normal para una mujer optar por esta profesión y más y más mujeres se plantean hacerlo y se postulan y son aceptadas y finalmente se integran en la esfera política. Así que la agenda política cambia cuando las mujeres están ahí. Esto se aprecia particularmente en Escandinavia, donde hay un gran número de mujeres en política. Ese es uno de los lugares donde se han aprobado y llevado a cabo políticas en favor de la familia, políticas de ayuda que ya son aceptadas como la norma y que han conseguido expandirse por Europa. Así que no vamos a avanzar hasta

que veamos a más mujeres como fontaneras o soldados o electricistas o ingenieras, para que nuestras hijas puedan aspirar a carreras en esos campos.

La única cosa que me ha parecido echar en falta en el debate de hoy, es el tema de los niños. Nadie se pregunta nunca si está abandonando a su empresa para coger el permiso de maternidad o si está abandonando a su hijo por regresar al trabajo demasiado pronto. En un tema como éste me gustaría que alguien representara la voz de los niños y que explicara qué tipo de vida quieren, qué tipo de cuidados por parte de los padres quieren. Creo que sólo tratamos tres cuartos de las cuestiones implícitas en este asunto. El último cuarto tiene que ver con temas como en qué tipo de sociedad queremos vivir. ¿Qué lugar queremos que ocupen nuestros hijos, los miembros mayores de nuestras familias o los discapacitados? Dado que la actividad económica es tan importante para que las mujeres alcancemos nuestra independencia y podamos contribuir plenamente a la sociedad, tenemos que lograr esta independencia y formar parte de la vida política en nuestras sociedades. Pero como sociedad tenemos que encontrar un equilibrio y cuidar los unos de los otros. Necesitamos debatir sobre el tema de los hijos y de los cuidados. Esto es algo que creo que ha faltado en esta mesa. Aunque me ha parecido muy bien que no haya sido el centro del debate, si creo que es una parte importante de este debate y que quizá en otro momento deba ser tratada.

INÉS AYALA. Eurodiputada por el PSOE. Fundadora de Mujeres Progresistas y Mujeres Jóvenes: En relación con los pactos, digamos que han sido el instrumento de cooperación

entre mujeres desde la transición hasta ahora. Yo querría plantear la necesidad de tres formas distintas de pacto.

En primer lugar, la forma de reunión y el modelo que se ha planteado aquí. Es decir, cooperación entre mujeres para recuperar esa transversalidad, sobre todo para el desarrollo de la Ley de Igualdad y para el tema de dependencia o de las pensiones. Esto último es algo que me preocupa muchísimo porque creo que, aparte de lo que se ha dicho hoy sobre el empleo y las mujeres, el problema mayor van a ser las mujeres en la tercera edad; nosotras vivimos mucho y con pensiones muy pequeñas.

El segundo pacto debe ser entre las mujeres jóvenes y las veteranas. Yo soy la primera que me enfado al ver que las jóvenes (de una manera que a mí me parece frívola) asumen que ya no hay que hacer esfuerzos, que está todo ganado y que incluso somos un poco pesadas en repetir que ¡ojo, hace falta seguir trabajando en los temas de empleo, que en los convenios no se avanza si no se mantienen los planes de igualdad! A ellas les parece que no. Deberíamos intentar plantear un diálogo para escucharlas también a ellas, porque es importante tener en cuenta sus maneras y sus formas, que son en definitiva las que tendrán vigencia el día de mañana. De alguna manera debemos ser capaces de encontrar ese cauce común. Porque si no –incluso en nuestro propio partido hemos vivido algunas reacciones inesperadas– perdemos tiempo. Creo que nos enfrentan, en cierta manera, porque hay también interés en que haya enfrentamiento. Es decir, mientras estamos enfrentadas y aclarándonos entre veteranas y jóvenes hay cosas de la agenda que no se acometen.

El tercer pacto es entre hombres y mujeres. Por ejemplo en el tema de violencia de género hay que ayudar a los grupos de hombres que ya existen y que tienen muchísimos problemas. Este es un tema que me apasiona. He asistido a algunos de los debates, en Sevilla, con los grupos que allí hay. En Zaragoza también hay grupos en el sector de educación que están muy metidos en ello. Se trata de hombres, digamos, avergonzados de su propio género en este sentido de la violencia de género. Ellos están llevando a cabo exactamente los mismos debates que en su día llevamos nosotras entre las más radicales y las que eran partidarias de posiciones más suaves. Hay que buscar la manera de encontrarnos para evitar esa sensación de que una cuota significa paternalismo o de que hay contradicciones en los avances. Esto me parece fundamental.

Luego está el tema de las cuotas. Tiene razón Therese. Nosotros hablamos de cuotas. Igual que se reivindican cuotas en las autonomías o cuotas en la fiscalidad, decimos sin problema lo de mujer-cuota y nos parece tan normal. Pero es verdad que nosotras también hablamos de representación equilibrada o de paridad, y que esto es una manera de afinar un poco el sentido.

Quisiera también comentar lo que se ha dicho de las cuidadoras. A nosotras nos llega una Ley de Dependencia en momento de vacas flacas; va a ser complicado y duro ponerla en marcha. Sin embargo, es extremadamente necesaria para la emancipación de las mujeres. Deberíamos, una vez más, mirar en esto hacia otros países europeos. En Alemania, Dinamarca o Suecia se entiende que hay derechos que el Estado debe garantizar. Es una cuestión de derechos que cada individuo tiene que tener. El cuidado de los niños, de los an-

cianos o de las personas con alguna minusvalía forma parte del Estado de Derecho y de la democracia. Por ahí es por donde deberíamos plantear realmente el avance. Si no, como el Estado ahora va a entrar en vacas flacas, pues daremos un dinero para que las mujeres se sigan quedando en casa a cuidar, pero esta vez estarán apoyadas o ayudadas. En cambio, seguimos sin reivindicar que hay cosas que el Estado tiene que asumir, que han sido asumidas en otros países donde las mujeres y donde la democracia han avanzado. Aunque sea un momento de vacas flacas es importante para la prosperidad del propio país mantener una situación mixta. Ese planteamiento de mujeres que cuidan sigue siendo una trampa.

MATILDE FERNÁNDEZ. Diputada por el PSOE en la Asamblea de Madrid y ex ministra de Asuntos

Sociales: Avanzar en la democracia me parece que es lo que no tiene vuelta atrás. Hubo un tiempo en el que todo nos costaba mucho. ¿Os acordáis de aquella campaña de una niña con un vaquero y un lapicero encima de una caja vacía que decía «Es una mujer del siglo XXI»? Aquello era decir que las mujeres tienen que llegar adonde no se ha podido hasta ahora. Entonces estaba prohibido en la legislación española que las mujeres dirigieran orquestas. Pero atención, cuando el 1 de enero nos levantamos a las 11 de la mañana con legañas para escuchar el concierto de Viena hay que recordar que en esa ciudad sigue estando prohibido; en nuestro país ya no. El simbolismo de una niña con un lapicero dirigiendo, porque es una mujer del siglo XXI, nos decía que hay que forzar espacios para que llegue a donde quiera.

Lo único de lo que nos tendríamos que preocupar en el momento actual es de no proponer a «mujeres hombrecitos». Atención, hay algunas que se creen que son hombrecitos y luego no lo son. Hay algunas que dicen que no son feministas, y cuando tú les explicas esto de la filosofía política de la igualdad y que no hay que tener tanto miedo a ese concepto, todo cambia. Cuando empiezas a decir las cosas que se hacen desde el feminismo en la vida cotidiana, por ejemplo, todas se apuntan. Dicen: «¡Ah, pues ya soy!». ¡Ah, bueno!, es que te han enseñado a tener miedo a un término. Y luego resulta que no. Y tienes que aprender a interiorizar ese feminismo.

Pero hay algunas mujeres que quieren ser hombrecitos. Nosotras, lo que tenemos que luchar es para no reforzar esas actitudes. Lo cierto es que son más hombrecitos cuando están en exclusividad en determinados puestos. Posiblemente la hija de Botín —y perdón, pobre Ana Patricia—, al estar sola en el consejo de administración del Santander y Openbank, y todo ese emporio económico, pues a lo mejor acaba bajando la guardia. A lo mejor acaba encantándole que la traten con mimo como mujer y aprende a funcionar como funcionan los de su alrededor. Por eso es tan importante que estén las mujeres, porque, cuando son muchas, cambian a las que son hombrecitos. El reto que tenemos las mujeres en los próximos años es dejar de elegir a mujeres hombrecitos que van en contra de las mujeres, porque eso luego cuesta mucho cambiarlo. Ese tipo de personajes hacen mucho daño.

Insisto, a veces nos molestan los símbolos. Mirad, yo fui a ver a Barrionuevo cuando era ministro de Interior para hablarle de una circular a las comisarías y a los cuartelillos de la Guardia Civil el desarrollo del primer plan de igualdad.

Le dijimos: «Hemos visto que los de la Guardia Civil lo han metido en un cajón». La razón era que esa circular decía que había que recoger las denuncias de las mujeres y en la España rural no se recogían las denuncias. El ministro volvió a mandar la circular. Para llegar a toda la Guardia Civil de la España rural la mandó tres veces.

Hoy cuando alguien hace bromas de una ministra de Defensa, yo pienso en lo mucho que se va a caminar en los próximos años. Cuando hablas con las mujeres de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado te das cuenta de los cambios que ha habido. Ahora no pasa como cuando esta señora y yo tuvimos que ir a decir a los jefes de la Guardia Civil que si las mujeres quedaban embarazadas no había que mandarlas a una mesa administrativa. Les dijimos que había que diseñar un uniforme para mujeres, sin el pantalón y sin el cinturón gordo: un pichi. Las mujeres guardias civiles irían con pichi o con lo que se diseñara, y lo mismo las policías. Eso, que era un escándalo, ya no lo es. Fijaos ahora lo que es que una mujer diga: «Capitán, mande poner firmes». ¿Sabéis lo que es para las mujeres que hoy son coroneles y comandantes, que sabemos que en la próxima década llegarán a ser generales? Llegarán un poquito mejor y un poquito más deprisa. ¿Sabéis lo difícil que va a ser para un mando interior de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado ser machistas, mantener sutiles acosos a las mujeres si la jefa máxima es mujer? ¡Uf, cómo se cambian mentalidades! Todo eso está ya en marcha. Es imparable.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Buenas tardes. Las mujeres que practicamos la doble militancia (yo llamo así a formar parte de un partido po-

lítico y al mismo tiempo ser feminista) sabemos que cuesta mucho. Pero cuando llega este último nombramiento del gabinete del Gobierno es cuando te das cuenta de que las cosas no pasan porque sí. Pasan porque se lleva mucho tiempo trabajando. A las pruebas me remito: en la mesa conozco un poco mejor a dos mujeres, y están ahí por algo; llegamos aquí por algo. A propósito del tema de las mujeres jóvenes quería aportar una reflexión. Deberíamos, las que tenemos cierta edad, acomodarnos a las nuevas ideas de la gente joven. Tienen ideas buenas, diferentes a las nuestras, pero buenas; que su criterio sea diferente no significa que sea menos válido.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Quisiera dirigirme a Therese, porque ha hablado varias veces en su intervención de personas con discapacidad. Cuando un hombre sufre una discapacidad por enfermedad o accidente es atendido por la familia y se dedica solamente a vivir la vida. Cuando una mujer sufre una discapacidad, aunque sea dependiente de otras personas, esta mujer sigue siendo cuidadora, del hombre, de los padres, de los hijos y de los nietos. Luego, a la hora de incorporarnos al mercado laboral, las mujeres discapacitadas no tenemos trabajo.

Yo represento a la Asociación de Mujeres Discapacitadas de Asturias. Y el 99% de nuestras socias son mujeres con pensiones no contributivas, que no se pueden incorporar al mercado laboral. Unas porque hemos crecido en unos años en los que no había una preparación y otras, que tienen una edad para poder acceder a la preparación, no pueden porque se lo impiden muchas circunstancias de la vida.

Quisiera también comentar una anécdota. Hace unos días contesté a una oferta de trabajo. No voy a decir el nombre de la empresa pero si diré que produce unos periódicos que se reparten en la calle gratuitamente. Yo cumplía todos los requisitos que se necesitaban: era mujer y estaba dentro del margen de edad que pedían. Cuando dije todos mis datos y añadí que era discapacitada me dijeron que lo sentían. Les dije que cómo era eso posible, que ya me habían dicho que sí, y me contestaron: «¡Ya, pero es discapacitada!». Yo les expliqué que estar en silla de ruedas, sentada, no es ningún impedimento para repartir periódicos. Pues no. Bueno y esto me lleva a pensar que yo aplaudiría a la ministra de Defensa, porque yo sé que ella sería capaz de ponerme a mí de pie, si estuviera aquí. Gracias.

THERESE MURPHY. Miembro del Consejo Ejecutivo del Grupo de Presión de Mujeres Europeas y presidenta del NWCI: Comprendo las dificultades a las que hacen frente las personas discapacitadas a la hora de integrarse en el mercado laboral. Y me siento orgullosa de poder decir que este es un punto en el que en Irlanda hemos logrado muchos avances. En este plano hemos hecho un buen trabajo. Tenemos dos leyes al respecto. Una, es la Ley de Igualdad (Equal Status Act), según la cual tienes que tratar a la gente de forma equitativa sin atender a discapacidades, a la edad o al sexo de la persona. En la ley se especifican nueve puntos discriminatorios, nueve colectivos a los que la ley protege. La otra disposición legal es la Ley de Discapacidad (Disability Act). Estas dos leyes obligan a los empleadores a acomodar de forma razonable en sus estructuras a la

gente con discapacidad. El empleador –normalmente son hombres– debe probar ante un tribunal que un discapacitado no puede hacer determinado trabajo antes de rechazar a una persona con discapacidad para ese puesto de trabajo en su empresa.

Estar en una silla de ruedas actualmente apenas se considera una discapacidad gracias al peso de la legislación. Tenemos un Tribunal de Igualdad en Irlanda que sostiene estas disposiciones legales. La gente puede recurrir a él de forma bastante sencilla para que rija de forma rápida, sencilla y gratuita sobre los casos pertinentes. Si estás en silla de ruedas y no te conceden un trabajo puedes recurrir a un agente de igualdad que estudiará tú caso y probablemente falle a tu favor. Estas disposiciones han demostrado ser muy, muy efectivas a la hora de forzar a las empresas a facilitar el acceso a las mismas a gente con discapacidad. Aunque el incremento del empleo en este colectivo no ha crecido tanto como debiera, sí hay un incremento estable y la gente con discapacidades es cada vez más visible en nuestra sociedad. Y el énfasis está puesto en sus capacidades. Como ustedes saben, es el ambiente el que te discapacita. Una vez que te ajustas al ambiente, se acaba la discapacidad.

No sé cuál es la situación legal en España, pero creo que si no tienen algo parecido a lo que hay en Irlanda éste sería un punto muy importante para empezar a formar grupos de presión al respecto.

MODERADORA (Paz Fernández Felgueroso. Alcaldesa de Gijón): Julián, en relación a tus preguntas provocadoras yo quería añadir algo a lo que ya ha dicho Matilde. Tú preguntabas si tener a mu-

jeros en las altas esferas del poder es una garantía para el avance de la causa de las mujeres. Yo contestaría que es necesario, imprescindible, pero no es una garantía. No es lo mismo Matilde Fernández ejerciendo una actividad política que la señora Thatcher, por ejemplo. Ese avance depende de la ideología de las mujeres que están en puestos de representación y en el poder.

Recuerdo un debate hace años con una mujer conservadora. Ella rebatía que hubiera límites. Decía: «La que vale, vale. Aquí estoy yo y está Paz, y como valemos, aquí estamos». Pero, en mi opinión, cuando las mujeres que ocupan cargos de representación política piensan así, el avance del conjunto se vuelve muy lento o deja de existir. Julián, a tu provocación respondemos que la presencia de las mujeres es imprescindible, es necesaria, pero no es suficiente.

JULIÁN SANTAMARÍA. Catedrático de Ciencia Política de la UCM y presidente del Instituto Noxa Consulting: Era una provocación, efectivamente, porque para mí no es absolutamente imprescindible que sea una garantía. Me parece que, en primer lugar, la igualdad de oportunidades es un derecho inalienable de toda persona. En segundo lugar, me parece que desde un punto de vista pragmático es estúpido prescindir del capital humano que aporta la mitad de la población. He terminado mi intervención antes animando a que ese progreso, al que no se puede renunciar, se convierta además en un instrumento para que las mujeres avancen también en el resto de los terrenos que habéis mencionado. Esto debe ir en paralelo a los espectaculares avances que se han producido para la mujer en el campo de la política en estos últimos treinta años en España

MODERADORA (Paz Fernández Felgueroso. Alcaldesa de Gijón): Therese ha apuntado la falta de debate sobre el papel de los hijos, la pata de los hijos, y el tipo de sociedad que queremos establecer. Me gustaría que abundase en esto y lo relacionase con el tema del trabajo. Porque, si no, es como si se los atribuyéramos exclusivamente a las mujeres. ¿Qué pasa con los hijos? A algunas de nosotras nos molesta mucho cuando se dice que determinadas normas son para que las mujeres concilien. Pero las medidas permitirán conciliar a padres y madres, porque si exclusivamente hablamos de medidas para las mujeres, seguiremos con la misma rémora; haremos que las mujeres sigan teniendo mala conciencia por trabajar y no estar todo el día con sus hijos. Este es un debate muy amplio, así que, Therese, me gustaría conocer concretamente tu opinión al respecto

THERESE MURPHY. Miembro del Consejo Ejecutivo del Grupo de Presión de Mujeres Europeas y presidenta del NWCI: Creo que precisamente por esto que mencionabas es por lo que debemos establecer un debate. El asunto del que no se habla –la presunción de la que no se habla– es que el rol del cuidado de los hijos recae sobre la mujer. Nunca hay un debate en público sobre el papel de los hombres como trabajadores en el cuidado de niños. A las mujeres se les facilita la flexibilidad laboral, la baja maternal y la ampliación de la misma sin sueldo. A los hombres no se les anima a esto. Y no hay ningún debate en torno a esto. Nadie dice: «¡Esto es un error!». Un niño necesita a los dos padres, pero no hay debate sobre esto. Lo que nos preguntamos es cómo pode-

mos facilitar que las mujeres regresen al trabajo. Lo que no nos preguntamos es cómo podemos hacer que colectivamente la sociedad tenga mejores padres. Hay un desfase en este debate. Nuestra sociedad está estructurada de tal forma que las mujeres cuidan de los hijos, sin tener en cuenta lo que esto pueda significar para ellas, y los hombres trabajan durante 40 años y luego tienen una pensión y pueden seguir o no casados con la mujer que ha cuidado de sus hijos, quien por lo tanto puede o no disfrutar de esa pensión. Esta estructura tiene que cambiar y no lo hará si no mantenemos el debate pertinente sobre quién debe cuidar en nuestra sociedad. No hablo de enfatizar el papel de las mujeres como cuidadoras, pero esto no va a cambiar a menos que en el dominio público y cada uno de nosotros en la UE mantenga ese debate sobre cómo queremos que aquellos que dependen de nosotros sean cuidados, no sólo los niños.

MODERADORA (Paz Fernández Felgueroso. Alcaldesa de Gijón): Quería añadir a esto que comentas que, desde hace no sé si dos o tres años, nuestro Código Civil ha cambiado uno de sus artículos. A mí me gusta poner mucho énfasis en esto cuando lo leo al casar, porque como alcaldesa caso a alguna gente. El cambio de ese artículo del Código Civil pasó bastante inadvertido porque coincidió con un cambio muy importante, que es la posibilidad de casar a personas del mismo sexo. Dicho artículo dice a los cónyuges que tendrán que «corresponsabilizarse de la educación de los hijos, de los ascendientes, de los descendientes y de cualquier persona dependiente a su cargo». Esto ha pasado a ser una obligación legal. Recuerdo la primera vez que lo leí cuando casaba a una pareja joven y él se me quedó mirando

como diciendo «no sé si me iré o me quedaré». Lo mismo ocurre con las tareas domésticas. El Código Civil establece una obligación directa de «corresponsabilizarse de las tareas domésticas». Aunque es verdad que las leyes son una cosa y su cumplimiento otra, pero bien está que se establezcan esas obligaciones y se hagan visibles.

THERESE MURPHY. Miembro del Consejo Ejecutivo del Grupo de Presión de Mujeres Europeas y presidenta del NWCI: Me alegra escuchar esto porque, no sé cómo, mi marido logró que en nuestra acta matrimonial se incluyera que él no pone la lavadora. Creo que está escrito en tinta invisible porque yo no he conseguido encontrarlo, pero el día que lo haga os aseguró que la pondrá todos los días.

MODERADORA (Paz Fernández Felgueroso. Alcaldesa de Gijón): Gracias Therese. Damos por finalizado este debate. Quiero agradecer a los ponentes su presencia, y su trabajo en relación con la igualdad y con ese porvenir inmediato de las mujeres.



Fernando Vallespín



María Fernández
Campomanes



Cándido Méndez



Begoña Fernández



Ignacio Buqueras



Miguel Ángel
Aguilar

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL: UNA CUESTIÓN ESTRATÉGICA

PONENTES

Fernando Vallespín

Presidente del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS)

María Fernández Campomanes

Directora del Instituto Asturiano de la Mujer

Cándido Méndez

Secretario general de la Unión General de Trabajadores (UGT)

Ignacio Buqueras

Presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles

Begoña Fernández

Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón

MODERADOR

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación de Periodistas Europeos (APE)

MODERADOR (Miguel Ángel Aguilar. Secretario general de la APE): La jornada de ayer fue apasionante. A los que veníamos de fuera nos ha puesto delante una realidad muy desconocida: la fuerza que tiene en Asturias el movimiento asociativo de las mujeres. Hoy entramos en la cuarta sesión, que se titula «Conciliación de la vida familiar y laboral: una cuestión estratégica». Para hablar de este asunto están aquí Fernando Vallespín, presidente del Centro de Investigaciones Sociológicas; Cándido Méndez, secretario general de la Unión General de Trabajadores; María Fernández Campomanes, directora del Instituto Asturiano de la Mujer; Begoña Fernández, concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón; e Ignacio Buqueras, presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles. Empezará el turno de intervenciones Fernando Vallespín.

FERNANDO VALLESPÍN. Presidente del CIS: Yo estoy aquí en calidad de presidente del CIS, no de experto en estos temas. Pero en el CIS hemos llevado a cabo muchos trabajos sobre cuestiones relacionadas con la mujer. Sobre todo, a partir de la promoción de la cuestión por parte de este Gobierno, hemos estudiado el tema de la igualdad y la violencia de género. Lo que voy a presentar son una serie de calas de algunas de las preguntas que hemos hecho. Verán que se presentan en principio con muy buen rostro. Pero poco a poco irán desvelando una insatisfacción por parte de un sector amplísimo de la ciudadanía española con respecto a temas que tienen que ver con la conciliación de la vida familiar y profesional. Sobre todo desde la perspectiva de las mujeres.

El ejemplo del porcentaje de mujeres en el Congreso de los Diputados, visto desde una perspectiva diacrónica, lo que nos muestra es una progresión espectacular de la mujer. Su presencia en un órgano representativo, el más importante que podamos imaginar, como lo es el Parlamento, ha crecido espectacularmente. Esto o algo muy similar se puede percibir verdaderamente en otros ámbitos. Es decir, podemos ver esto mismo en el porcentaje de juezas, de arquitectas y, sobre todo, en el porcentaje de estudiantes mujeres.

Otra buena noticia es que, como se puede ver en dos encuestas hechas en momentos muy diferentes, aumenta claramente el porcentaje de la población española que está a favor, muy a favor, de la plena igualdad entre hombres y mujeres. Con todo, sólo el 60% se manifiesta absolutamente a favor, aunque hay que añadir bastantes que están sencillamente a favor. Es cierto que es muy difícil que la gente opte por la posición más radical en las encuestas; en este tema como en cualquier otro.

Otro dato que puede ser negativo –pero que a mí me parece muy positivo– es la percepción de desigualdad entre hombres y mujeres. Fíjense cómo en el año 2005, cuando la igualdad era muy superior, la percepción de la desigualdad, sin embargo, aumentó. Es decir, esta percepción ha ido aumentando sistemáticamente desde 1995, aunque luego disminuyó en 2007, muy probablemente como consecuencia de la Ley de la Igualdad. Hay una progresión de la percepción, un avance en la percepción de la desigualdad de la mujer, y a mí me parece que esto es una noticia bastante positiva.

Ahora nos encontramos, sin embargo, ante una situación en la cual parece que nos damos ya casi por satisfechos con lo logrado. Este es el punto en el que

me gustaría alarmarles, porque en último término no hay nada peor para los avances de cualquier movimiento social que darse por satisfecho con aquello que se ha conseguido. Ha sido muchísimo lo que se ha conseguido. Yo siempre he dicho que los dos grandes cambios en la sociedad española han sido la inmigración masiva y el cambio del papel de la mujer en nuestra sociedad. Pero lo que se percibe aquí, por estas respuestas del año 2007, es que hay una cierta relajación en la percepción de la desigualdad. A pesar de todo, todavía sigue siendo muy mayoritaria la percepción que se hace respecto de cómo estábamos antes. Es decir, que las desigualdades entre hombres y mujeres son hoy considerablemente menores, o son percibidas como considerablemente menores.

Insisto, estamos hablando de percepciones sociales, tal y como se reflejan en las encuestas. Otra cosa son los datos brutos. Nosotros, en el CIS, normalmente lo que analizamos son las percepciones. Otros, fundamentalmente el Instituto Nacional de Estadística (INE), buscan y analizan la realidad, o por lo menos aportan los datos brutos.

La pregunta que plantea la encuesta es si actualmente la situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que la de los hombres en todo un conjunto de aspectos. Después de los salarios, el segundo aspecto en el que la queja es mayor es en las posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar. O sea que realmente donde los españoles perciben que existen los mayores niveles de desigualdad es precisamente en todo lo que tiene que ver con la remuneración económica y con la posibilidad de compaginar la vida laboral y familiar. Aquí la queja es superior a otros supuestos, como el acceso a puestos de responsabilidad en las empresas.

Si estos resultados se miran según el sexo de los encuestados, si se hace el cruce entre hombre y mujer, puede verse como en todos los apartados que hemos visto anteriormente la queja de la mujer es infinitamente superior a la del hombre. La percepción de desigualdad que expresan las mujeres en asuntos como los salarios o la posibilidad de compaginar la vida laboral es superior a la de los hombres. Hay un porcentaje de hombres que también lo reconoce. No así, y esto es interesante, en el tema del acceso a la educación. No en vano, como he dicho antes, el 60% de los estudiantes son mujeres, y desde luego ya hay una mayoría de titulados universitarios mujeres respecto de hombres. El problema no está tanto en el sistema educativo como en otros ámbitos.

Sobre la discusión que tuvieron ayer en torno al techo de cristal, nosotros hemos hecho un estudio cualitativo y otro cuantitativo sobre mujeres directivas. Las conclusiones son verdaderamente desesperanzadoras. Creo que este es seguramente el ámbito donde se percibe de una manera más palpable la desigualdad entre géneros.

Siguiendo con la pregunta sobre si ha mejorado la situación de las mujeres en sus posibilidades de compaginar la vida laboral y familiar, dentro de los elementos negativos este sigue siendo el dominante, aunque ha bajado la cifra ligeramente a lo largo de los últimos años.

La otra pregunta trata de valorar las medidas para la igualdad entre hombres y mujeres. Es decir, intenta hacer una valoración de cómo se perciben las medidas que se están adoptando o que se pueden adoptar para conseguir una mayor igualdad. La medida que recibe el mayor apoyo es precisamente la flexibilización de los horarios. Hay realmente un problema grave con la forma en

la que nos organizamos en el trabajo y la forma en la que tratamos de compatibilizarlo con las obligaciones familiares. Esto se ve como algo prioritario cuya importancia está por encima de medidas como la sanción a las empresas que tienen diferencias salariales; o cómo facilitar la concesión de créditos a mujeres; o como establecer un permiso de paternidad. Esto permite concluir que estamos ante un problema y que hasta que no lo resolvamos no podremos aspirar a mayores niveles de igualdad. Esto no lo decimos nosotros, sino los propios ciudadanos. Este tipo de encuestas nos dan la visión de la calle.

Para resumir un poco lo dicho hasta aquí, de nuestras encuestas se deduce que según los ciudadanos la razón fundamental de que las mujeres ocupen en menor medida que los hombres puestos de responsabilidad es que disponen de menos tiempo debido a sus cargas familiares. Esto es lo que dicen el 32,7% de los encuestados. La segunda razón que apuntan es que no se confía suficientemente en las mujeres; la tercera, que se sigue dudando de su capacidad; y un ridículo 3,5% —que a mí me sigue pareciendo muy alto— dice que las mujeres no siempre están preparadas para asumir responsabilidades.

Todavía hay un núcleo machista duro, que yo ubicaría en el 5%. También conviene tener en cuenta que, normalmente, la gente, cuando responde a estas preguntas, tiende a ser políticamente correcta; no todo el mundo se atreve a decir lo que piensa realmente. Por ello hay que hacer un cierto filtro mental. Yo siempre pongo el ejemplo de una encuesta que hicimos en la que preguntábamos a los encuestados si les importaría que sus hijos se casaran con alguien de color. La inmensa mayoría contestó que para nada. Luego preguntamos si esa persona pensaba que a los españoles les importaría que su

hija o su hijo se casaran con una persona de color. Todo el mundo contestaba que sí, que les importaría muchísimo. Estos filtros son la única manera realmente de sacar lo que hay debajo, porque la gente siempre quiere quedarse a gusto consigo misma.

En otra pregunta, el 43% de los españoles está de acuerdo con la afirmación de que compaginar la vida familiar y laboral es un tema privado de organización doméstica entre hombres y mujeres y que de poco sirve que intervengan las instituciones. O sea, por un lado nos dicen que ese es el principal el problema, pero a la vez consideran que ese problema tiene que resolverse en las relaciones de pareja. Dicen que es muy difícil que eso pueda cambiar como consecuencia de la adopción de decisiones políticas o decisiones administrativas. Es decir, consideran que este ámbito es hasta cierto punto inmune a interferencias de tipo político. Un 46,6% de quienes opinan esto son hombres y sólo un 40%, aproximadamente, son mujeres. Sigue siendo un porcentaje bastante elevado, de todos modos.

Sin embargo, el porcentaje de desacuerdo también es importante. Hay un 33% que está en desacuerdo con esa afirmación. A mí me parece un porcentaje verdaderamente considerable, sobre el que creo que debemos reflexionar. Muchas veces pensamos que todo este tipo de deficiencias en la organización de los diferentes papeles de hombres y mujeres se pueden arreglar con medidas político-jurídico-administrativas. En algunos casos quizá no sea así. Quizá es más un problema «cultural», que se asienta en prejuicios machistas. No por el hecho de ser atajados de golpe mediante ese tipo de medidas se resuelven, sino que tenemos que ir a algo mucho más profundo que tiene que ver

con las instituciones, la transmisión de valores, el sistema educativo o los medios de comunicación. Ahí quizá es donde haya que hacer la labor de una manera más eficaz y no exclusivamente a través de este tipo de medidas.

Hablamos de la dificultad para conciliar y esto tiene que ver también evidentemente con la natalidad. Un hecho verdaderamente espectacular en las encuestas comparadas es la diferencia entre España y el resto de los países de Europa en lo que se refiere a la edad media en la que se tiene el primer hijo. En España es considerablemente más tardía. La edad media de la maternidad ha pasado de 28,2 en el año 1980 a 30,9 en el año 2006. La maternidad se ha ido aplazando, en gran medida porque se ve que los hijos son un inconveniente, porque es muy difícil compatibilizar vida familiar y laboral. Por eso el crecimiento total de la natalidad en España se debe a las madres extranjeras, cuya tasa de maternidad sigue en aumento. A medida que aumenta la inmigración aumenta la natalidad.

Hemos hecho un estudio muy profundo e interesante sobre fecundidad en España por cortes de edad, y lo que se percibe en gran medida es que con el tiempo las inmigrantes se adaptan a la pauta de natalidad española. Es decir, no vamos a resolver el problema demográfico pensando que las inmigrantes van a tener más hijos. El problema no depende de la nacionalidad; el problema depende de nuestra propia estructura social y la forma en que organizamos el empleo. El promedio de hijos por mujer cae sistemáticamente, aunque ahora haya un ligero despunte, debido muy probablemente a la inmigración más reciente.

El 58% de las mujeres considera que tener hijos es un obstáculo para la vida profesional. Esto no es sorprendente. Lo que es sorprendente es que sólo

el 3,9% cree que es un obstáculo para la vida profesional del hombre. Este es un dato verdaderamente estremecedor. Aquí vemos las consecuencias que tiene el tener un hijo: el 22,8% de las encuestadas confiesa que tuvo que reducir su actividad; un 22,5 que tuvieron que interrumpir su trabajo al menos un año; un 17% que ha limitado la promoción –altísimo este porcentaje–; un 6,7% que se le ha discriminado en el trabajo. Hay otro dato estremecedor y es que un 14,1% ha dejado de trabajar definitivamente. Aquí tenemos un problema, que no es solamente conciliación. Creo que es un problema que tiene que ver con la forma de organización de la sociedad en su conjunto.

MODERADOR (Miguel Ángel Aguilar. Secretario general de la APE): Muchas gracias, Fernando por acercarnos a los datos, a las encuestas y a las percepciones. El final de tu intervención nos tiene que llevar a una reflexión: los hijos como obstáculo. Estamos en vísperas de empezar a pensar que, si tener hijos es un obstáculo, dentro de poco lo será también tener padres. Ahora tiene la palabra María Fernández Campomanes, directora del Instituto Asturiano de la Mujer.

MARÍA FERNÁNDEZ CAMPOMANES. Directora del Instituto Asturiano de la Mujer: Yo quisiera comenzar esta intervención ofreciendo algunos datos. Quiero tratar de hacer una fotografía de la situación de las mujeres españolas en relación con el empleo y la conciliación de la vida familiar, para contextualizar lo que diré luego. He extraído los datos de tres estudios del Instituto de la Mujer que están colgados

en su página web. Se trata de «Conciliación de la vida familiar y laboral» (2005), «Discriminación y diferencia salarial por razón de sexo» (2007) y «Mujeres y hombres» (2008).

Empezaré con un dato que creo que es positivo y es que al final todos los indicadores de empleo revelan una evolución positiva de la situación de las mujeres españolas en el acceso al mundo laboral. Desde 1997 hasta el año pasado la tasa de actividad femenina se ha incrementado en un 26% y la masculina en un 6%. La tasa de empleo ha crecido un 55% en el caso de las mujeres, frente a un 16% en el de los hombres. El problema se pone de manifiesto cuando hacemos una comparación o analizamos estos datos por sexos. Entonces, vemos cómo el mercado de trabajo continúa penalizando a las mujeres; aunque es cierto que en los últimos años esta situación también se ha atenuado de alguna manera. Pero la tasa de paro femenina aún es cinco puntos superior a la masculina. En el caso de los hombres, ellos rondan los valores de lo que la Estrategia de Lisboa estableció como pleno empleo; la femenina alcanza el 11%. Es casi el doble. Lo mismo ocurre con las tasas de actividad y de empleo, con 20 puntos de diferencia entre un sexo y otro.

Todo esto plantea un panorama de mujeres activas, con una elevada formación, mayor que el de los varones. El 46% de las mujeres españolas activas laboralmente tiene estudios universitarios o secundarios de ciclo superior, frente al 33% de los varones. Sin embargo, las mujeres están en unas condiciones laborales de mayor precariedad: el salario medio de las mujeres es un 20% inferior al salario masculino (estoy hablando del salario medio por hora; hay 1,91 euros de diferencia). Hay también otra serie de datos,

como que el 80% de las mujeres no tiene responsabilidades de gestión de equipos de personas en el trabajo, frente al 72% de los varones. El mercado de trabajo aparece marcado por una segregación tanto horizontal como vertical. Las mujeres trabajan fundamentalmente en el sector servicios, en el cuidado, la educación y en alguna industria manual. La verticalidad implica que las mujeres desempeñan sobre todo funciones que tienen que ver con tareas administrativas.

Si vemos los datos relativos al uso del tiempo –estrechamente ligados a la conciliación– las diferencias son asombrosas. Las mujeres empleamos más del doble de tiempo que los hombres en tareas domésticas; empleamos un 56% de tiempo más que los varones en atender a los menores; y un 81% de tiempo más que ellos en atender a las personas mayores. Estos son datos de personas ocupadas. Si vemos los datos de la población en general las diferencias son todavía mayores.

Hay otros datos que creo que también son muy significativos. El 86% de las familias monoparentales están encabezadas por una mujer. Más de un 40% de las mujeres que abandonan su puesto de trabajo lo hacen cuando tienen un hijo o una hija.

Por último, quisiera presentar unos datos más sacados de una encuesta incluida en el estudio de conciliación que he mencionaba al principio. El 77,6% de las amas de casa de entre 30 y 40 años desean tener un trabajo remunerado. Una cosa curiosa –o por lo menos que a mí me llamó la atención– es que este interés crece con la renta. Es decir, esto no está ligado únicamente a las necesidades económicas, sino que tiene que ver con otro tipo de cuestio-

nes, quizá más próximas a la realización personal, la independencia, y probablemente a un mayor prestigio social.

El 65% de la población entrevistada en esta encuesta está conforme con pagar más impuestos para que haya más servicios públicos de apoyo a las familias. El 60% de las empresas opinan que las dificultades de conciliación deben solucionarse de forma privada. Por último, casi un 50% dice que las responsabilidades familiares limitan el rendimiento de las mujeres en el trabajo.

Enmarcada así esta situación de las mujeres españolas, podemos decir que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y a la participación sociopolítica no ha implicado el abandono del rol de cuidadoras. Más bien las mujeres cuidamos desde el nacimiento hasta la tumba, y además ahora se tarda mucho en ir a la tumba. Esta doble, triple o cuádruple jornada está cargada de costes personales y conflictos para las mujeres: frustración, sentimientos de ser mala madre, de tener limitadas las posibilidades de desarrollo personal y profesional, de peor calidad de vida, peor salud, límites para el ocio, y en definitiva menos tiempo para nosotras mismas.

La única característica común que tenemos todas las mujeres, en principio, es nuestra capacidad biológica para ser madres. Al parecer, esto es lo que nos configura como una especie de minoría, como un colectivo que presenta una serie de reivindicaciones y problemas continuamente. Porque las mujeres tenemos problemas de conciliación, tenemos problema de desempleo, tenemos problemas de violencia de género o problemas de participación social.

Continuamente se habla de los problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres. Muchas veces se dice que no es un

problema de las mujeres sino de la sociedad. Pero tenemos que definir bien este asunto porque si no continuaremos definiéndolo como un problema de las mujeres y nos asignaremos la responsabilidad de encontrar una solución. Tal vez esta definición fue muy útil al principio, cuando nadie había pensado en esto, y probablemente nos ha permitido poner nombre al problema y analizarlo. Dicho esto, va siendo hora de que lo redefinamos, de que actualicemos las agendas políticas y de que podamos llevar algunas soluciones a la práctica.

Soledad Murillo, hasta hace poco secretaria general de Políticas de Igualdad, dice que debemos empezar a hablar de los problemas de responsabilidad de nuestra sociedad. Así, lograremos situar el problema en su verdadero origen y apuntar con el dedo a quien está incumpliendo sus responsabilidades de atención y de cuidado, es decir, a la sociedad y, muy concretamente, a los varones. Llevamos ya bastante tiempo apuntando con el dedo a la sociedad y explicando que las mujeres no podemos seguir siendo la muleta de ese Estado de bienestar que está cojo del cuarto pilar. Por eso, deben seguir generalizándose los servicios públicos de atención y apoyo a las familias. Pero por mucho que estos servicios a las familias se generalicen, no vamos a solucionar la cuestión.

Es imposible o poco deseable que aparquemos a nuestros niños y niñas en guarderías doce horas diarias, que sigamos esclavizando a las abuelas como solución a esto de las doce horas de guardería o que pretendamos que los servicios públicos –como alguien me dijo hace poco en una reunión– tengan que atender a los niños y a las niñas cuando las madres se van de viaje de negocios.

Hay que introducir algún elemento más para la reflexión. Por un lado, hay que avanzar hacia la humanización de las jornadas laborales, y por otro hay que buscar una adaptación de ciertos servicios a la realidad actual de las jornadas laborales. Muchas veces resulta imposible hacer una gestión en la Administración o acceder a ciertos comercios si tienes una jornada laboral de mañana y tarde; aunque es verdad que las nuevas tecnologías están jugando un papel importante en este sentido y probablemente dentro de unos años nos ayuden todavía mucho más.

No sé si es por una cuestión generacional o qué, pero lo que más me preocupa es definir cuál es el papel que tienen que jugar los varones en todo este proceso. La solución es compleja –lo apuntaba el presidente del CIS– y está mucho más ligada al mundo de los valores. Este tema tiene un contenido ideológico muy importante. Debemos hablar claramente para que los hombres asuman su responsabilidad en las tareas de cuidado. Es decir, que se ocupen de las tareas domésticas, del cuidado de los mayores, que disfruten del placer de cuidar y de abrazar a sus hijos y a sus hijas y además que se cuiden ellos solos. Me voy a explicar.

Miren, lo dice también Soledad Murillo: las mujeres no sólo nos ocupamos del cuidado de las personas dependientes sino que también procuramos tiempo y servicios de cuidado a las personas independientes y sobradamente preparadas que conviven con nosotras. Les dedicamos nuestro tiempo, un tiempo que luego nosotras no podemos dedicar al ocio, a nuestra carrera profesional o a la participación sociopolítica. Cedérselo a una persona independiente hace que nosotras seamos más dependientes.

Desde esta perspectiva la solución al problema es compleja. Hablamos de extensión de los servicios públicos, pero también de cuestiones de gran calado ideológico. Hablamos de voluntad política, pero también de compromiso por parte de los varones, de asunción de sus responsabilidades (ellos, obviamente, se resisten). Creo que la Ley de Igualdad nos da pistas de por dónde tenemos que seguir avanzando. Los permisos de paternidad o los planes de igualdad en las empresas son algún ejemplo de que se puede mejorar la situación.

En definitiva se trata de comprender que la igualdad no es una especie de derecho privativo de las mujeres. No somos un colectivo que defiende sus intereses particulares. Somos la mitad de la población y estamos hablando de un derecho universal que está vinculado con el ejercicio de la ciudadanía y que nos va a reportar beneficios a todos y a todas.

CÁNDIDO MÉNDEZ. Secretario general de la UGT: En primer lugar quiero decir que coincido absolutamente con lo que ha dicho María Fernández: es la hora de la mujer, pero sobre todo es hora de que los hombres asuman sus responsabilidades. En definitiva, es el momento de definir un modelo de sociedad y un modelo productivo distintos. Los modelos actuales gravitan históricamente sobre la desigualdad de trato entre hombres y mujeres. Esa situación, paradójicamente, ha producido avances inusitados, por ejemplo, en la comprensión del universo. Para explicar esto les contaré no una anécdota, sino un hecho importante en la historia científica del conocimiento del universo. A principios del siglo XX, en el observato-

rio astronómico de Harvard había un grupo de mujeres, encabezadas por Henrietta Leavitt, que estaban condenadas a un trabajo rutinario. Ellas tenían que analizar las placas fotográficas que el gran telescopio del observatorio de Harvard reproducía. En esa época a las mujeres les estaba vetado observar el universo a través del telescopio; sólo podían observar el universo los hombres. Uno de los señores que observaba la luna a través de aquel enorme instrumento desarrolló la peregrina teoría de que las manchas lunares eran simplemente la impronta en la imagen de la luna de enjambres multitudinarios de insectos que iban migrando de un hemisferio a otro de la luna.

Mientras tanto, aquellas señoras encabezadas por Henrietta analizaban unas placas fotográficas donde estudiaban la distancia relativa entre unas estrellas —de las que forma parte la estrella polar— que se llaman Cefeidas. Estas estrellas tienen un latido lumínico regular. A través de la observación de aquellas placas fotográficas llegaron a la conclusión de que el universo se expandía y que formamos parte de una galaxia. Nos dieron una lección de humildad al género humano, e incluso le dieron una lección al científico que en el siglo XX ha marcado un antes y un después en la historia de la ciencia, que es Einstein. Él inventó la teoría de la relatividad; sin embargo creía que el universo era fijo y eterno. A partir de las nuevas teorías científicas basadas en el trabajo de aquellas mujeres él llegó a reconocer que había metido la pata. Lo que quiero resaltar con esta historia es que las mujeres, incluso partiendo de los márgenes, han sido capaces de marcar hitos en la historia de la ciencia y de la humanidad.

Ahora quiero hacer un par de comentarios de carácter general. Quiero dar algunos datos que todos conocerán, pero que me parece interesante que

consten en acta. El 54% de las mujeres de nuestro país mayores de 16 años están en situación de inactividad; la mitad porque se dedican a las tareas del hogar. El 31% de los hombres de nuestro país mayores de 16 años están en situación de inactividad. Pero de ellos, los dos tercios es porque están jubilados. El 90% de los hombres con hijos tiene un trabajo; en el caso de las mujeres con hijos, sólo el 40%. Esto implica que cuando se va a buscar un puesto de trabajo, un hombre con hijos tiene una ventaja: es un hombre joven y tiene hijos. De forma tal que el 93% de esos puestos de trabajo los ocupan hombres con hijos, y sólo el 7% los ocupan mujeres con hijos. En el caso de la mujer la situación es inversa. Es decir, lo que es una ventaja en el caso del hombre en el caso de la mujer es una clara desventaja.

El informe de la Comisión de Trabajo del Congreso de abril de 2007 constata que el absentismo laboral de las mujeres se debe a circunstancias ajenas a las propias mujeres (es consecuencia de cuidados de hijos o de familiares). El absentismo laboral en el caso de los hombres se debe a circunstancias propias. Las excedencias en un 98% de los casos son solicitadas por las mujeres. En relación con el tiempo libre, las mujeres dedican tres horas más que los hombres al hogar y disponen de una hora menos de tiempo libre que los hombres. Las personas que menos tiempo libre tienen en nuestro país son las mujeres con hijos, las mujeres de entre 25 y 44 años, es decir las que están en edad fértil.

Otro dato que me parece interesante es que las mujeres desempleadas dedican seis horas diarias a la familia y el hogar, y los hombres en estas circunstancias dedican dos horas, es decir, las mismas que si estuvieran traba-

jando. Por lo tanto, esta situación implica que se tiene que abordar un cambio de mentalidad. Pero esto tiene también mucha relación con circunstancias económicas y con el modelo productivo de nuestro país. No se trata de eludir responsabilidades, sino de analizar en profundidad qué es lo que ocurre.

Fernando Vallespín nos ha mostrado las encuestas en las que las mujeres reconocían que en el ámbito educativo conviven en situación de igualdad; ahí no sienten ningún tipo de discriminación. Esto es así: hay más universitarias que universitarios. Es más, cuando se concurre a cualquier tipo de concurso u oposición sin ningún tipo de sesgo, sin ninguna entrevista personal, se emplea a un mayor porcentaje de mujeres que de hombres. En los últimos 25 años hay dos millones de mujeres más con un puesto de trabajo, mientras que 300.000 hombres se han incorporado en nuestro país en el mismo periodo al mercado laboral. La irrupción en la esfera pública y en las actividades productivas de la mujer ha sido irrefrenable. En el mundo, en los últimos años, dos terceras partes de los puestos de trabajo han sido ocupadas por mujeres. Ha habido una irrupción vertiginosa de la mujer en la esfera pública y, sin embargo, no se ha producido este mismo fenómeno de irrupción masculina en la esfera privada, es decir, en las tareas domésticas y familiares.

A pesar de las deficiencias, yo soy un defensor del sistema educativo de nuestro país. Sobre este sistema, a mi juicio, gravitan problemas que son propios del sistema productivo. En Chile aprendí aquella frase sobre la esperanza en las aulas, la ilusión en las aulas y la frustración en la fábrica. Hay ilusión en el desarrollo de la actividad educativa por parte de las jóvenes y luego hay una frustración en la empresa porque las oportunidades que allí ofrecen no se

corresponden con las expectativas que se plantearon en la enseñanza. La educación para nosotros, sobre todo para la gente de izquierdas, ha sido un motor o un ascensor social, y ahora todos tenemos hijos, hijas que son titulados superiores y tienen más problemas para ocuparse que un chico o una chica con formación profesional. Un chico o una chica con formación profesional de grado superior tiene mejor empleo y mejor salario que un licenciado universitario. Un chico y una chica con formación profesional de grado medio tiene tantas posibilidades como un licenciado universitario. Eso lo dice la vida y lo dice la experiencia. Los profesionales de la enseñanza en nuestro país están entre la espada y la pared: entre la pared de las deficiencias del sistema y entre la espada de las exigencias de los padres, que exigimos al sistema educativo lo que nos tiene que dar el sistema productivo. Ahí es donde están los elementos en los que hay que incidir.

Por último, quiero subrayar que en una situación en la que se tiende a que tengan un empleo él y ella, a la hora de renunciar a la vida laboral en pro de la vida familiar mandan las circunstancias económicas. Es decir, el salario que gana cada cual y la estabilidad del empleo. Por eso esto tiene bastante relación con el modelo productivo. En la pareja hay un momento en el que la decisión ya no se toma en función de la responsabilidad que quiera asumir él o ella, sino en función de cuál es el salario de menor cuantía del que se puede prescindir total o parcialmente. Eso es lo que hay que resolver. ¿Por qué? Porque en ese plano hay unas circunstancias de desigualdad tremendas.

Voy a dar dos datos. El primero es relativo a la profesión periodística, donde el 65% de los profesionales son tituladas y el 35% son titulados; el 50%

de los profesionales son mujeres y sólo el 25% de los puestos de responsabilidad lo ostentan ellas. Con contrato indefinido en la profesión periodística, los hombres están con el 70,2%, las mujeres con el 59,6%. A la inversa podemos decir que la temporalidad en el empleo entre los hombres en la profesión periodística es del 29,8% y en las mujeres el 40,4%. Salarios menores de 1.500 euros en la profesión periodística los tienen un 51% de las mujeres y sólo el 27,6% de los hombres. Es decir, los hombres tienen un salario superior.

El segundo dato tiene que ver con el sector público y los jóvenes. En el sector público la temporalidad entre los jóvenes entre 16 y 29 años es del 63,4%, mayor que en el sector privado, donde se sitúa en el 50,6%. Si partes estos porcentajes atendiendo al género encuentras que el 54,4% –10 puntos por debajo de la temporalidad general en el sector público– la padecen los chicos y el 72,7% la padecen las mujeres.

Otra cuestión relevante es el reparto del salario y de los mileuristas. El salario medio entre 16 y 29 años de los jóvenes en nuestro país es de 988 euros. El salario de la mujer entre 16 y 29 años (estoy hablando ya con carácter general, no estoy hablando del sector público) es de 888 euros; y el de los hombres es de 1.068,5 euros.

Así las cosas nosotros el primero de mayo hemos incorporado un lema: «Es el momento de la igualdad. Salario digno e inversión productiva». Todo esto tiene relación con lo que estamos hablando. Debemos erradicar las desigualdades en temas de precariedad, de salarios y de promoción profesional en el ámbito laboral. En este sentido tenemos una ley formidable, la Ley de Igualdad, que ha elevado a cuestión de Estado las políticas de igualdad, pero

que hay que incorporar en los procesos de negociación colectiva. Si esto no se consigue será muy difícil lograr la conciliación de la vida personal, laboral y familiar en condiciones de equilibrio entre hombres y mujeres, y que la mujer recupere la autonomía y la libertad para ejercerla.

Insisto, mientras haya ese condicionante económico en el seno de la pareja, si hay que sacrificar parcial o totalmente un salario y el salario menor es el de la mujer, va a ser muy difícil, más allá de la actitud de unos y otros, que podamos resolver la situación.

IGNACIO BUQUERAS. Presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles:

En primer lugar, muchas gracias a la APE por haberme dado la oportunidad, una vez más, de visitar esta maravillosa tierra que es Asturias. Además, en esta ocasión para hablar de un tema que para mí es muy grato. Cada día son más los españoles –especialmente mujeres– que están sensibilizados con el tema de los horarios y sienten que no pueden transigir más con ellos.

Antes de las elecciones le dije un día a la vicepresidenta que estaban hablando mucho desde el Gobierno de igualdad y de conciliación, pero eso es pura demagogia si no pasa por unos horarios racionales, más humanos, más europeos. Todo lo demás son palabras. La mujer es la gran perjudicada de unos horarios que son machistas, fruto de la época de nuestros padres, de nuestros abuelos. Tampoco la cosa va mucho más allá, aunque la gente cree que estos siempre han sido los horarios españoles. Cualquiera que vaya a una hemeroteca y vea los periódicos de hace setenta u ochenta años verá que nosotros en Es-

paña hasta hace menos de un siglo teníamos horarios similares a los europeos. Aquí se almorzaba entre las doce y una del mediodía y se cenaba en toda España entre siete y ocho de la tarde. Durante la Guerra Civil española, y posteriormente, esto cambia. Uno de los condicionantes para esto fue el tema del pluriempleo. Años de hambre, de dificultad y de sacrificio, en que era el hombre el que trabajaba fuera de casa (también había mujeres, pero sobre todo era el hombre) y tenía que cumplir con una jornada por la mañana, y atender otro empleo por la tarde; esto fue prolongando los tiempos.

En los años setenta, ochenta y noventa, cuando la mujer se incorpora plenamente al trabajo, estos horarios la castigan especialmente a ella. Estos horarios eran fruto de unas circunstancias, de un momento determinado. Por tanto, nosotros creemos que en estos momentos la conciliación, la igualdad y tantas otras cosas indudablemente pasan por la unos horarios racionales.

Pero la Comisión Nacional no solamente habla del mundo del trabajo. El día tiene 24 horas y a la Comisión Nacional le preocupan las 24 horas de cada día. Si algo nos iguala a todos es que cada día todos solamente disponemos de 1.440 minutos, ni un minuto más. Todo depende de cómo los utilicemos, de cómo los sepamos gestionar, del valor que les demos. Por tanto, el gran tema es dar valor al tiempo, saber gestionarlo bien. Esto en la escuela no se enseña y tampoco en muchos cursos de formación, y es una asignatura importante. A fin de cuentas, muchas de las cosas que nos enseñan o nos han enseñado han ido cambiando con el paso de los años. El dar valor al tiempo y el saberlo gestionar bien, sin embargo, es algo que le sirve a uno a los 7 años, a los 24, a los 50 y a los 90, si llega a vivir a esta edad.

En la Comisión Nacional siempre hemos sostenido que el hombre no debe ayudar a la mujer, sino que tiene que coparticipar completamente en la educación de los hijos y en las labores de la casa. No se trata de decir «¿en qué te ayudo?». Hay que mojarse. Esto supone un cambio en la manera de ser y de comportarse, un cambio en la educación y en los hábitos.

La Comisión Nacional cumple su quinto aniversario este año. El 17 de junio de 2003 celebramos nuestra primera reunión y desde entonces no hemos parado. La última fue en la Cámara de Comercio de Madrid hace siete días. Entre medias ha habido muchas más, como la reunión número 20, celebrada en el Congreso de los Diputados con Manuel Marín y los miembros de la Mesa y los portavoces. Hemos ido al Senado, a la Asamblea de Madrid, a la UGT, a Comisiones Obreras y al Consejo Económico y Social. Esto ha sido un peregrinar para que los españoles comiencen a ser conscientes de un tema muy importante. Se lo decíamos el pasado 9 de enero a su Majestad el Rey, que recibió al comité ejecutivo de esta Comisión Nacional: «Majestad, este es un movimiento imparables, el de los horarios».

Habrán personas que indudablemente nos lo van a retrasar, porque mantienen los hábitos antiguos o tienen planteamientos un poco. Pero los horarios españoles son únicos en Europa y tenemos que superarlos si queremos tener mejor calidad de vida y mejor productividad; la productividad no es función del número de horas, sino de la efectividad de estas horas.

Nosotros estamos pidiendo con urgencia un cambio de cultura: queremos que más que una cultura de presencia, en España se imponga una cultura de eficiencia, de excelencia. Si queremos ser competitivos en un mundo cada día

más globalizado y complejo hay que cambiar los horarios. España puede tener mercados exteriores importantes si dejamos la presencia, que se resume en lo que muchos dicen de que entran a las ocho de la mañana y nunca saben a qué hora saldrán. Estas actitudes ante el horario son tercermundistas. Este tipo de horarios están a la orden del día. Ocurren también en los ministerios, aunque hubo un ministro, Jordi Sevilla, que puso en marcha un plan Concilia, por el que le felicitamos. Pero nos encontramos que los usos y costumbres de los ministros, secretarios de Estado y directores generales respecto del trabajo les lleva a estar allí a las nueve y media o las diez de la noche. Esto no pasa en ningún otro país europeo. Indudablemente, el ministro tiene coche oficial, pero la secretaria no lo tiene, y tiene que ir, a lo mejor, a Getafe o a Fuenlabrada, con dos o tres combinaciones. Sí, a final de mes a lo mejor le cae un sobre, pero este sobre no evita los problemas de rupturas familiares o de desatención de los hijos, porque, como se ha dicho antes en esta mesa, la mujer tiene que hacer compatibles tantas cosas.

Nosotros cuando hablamos de conciliación no sólo nos referimos al plano familiar y al laboral, sino también a la conciliación de lo particular, puesto que cada uno tiene sus propias inquietudes y preocupaciones. Lo primero es la conciliación en la vida personal; después vendrá la familiar y luego la laboral.

Nosotros creemos que todos debemos dar un paso al frente; no esperar que lo den desde arriba, aunque los de arriba, los líderes (políticos, empresarios, sindicalistas y miembros de la sociedad civil). tienen que dar ejemplo. Todos tenemos que hacerlo. Porque muchas veces, después de una conferencia, la gente pregunta qué puede hacer en este tema de los horarios. ¡Hom-

bre!, pues cada uno debe centrarse en su ámbito de actuación para atacar un tema tan fácil y tan difícil entre nosotros.

Hay que ser puntuales. La puntualidad no solamente debe ser cortesía, debe ser una exigencia ética. En este país tenemos que ponernos las pilas; ya está bien que entre nosotros haya tantos ladrones del tiempo. Si diariamente hiciéramos balance de aquel que se ha retrasado diez minutos y de aquel otro que concretamente ha eludido la cita tendríamos una cuenta impresionante y esto es una parte de irresponsabilidad. Tenemos que ser exigentes con nosotros.

Para terminar, decirles que con motivo del 1 de mayo la Comisión Nacional va a dar a conocer un decálogo. A ustedes les comentaré dos o tres puntos. Primero, España es el país europeo en el que diariamente más reuniones se celebran, y esa es una de las maneras de perder también el tiempo, sin lugar a dudas. En ellas no se fija hora de inicio, y, si se fija, se empieza con retraso; tampoco se pone hora de finalización. En la Comisión Nacional no solamente fijamos hora de inicio y de finalización –y se cumplen–, además en muchos de los puntos del orden del día se marca un determinado minutaje. Tenemos que ser exigentes con nosotros mismos. Hay que intentar sustituir estas comidas de trabajo, por lo menos por desayunos de trabajo, que son más breves. Perde-mos menos el tiempo. Hay que ser puntual, como antes les decía. Hay que evitar también y combatir todo lo posible el presentismo, el decir «estoy en el trabajo». No, oiga, que también las mesas y las sillas pasan muchas horas allí. Hay que estar en la oficina con efectividad. Nosotros estamos resucitando una vieja regla, la de los tres ochos: ocho horas para trabajar, ocho para descansar

y ocho horas diversas. Si nos desviamos mucho de esto, algo no funciona bien. Aquella persona que duerme poco, al día siguiente aunque fiche en su empresa no tendrá un buen grado de productividad. En caso de que fuera médico, yo no me dejaría operar por él si ha dormido simplemente cinco horas; ni dejaría que me llevase en coche. El español medio duerme cincuenta minutos menos que la media europea. Esto es tremendamente preocupante.

Podría continuar con otros puntos del decálogo pero lo publicarán los medios de comunicación y esperamos que, cada uno en su ámbito, lo cumpla. Muchas gracias a todos.

MODERADOR (Miguel Ángel Aguilar. Secretario general de la APE): Has puesto, como se dice en términos taurinos, la plaza boca abajo. En el tema de los horarios, Ignacio, vuestro trabajo, que es magnífico, hay que complementarlo con el asunto de la dieta, la ingesta de alimentos. ¿Aquí qué pasa? Que no sólo los horarios están descentrados respecto del resto de Europa, sino también nuestra forma de alimentarnos. Nuestra ingesta de alimentos y nuestros horarios son los dos elementos que más nos separan del resto de Europa. No puedo más que felicitarte, Ignacio, por tu propuesta de pasar de la cultura de la presencia a la cultura de la eficiencia. Por supuesto, muy interesante todo lo que has dicho de la «reunitis» y de las comidas de trabajo. Nuestra siguiente participante es Begoña Fernández, concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón y clave, también, como la alcaldesa y como tanta gente de sus equipos, en la organización y en la continuidad de estos seminarios del empleo en Europa. Adelante.

BEGOÑA FERNÁNDEZ. Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón:

Bueno, el tema de la conciliación de vida familiar y laboral es un tema manido del que se ha hablado mucho y que no está resuelto. Responde a una demanda social que es importante pero que va a serlo más en los próximos años. Y también es uno de los temas que nuestra historia democrática reciente de alguna manera ha puesto en espera. Es decir, hasta hace poco tiempo no formaba parte de los temas prioritarios. Por fortuna, ha entrado paulatinamente en la agenda de los problemas que empezamos a ser capaces de resolver y ahora es una prioridad. Las administraciones públicas tienen que hacer un esfuerzo enorme para atender esta prioridad. No se trata sólo de recursos o de una cuestión económica, sino también de una cuestión organizativa. Todos los servicios y las prestaciones relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral son a menudo objeto de un debate social muy amplio que tiene que ver con la gestión pública, con la gestión privada y con los sistemas mixtos. Se debate si tienen que ser gratuitos o si deben ser sistemas de copago. La conciliación implica un esfuerzo importante y un gran reto para los poderes públicos.

También quisiera apuntar una enmienda cariñosamente a los organizadores de esta mesa: al Ayuntamiento de Gijón y a la APE. Deberíamos prohibirnos hablar de conciliación de vida familiar y laboral. Tenemos que hablar de conciliación de vida familiar y personal. Los hombres y las mujeres tenemos que conciliar no sólo trabajo y familia, sino otras muchas cosas que tienen que ver con los intereses personales, con el derecho a la participación social o con el desarrollo de relaciones que estén fuera del contexto estrictamente familiar.

Lo que yo quería aportar en esta jornada es que las cuestiones de conciliación van más allá de la demanda social explícita. Demandamos todo un conjunto de servicios y prestaciones que nos permitan conciliar mejor. Pero abordar esta cuestión exige una perspectiva más amplia.

En primer lugar, los problemas de conciliación tienen indudablemente una dimensión cultural. Más allá de todo lo relativo a la organización de servicios y prestaciones, creo que tenemos que hablar también de una dimensión emocional. Esto influye en el tipo de decisiones que se pueden abordar y que hay que articular. La dimensión cultural significa trabajar para cambiar, más deprisa y con mayor efectividad, los roles diferenciados que se atribuyen a mujeres y hombres. Esto implica un cambio en la transmisión de estereotipos; unos estereotipos que hacen que a priori presumamos que una niña y un niño van a hacer cosas diferentes.

Pero tenemos que reconocer que hay cambios culturales que son muy importantes y difíciles de abordar. Se trata de cambios en la cultura de las organizaciones sociales en general y en las organizaciones de trabajo en particular. La cultura de empresa debe tener en cuenta en la organización de los tiempos de trabajo las responsabilidades en el ámbito privado que tenemos hombres y mujeres. Se trata, por tanto, de un cambio cultural de gran dimensión. Es algo de gran complejidad que no se soluciona con la simple puesta en marcha de servicios o de prestaciones.

También he mencionado una dimensión emocional. Esta cuestión, que creo que también es necesario reconocer y plantear, va más allá del mandato de género. El mandato nos diría a las mujeres: «Tú debes cuidar, tú naciste

para cuidar, tu responsabilidad es cuidar»; a los hombres, sin embargo, los mantendría al margen de esa responsabilidad. Pero más allá de ese mandato de género, la cuestión es que las mujeres nos sentimos capaces y dispuestas para el cuidado, porque hemos sido formadas culturalmente para sentirnos así. Las mujeres recibimos importantes satisfacciones en el plano emocional, puramente emocional, derivadas del cuidado, de cuidar bien.

Pero al mismo tiempo que tenemos satisfacciones emocionales importantes y una vinculación emocional con el cuidado, también tenemos acreditado lo que se ha llamado «el malestar de las mujeres» precisamente con los roles de cuidado. Un ejemplo serían esas mujeres que acuden al sistema sanitario con problemas de salud. Luego, muchas veces se constata que esos problemas no tienen una base biológica, que precisamente la base de ese malestar es de carácter social y está relacionada con la sobrecarga que padecen muchas mujeres, fruto de las responsabilidades de cuidado que asumen. Ahí hay una dimensión emocional para bien y para mal, que es necesario tener en cuenta porque opera en la vida de las personas todos los días. Esto no sólo funciona para las mujeres, sino también para los hombres. Al contrario que las mujeres, los hombres se sienten y tienen una percepción de sí mismos como menos capaces y dispuestos para el cuidado. Además consideran –o muchos hombres pueden considerarlo así– que son objeto de menor estima, de menor amor, si ellos o las personas vinculadas directamente a ellos (los hijos, los padres) no son cuidados por una mujer. Es algo así como ¿qué le da el valor a un hombre? Bueno, pues el nivel de cuidados que consigue de una mujer. Por tanto, se trata de una dimensión emocional que creo que opera todos los días y que no podemos ignorar.

Además de estas dimensiones culturales y sociales, el cuidado tiene una consecuencia muy clara desde el punto de vista social, que incide directamente en la valoración que nuestra sociedad le da a estos trabajos. Dicho de otra manera, vivimos en una sociedad que no le da al cuidado el valor que realmente tiene. Las tareas de cuidado están desvalorizadas. Y esto tiene que ver con dos cosas que son importantes.

Una es el escaso reconocimiento que tienen las personas que cuidan. Al final, si tú cuidas a alguien porque tienes una vinculación emocional con esa persona y la quieres cuidar, ¿qué valor tiene lo que haces? Pues no mucho, porque lo haces porque quieres. Esto creo que está muy relacionado con el escaso valor social que otorgamos a las labores de cuidado. También tiene que ver y está directamente relacionado con el trabajo.

Muchas mujeres tienen profesiones que son una extensión del cuidado en la vida profesional. Esas ocupaciones son justamente los trabajos menos valorados, los que tienen un nivel salarial menor. De manera que estoy totalmente de acuerdo con Cándido Méndez en que para muchas mujeres la mejor medida de conciliación que podríamos organizar es sencillamente la revalorización de sus profesiones y de sus salarios. Con eso ya haríamos mucho.

Es verdad que para muchas mujeres hay una relación inadecuada entre el salario y el coste que supone el cuidado que ellas no ejercen durante su tiempo de trabajo. Voy a decir una cosa que es muy fuerte, pero que es verdad: si las hipotecas en este país no estuviesen tan altas, el abandono del trabajo de las mujeres sería muchísimo más alto. Al final, la dedicación de tiempo que exigen algunos sectores con los salarios tan bajos que hay y los costes de

no estar cuidando hacen que el dinero vaya a la hipoteca. Me gustaría relacionar esto con la sesión de ayer del poder, que me pareció muy interesante. Ayer se habló de la participación de mujeres en ámbitos de decisiones, y, al contrario que en esa esfera, cuando nos fijamos en los roles vinculados al cuidado los problemas que plantean tienen más visos de perdurar. Esto se debe a varios motivos.

En primer lugar, porque el cambio de roles y de estereotipos en este aspecto es más complicado. ¿Qué ocurre cuando incorporamos a una mujer a un ámbito de responsabilidad? Que esa mujer desarrolla aptitudes para dirigir, para asumir responsabilidades al nivel que sea, y cada vez a niveles mayores. Pero cuando queremos incorporar a los varones a las responsabilidades del cuidado, no son fundamentalmente aptitudes lo que se necesita desarrollar, sino que se necesitan desarrollar y modificar actitudes. Eso es un intangible y es más complicado de hacer.

Las mujeres en el poder tenemos modelos vinculados a lo público, modelos que pueden ser muy operativos como revulsivo social, como referencia para otras mujeres. Esto no ocurre en el ámbito del cuidado en relación con los varones. Faltan varones que sean modelos para un motor de cambio, que sean referencia para que otros asuman esas responsabilidades y esos roles.

Por otra parte, me atrevería a decir que la legitimidad de la reivindicación del cambio de roles en este aspecto es menor que en la esfera de poder. ¿Por qué? Porque en lo relativo a las responsabilidades familiares las diferencias entre hombres y mujeres se convierten con mucha mayor facilidad en normales, se convierten en algo que tiene que ser así, que no va a cambiar, y

la tolerancia a la desigualdad en este terreno es mucho mayor. Y yo creo que esto supone un problema de abordaje evidente.

Por otra parte, abordar el cambio de roles en relación con el cuidado y con las responsabilidades familiares y hacer más factible la conciliación de la vida familiar, es una batalla que se libra en el terreno social pero también en el terreno personal. Por eso los riesgos de pérdidas son mayores y medimos más las batallas que libramos. No es fácil abordar estas cuestiones y en este terreno los cambios seguramente van a ser más lentos, aunque deben ocurrir. Para que se produzcan con la mayor agilidad posible hay que reforzar determinadas cosas.

Por un lado, hay que plantear esto como una necesidad social y asumir que las soluciones tienen que ser colectivas y sociales. Las peleas o las reivindicaciones tienen que formularse sobre todo en el plano de lo colectivo; no podemos convertir el problema de la conciliación de vida familiar y personal o el reparto de roles en relación con el cuidado en un problema individual de las mujeres, de su vida individual con su propia familia; no podemos convertirlo en eso. Hay que convertir esto en un problema colectivo para poder abordarlo.

En segundo lugar, se necesitan estrategias de las administraciones públicas y de las organizaciones privadas. Tienen que ser estrategias bien pensadas, inteligentes, que aborden distintos ámbitos y, sobre todo, que no sean paternalistas. Ayer aquí se habló del paternalismo en un contexto que yo pienso que no correspondía. El planteamiento no era riguroso. Sí que hay mucho paternalismo cuando se plantea la flexibilización de los horarios para que las mujeres puedan cuidar a sus niños y trabajen un poco menos. Lo mismo ocu-

re cuando se propone abrir una guardería para que las chicas puedan tener a sus niños bien cuidados mientras ellas trabajan. No puede haber paternalismo. Tenemos que hablar de un cambio de valores, de un cambio social y de una organización diferente de los tiempos y de la vida social.

Obviamente entre los retos que se necesitan abordar está la organización de servicios y prestaciones dirigidas al cuidado. En el plano educativo es necesario instaurar un cambio de valores importante y cambiar las culturas organizativas en las empresas (los tiempos de trabajo y de vida social). Pero, sobre todo, hay que resolver el problema de cómo organizamos la entrada de los varones en la ética del cuidado. Dicho de otra manera: cómo convertimos en cuidadores a quienes históricamente han sido cuidados, algo que ya ha comentado con mucho acierto la directora del Instituto Asturiano de la Mujer.

Estos son los retos. Pero también podríamos hablar de oportunidades, porque es cierto que ahora hay oportunidades. La primera sería indudablemente el hecho de que por primera vez en la historia de la democracia española estos temas estén en la agenda política como una prioridad. Otras oportunidades importantes son la Ley de Igualdad y la propuesta que plantea en relación con las empresas y con la organización del trabajo. Ahí todos los temas de conciliación tienen un papel muy importante, explícito en la ley, con el reconocimiento del permiso individual de paternidad. Esto abre una vía a la individualización de permisos de paternidad y maternidad que afecta al cambio de roles.

La Ley de la Dependencia es otra oportunidad. Es una ley que la ciudadanía tiene que apoyar. A la vez tenemos que ser exigentes desde el punto de

vista social, porque es verdad que los retos que plantea la Ley de la Dependencia son muy importantes.

La última ley de educación aborda en el currículum las cuestiones de la autonomía, del desarrollo de la misma y del cuidado desde las etapas más incipientes, desde una óptica distinta a como se hizo siempre el sistema educativo. El sistema educativo siempre valoró mucho la autonomía de criterio, pero la autonomía en el ámbito educativo es que tú seas capaz de expresar lo que opinas con respeto a las opiniones de los demás. Pero además hay un planteamiento mucho más evidente de la autonomía, que de alguna manera se ha introducido –aquí al menos, en Asturias, en los currículums de primaria y de secundaria–, que es la autonomía más básica, la de limpiarse los zapatos, plancharse el pantalón y hacerse la comida. Obviamente, el plano educativo se expande más allá de las escuelas y ahí los medios de comunicación tienen un papel; los medios de comunicación siempre son una oportunidad. En relación con estas cuestiones, necesitamos un posicionamiento mucho más decidido de los medios de comunicación.

En el siglo XX el avance de las mujeres se produjo, sobre todo, teniendo como base el control de la vida reproductiva (que hasta hace cincuenta años marcó la vida y la muerte de las mujeres); el reconocimiento de los derechos políticos; el avance de las mujeres y su plena incorporación al sistema educativo, hasta sus niveles más altos; y la incorporación importante –aunque no plena– de las mujeres a la vida laboral. El siglo XXI tiene que ser el de la plena incorporación de las mujeres al ámbito del empleo remunerado; el del acceso de las mujeres y su plena incorporación a los ámbitos de toma de deci-

siones; y el del reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. Estas tres cosas no son individuales, son un paquete. O hacemos las tres o no hacemos ninguna. Muchas gracias.

MODERADOR (Miguel Ángel Aguilar. Secretario general de la APE): Vamos a abrir ahora el turno de preguntas. Después daremos las respuestas todas juntas.

PREGUNTA DEL PÚBLICO (Paz Fernández Felgueroso. Alcaldesa de Gijón): En primer lugar, quiero felicitar al conjunto del panel, porque habéis dicho cosas muy, muy interesantes. Quería preguntarle, muy especialmente a Cándido, porque ha planteado una cuestión en la que coincido, que es que si no se equiparan los salarios, si hay que escoger, se va a acabar escogiendo que dejen el trabajo, aunque sea temporalmente, las mujeres. Hace una semana aparecían tablas diferenciales de salarios entre varones y mujeres, y Asturias estaba en primera línea en la brecha diferencial. ¿Por qué? Porque los trabajos mejor remunerados en Asturias son los que tienen que ver con la siderurgia, con la construcción naval o la minería. Y ahí hay un trabajo sindical muy importante. En Gijón hemos desarrollado proyectos europeos para que hubiera mujeres soldadoras y para que las mujeres estuvieran en trabajos en los que no estaban suficientemente representadas. Pero ahí hay una acción sindical muy importante, porque hay bastante rechazo, no sólo del empresario, sino también de muchos varones, a que las mujeres ocupen esos trabajos que consideran suyos. En el año 1993

hubo que ir al Tribunal Constitucional por aquellas mujeres que tenían que entrar en HUNOSA. La mayor de las tragedias era que en las minas no había servicios higiénicos, y lo que pasaría cuando alguien necesitase evacuar. Querría escuchar tu comentario sobre cómo, desde la acción sindical, se puede reducir esa barrera que existe y que implica una diferencia salarial muy importante.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: En primer lugar, quería felicitar a todos los ponentes por la calidad de sus exposiciones, y luego quería hacer una pregunta concreta al señor Buqueras. ¿Está la Comisión Nacional estudiando los efectos que producen los instrumentos de planificación y ordenación del territorio en el uso de los tiempos de las personas? Es decir, el planeamiento, cuando define dónde van a estar los usos residenciales, dónde van a estar los usos educativos, dónde van a estar los usos de servicios, rara vez hace un análisis de un diagrama de tiempos que el ciudadano va a tener que utilizar en esos procesos. Esos procesos se diseñan normalmente para periodos casi decenales. Creo que es mucho más sencillo modificar un horario de inicio de reuniones; cosas que son en un efecto tiempo-resultado mucho más próximas que lo que puede ser un diseño de cómo queremos que sea la sociedad y cómo queremos que se estructure espacial y territorialmente.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Querría apuntar dos cosas. Una, respecto a los horarios y las reuniones, a la conciliación de horarios. Recuerdo que en los claustros siempre se pone un horario de principio, pero nosotros lle-

vamos unos cuantos años (y estoy hablando de diez) poniendo horario de termino. Eso sí que es una cosa en la que se pierde muchísimo tiempo. Pero en la efectividad es alucinante: se ponen dos horas y en dos horas se resuelve. De la otra manera eran cinco, seis... No se sabía. Eso es muy efectivo y muy racional en el trabajo. La otra cosa que quería comentar es sobre los sindicatos. Pienso que es hora de que también os modifiquéis. Si en el Gobierno hay paridad, creo que los sindicatos tienen que empezar por ahí, y lo digo como sindicalista. Es algo fundamental para la organización de la sociedad y de la vida laboral.

A Begoña quería decirle que estoy de acuerdo con lo que dijo: las mujeres tenemos que luchar por conciliarnos nosotras. Quiero decir que puede haber mucha conciliación laboral, social, pero no estoy de acuerdo en que nosotras, por psicología o casi por creación –como más o menos dijiste–, seamos cuidadoras natas. No, creo que es por educación. Las mujeres tenemos que concienciarnos de que el que está al lado tiene las mismas obligaciones y responsabilidades que nosotras. Hay que educar a las mujeres para eso; el que está al lado tiene las mismas obligaciones que yo, las mismas manos, los mismos pies, puede hacerlo todo igual. Mientras no nos concienciamos de eso, la igualdad va a ser muy difícil.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Hola soy presidenta de la Asociación Lúpicos de Asturias y represento también a la Federación. Las personas jóvenes lúpicas no están representadas ni en este seminario, ni tampoco en los de discapacidad. Intentamos concienciar de que, como mínimo, debería reconocérseles una discapacidad mínima para que su contratación sea atractiva.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: En el Ayuntamiento de Gijón existe una concejalía de Empleo, Igualdad y Juventud, que vincula la preocupación por el empleo de las mujeres y la cuestión de la igualdad, un tema de capital importancia.

Sobre la conciliación hay un tema que a mí me preocupa especialmente y que tiene que ver con ordenar los recursos públicos que ya existen. Por ejemplo, aquí en Asturias y en otras comunidades autónomas, hay organizada una red de atención a niños y niñas de 0 a 3 años. Se trata de ver cómo se puede organizar esto para ponerlo a disposición de las familias que necesitan estos recursos. Hay que poner a su disposición este servicio de atención a las criaturas de una forma eficaz y acelerada. El tiempo apremia. ¿Cómo podemos coordinar los recursos que ya existen y crear otros nuevos? Lanzo la pregunta a toda la mesa, y en especial a Cándido Méndez, para que nos cuente el punto de visto del sindicato acerca de esta cuestión.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Mi pregunta va dirigida al señor Ignacio Buqueras. Él ha dicho que más que una cultura de presencia se necesita una cultura de eficiencia. Tal y como están las cosas, esto implicaría mover no sólo las ideas, que son mudables, sino las creencias, que son mucho más difíciles de mover. Usted, ¿qué herramientas propone?

MODERADOR (Miguel Ángel Aguilar. Secretario general de la APE): Empezaremos el turno de respuestas con Cándido Méndez y luego seguirán los demás que han sido interpelados.

CÁNDIDO MÉNDEZ. Secretario general de la UGT: Intentaré ser sintético. En primer lugar, una de las preguntas que me han dirigido aludía a la presencia de las mujeres en el sindicato. Acepto lo que se ha dicho, pero también quiero decir que UGT fue la primera organización sindical que tomó la determinación, en un congreso confederal, de que hubiera una representación de un 40% de mujeres y 60% de hombres. Así que la primera comisión ejecutiva de ámbito federal de una organización en nuestro país que tuvo esa proporción fue la de la UGT. Esto lo hemos extendido, con dificultades, al conjunto de la organización. Representamos a trabajadoras y trabajadores, y la representación de la mujer tiene mucha desigualdad en los ámbitos laborales. Por ejemplo, en el área de educación está por encima del 60%; pero en la construcción está en el 8%. Como a veces no hay mal que por bien no venga, en este momento la situación laboral de la mujer está relativamente mejor y esto se debe a que el parón se ha producido en la construcción y no le ha afectado.

Me gustaría añadir otros comentarios. Por un lado querría hablar de la importancia que para temas como la maternidad tiene la reducción de horario. Esto funciona en cuestiones concretas, en empresas donde hay estabilidad en el empleo, donde no hay discriminaciones y donde se plantean reducciones de horarios que permiten a la mujer embarazada compatibilizar el trabajo y luego, lógicamente, abandonar el trabajo por la baja. Funciona hasta tal extremo que hay empresas donde se ha hecho un buen cuadrante de reducciones de horario. Es decir, no hay un único modelo de reducción de jornada sino varias alternativas diversas. Acabo de ver un diagrama de

un caso concreto en el que se ha adelantado la edad de maternidad en no menos de tres años en relación con la edad de maternidad general entre las mujeres en edad fértil en el conjunto del país. Quiero reivindicar que las medidas concretas son efectivas.

En relación con el Ministerio de Educación y Asuntos Sociales y su propuesta de asistencia para los niños y niñas de 0 a 3 años, estoy de acuerdo en que hay que impartir en estos centros una enseñanza de carácter socioeducativo. No pueden ser guarderías, tienen que ser escuelas infantiles; eso me parece importante.

También me parece importante que en el Ministerio de Educación se le dé relevancia a la Formación Profesional. Otra cosa es que se sepa entender bien que hay una dimensión laboral que hay que incorporar. En este plano estoy conforme con que la universidad se vincule a la empresa. Considero que éste era uno de los grandes problemas que teníamos.

Quiero señalar que tengo mis reservas en relación con el desarrollo de la Ley de Dependencia. Si no se enfoca bien desde la Administración, con esta ley podemos pasar de la situación de gran esperanza en la que estamos a una gran decepción. Hay un factor clave en lo relativo a esta ley, que está relacionado con la calidad del empleo y de los servicios. Este es un yacimiento de empleo para mujeres. La calidad del servicio está en relación directa con la calidad del empleo; si no hay calidad del empleo no va a haber calidad del servicio. El grave problema que hemos tenido es que esto se ha constituido como un derecho pero no ha habido un acuerdo para establecer unos mecanismos de homologación para el conjunto del Estado en los que se garantice la

calidad. Cada comunidad autónoma puede hacer lo que considere importante, pero habrá que sobreponer la dimensión de gasto en relación con el elemento de calidad del servicio. Estos dos temas deben estar en equilibrio. Si se da un desequilibrio en favor del gasto tendremos bastantes problemas. Este es un asunto que debe observar con mucha atención el Ministerio de Educación, porque es una de sus competencias.

También quiero decirle a la alcaldesa que tiene mucha razón. La situación a la que ha hecho referencia se ha superado bastante en los últimos años y ya no se produce. Yo he estado en una empresa de pretensados de hormigón donde la mayoría de los trabajadores son mujeres. Este es un tema en el que el asunto del esfuerzo físico no tiene ningún tipo de justificación. El problema es de naturaleza distinta. Las empresas industriales no están expandiendo el empleo, están en operaciones de acordeón. Y este movimiento termina con un rejuvenecimiento de plantillas, donde hacemos esfuerzos para incorporar la dimensión de género, pero hay una reducción general de la plantilla. No perdamos esto de vista. Esto está estrechamente vinculado al cambio de modelo productivo que he mencionado antes. Ha llegado el momento de apostar por las actividades industriales y de carácter tecnológico, por la calidad del empleo. Eso tiene que beneficiar la posición de la mujer, porque ella se está incorporando de manera irresistible al mercado laboral en los últimos tiempos. Todo está concatenado: política industrial, política tecnológica, buenos salarios, estabilidad, igualdad, etc. Nosotros como organización sindical no queremos ser un *lobby*, un grupo de presión. Somos una organización que pretende intervenir y coprotagonizar los cambios. Tenemos una visión de defensa de los intereses generales, no parciales. Tenemos

que solucionar un sudoku muy complicado, porque tenemos que cuadrar nueve números que no se pueden repetir en equilibrio. Es decir, tenemos que cuadrar empleo, salarios, estabilidad, competitividad, productividad, horarios, igualdad, formación y algún otro, y cuadrarlos en las filas y en las columnas. Es decir, equilibrar vida del trabajador, empresa y conjunto de la sociedad. Con este enfoque general defendemos nuestros planteamientos.

Quería terminar con una reivindicación del papel de España en Europa. No somos tan desastre. Yo he sido cuatro años presidente de la Confederación Europea de Sindicatos. No sé si hemos contaminado a los europeos, pero las reuniones ya no empiezan tarde por los españoles, sino porque llega tarde algún avión de Alemania o de Suecia o de Finlandia. En este momento estoy en una comisión que estudia cómo reducir las cargas administrativas para mejorar la eficiencia de la economía. Uno de los países de referencia es España. La comisión está sobre todo trufada de empresarios y de personas de Centroeuropa y presidida por Edmund Stoiber, que era el presidente de Baviera, de CDU. Probablemente lo que consigamos –y no va a ser por culpa de los españoles– es agravar las cargas administrativas, y me atengo al resultado de los debates, que son bastante lamentables. Digamos, que somos también europeos en nuestros defectos, porque al menos los europeos comparten también los defectos que nosotros tenemos.

BEGOÑA FERNÁNDEZ. Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón:

Quería aclarar una cosa y pedir disculpas porque debí de explicarme muy

mal. No pienso que las mujeres seamos cuidadoras natas; más bien pensé lo contrario toda mi vida. Creo que en las personas, hombres y mujeres, casi todo es adquirido y que innato no tenemos casi nada. Desde luego, el tema del cuidado y las mujeres es completamente adquirido. Sin embargo, es que hay una parte importante de la sociedad que sí piensa que hay esa predisposición innata de las mujeres para el cuidado. Eso no nos beneficia nada.

IGNACIO BUQUERAS. Presidente de la Comisión Nacional para Racionalizar los Horarios Españoles:

Contestaré telegráficamente. Nosotros aconsejamos a todos los ayuntamientos de España y a todas las personas que tienen que ver con planificaciones urbanísticas que se esfuercen porque los centros y las zonas residenciales estén relativamente cerca de las zonas donde hay puestos de trabajo, centros de enseñanza, tiendas y centros comerciales. Al final, son muchas las horas que todos perdemos en recorridos por las grandes ciudades. En Madrid mismo, se calcula que diariamente un porcentaje muy elevado de personas emplean una hora y cuarto por la mañana y otro tanto por la tarde en estos desplazamientos. Es escalofriante. Desde el primer congreso nacional, celebrado en 2006, pedimos a todos los ayuntamientos de 150.000 habitantes para arriba que creen una concejalía o una regiduría relacionada con los usos del tiempo. Porque esa es una manera de ayudar a los ciudadanos a sensibilizarse en un tema tan importante. En estos momentos en España hay ya 27 ayuntamientos –algunos no solamente de 150.000 habitantes, sino mucho menores– que han creado estas regidurías, entre otros el de Barcelona, que fue el primero.

Respecto a la importancia de las reuniones, nosotros siempre consideramos que es muy importante, antes de convocar una reunión, sopesar la importancia de la misma. Estamos en un país muy bien comunicado; cualquier directivo de una empresa, cualquier presidente de un banco, cualquier ministro o responsable político tiene a su lado teléfonos o correos electrónicos para hacer una consulta, en lugar de pretender reunir a veinte personas. El segundo asunto es la hora de inicio con puntualidad y la hora de finalización previamente marcada.

Alguien ha aludido al tema de la presencia, la eficiencia y el cambio de cultura. En estos momentos, hay muchos sectores en los que existe el teletrabajo y se puede utilizar magníficamente. Hay medios y nuevas tecnologías que permiten en determinados trabajos no tener que estar todos los días en la empresa. Esto requiere, sin lugar a dudas, marcar unos objetivos, unos tiempos y unos determinados controles. En el Ministerio de Administraciones Públicas, probamos esto hace año y medio y dio excelentes resultados.



Xavier Prats Monné



Diego Carcedo

LA MUJER EN EL MERCADO DE TRABAJO: PRESENTE Y FUTURO

CONFERENCIANTE

Xavier Prats Monné

Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y
Asuntos Internacionales de la Comisión Europea

PRESENTADOR

Diego Carcedo

Presidente de la Asociación de Periodistas Europeos (APE)
y director del seminario

PRESENTADOR (Diego Carcedo. Presidente de la APE y director del seminario): ¿Qué dice Bruselas sobre todos los temas que hemos debatido aquí? Esta es la pregunta a la que de alguna manera intentará dar respuesta la última conferencia del seminario. El título es «La mujer en el mercado de trabajo: presente y futuro». Es un tema amplio por un lado y, por otro, muy concreto. Para desarrollarlo desde el punto de vista de Bruselas tenemos con nosotros a Xavier Prats Monné, director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea, que es la segunda vez que participa en este seminario. Él es sociólogo, pero ha hecho estudios muy variados sobre muchos temas. Adelante, Xavier.

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea: Quiero dedicar unas palabras para agradecer el trabajo de nuestras dos intérpretes. No tengo el gusto de conocerlas, pero se darán cuenta ustedes, después de todo lo que han oído, de que tienen un trabajo muy típico y muy representativo de lo que es el trabajo de la mujer hoy en Europa, ¿no? Es un trabajo próximo a la comunicación, a la ayuda a los demás, es socialmente útil, es técnicamente y engañosamente cansado, y además generalmente está poco reconocido. Permítanme que empiece señalando tres cosas que voy a comentar. Lo primero será la situación de la mujer hoy en Europa y en el mercado de trabajo. Después hablaré del futuro del mercado de trabajo. Y por último comentaré lo que este futuro del mercado de trabajo significa para las mujeres.

En Europa la situación de la mujer ha mejorado mucho en los últimos años. El empleo de la mujer ha aumentado y estamos muy cerca de cumplir el objetivo –quizás es el único que se cumpla– marcado en la Estrategia de Lisboa de crecimiento y empleo, que situaba la tasa de crecimiento en un 60% en 2010. Al mismo tiempo, el nivel educativo de la mujer ha progresado mucho en Europa. Por ejemplo, hoy en España seis de cada diez titulados son mujeres. La contribución de la mujer a la sociedad y al mercado de trabajo ha mejorado mucho. Esta es la parte positiva.

La parte menos positiva es que por término medio una mujer en Europa todavía gana un 15% menos que un hombre, y trabaja a diario más o menos una hora más, si contamos el trabajo remunerado y no remunerado. Esto no quiere decir que un hombre y una mujer, sentados en la misma mesa, haciendo lo mismo, cobren sueldos distintos; eso sería anticonstitucional en toda Europa. Lo que este porcentaje señala es que las mujeres están encajonadas en trabajos que están peor remunerados.

La situación jurídica de la mujer en la UE también está muy bien, a nivel comunitario y nacional. Exagerando un poco, podría decirse que hay igualdad jurídica en la UE. Hay igualdad de derechos; lo que todavía no hay es igualdad de oportunidades. Pero todas estas afirmaciones implican unas generalizaciones que esconden una realidad muy distinta. Europa nació como un grupo de países ricos, con una excepción, que era el sur de Italia, el mezzogiorno; precisamente porque era una excepción tenía una cláusula específica en el Tratado de Roma de 1957. Hoy tenemos un país en la UE, Bulgaria, que tiene una renta per cápita en paridad de poder adquisitivo que es un tercio de

la de Chile. Rumania, con una población de veinte millones, tiene un millón y medio de agricultores de subsistencia. Es decir, hay una gran diversidad en la UE en todos los sentidos. Y esto también se aplica al papel de la mujer en el mercado de trabajo. Les daré algunos ejemplos.

La tasa media de empleo hoy es de un 57%. Pero hay países como Finlandia o Dinamarca que tienen más del 70% de tasa de actividad. Otros países como Polonia o Grecia están todavía en el 40%; y hay países intermedios, como España, que están alrededor del 50%. Incluso los países con una tasa de participación muy alta tienen grandes diferencias. En Finlandia hay una tasa muy alta, y el 10% de las mujeres que trabajan lo hacen a tiempo parcial. En Holanda —que también tiene una tasa de actividad muy alta— el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial sube al 60%. Lo que estas cifras muestran es que la organización del trabajo de la mujer es muy variada.

La manera en que se articula la conciliación también cambia de un país a otro. Los Estados europeos han organizado sus sociedades, su protección social y sus regímenes de seguridad social de manera muy distinta a lo largo del siglo pasado. Finlandia y Dinamarca tienen unas tasas muy altas de participación —y en el fondo una situación de la mujer muy favorable—; probablemente esto tenga algo que ver con que el primer país del mundo que tuvo una mujer parlamentaria fue Finlandia, en 1907. Diez años o quince más tarde el primer país del mundo que tuvo una mujer ministra fue Dinamarca.

¿Quiere esto decir que no hay factores comunes entre los países de la UE? No, sí que los hay. Quizá lo más importante de cara a la política en favor de la mujer es que hay una correlación directa entre tasa de empleo femenina,

nivel de protección social y tasa de fertilidad. Es decir, los países donde la mujer está más en el mercado laboral son también dónde tiene más hijos. Estos países donde trabajan más las mujeres y tienen más hijos son también los que tienen mayor nivel de protección social. Con lo cual no hay una contradicción entre tener más hijos o que haya más mujeres trabajando; simplemente se trata de organizar el mercado de trabajo de tal manera que se pueda aprovechar el potencial laboral de la mujer.

Hay que tener en cuenta que no hay solución perfecta. Les decía antes lo bien que están los países escandinavos. Pero aunque no tengan segregación vertical estos países pagan un precio en términos de segregación sectorial. Es decir, los lugares donde más se ha avanzado para que las mujeres tengan oportunidad de subir en la escala profesional son también los sitios donde, poco a poco, ellas se concentran en los sectores típicos de mujeres (cuidado, ayuda, enseñanza, sanidad, dependencia, etc.). No hay una solución perfecta, pero sí hay maneras de organizar mejor la sociedad para aprovechar el capital humano.

En relación a España quería apuntar un par de cosas. Esta mañana les han dado muchas cifras, así que no voy a añadir muchas más. Pero les daré un par de datos. Les decía que en este país seis de cada diez estudiantes universitarios que terminan la carrera son mujeres. ¿Qué pasa en las universidades españolas? Hay, creo, 74 centros universitarios, o esos había la última vez que conté; igual hay alguno más ahora. Y hay por tanto 74 rectores. ¿Cuántos rectores mujeres hay? Cuatro. Si seis estudiantes de cada diez que terminan la carrera son mujeres, ¿qué pasa con la vida profesional? Sólo un tercio de los

ejecutivos profesionales de la empresa privada son mujeres. La segregación vertical existe. ¿Y la segregación sectorial? Bueno, pues si en esta sala, donde hay cien personas, estuviéramos pasando el MIR, habría 75 mujeres. Es decir, en España hay segregación vertical y sectorial. Sin embargo, es un país intermedio y ha hecho un progreso considerable respecto a los países que partían de una estructura familiar e histórica similar; España está peor que Dinamarca o Finlandia, pero mucho mejor que Portugal, Italia o Grecia.

Antes se han referido a la ministra de Defensa. ¿Cuál es el contraste más grande con una mujer de 35 años, civil, ministra de Defensa, embarazada de siete meses y que pasa revista a las tropas desplazadas a la guerra en Afganistán? Pues un ministro hombre, militar, de 70 años, que es humillado porque intenta luchar contra el fantasma de la Guerra Civil en España, que es lo que hizo el señor Gutiérrez Mellado el 23-F. De eso hace 25 años, no 250. El progreso de España —y no sólo de la mujer, porque este progreso viene con el progreso de la sociedad, y no separado de ella— ha sido extraordinario. Puedo decirles, como una persona que ha vivido las cuatro quintas partes de su vida fuera de España, que lo que ha ocurrido aquí en los últimos 25 años parece difícil, y, aunque, desde el punto de vista de una mujer pueda parecer insuficiente, causa admiración en países que hace 25 años tenían un punto de partida más favorable y que ahora se encuentran en una situación mucho peor. Pero basta sobre el presente.

Lo primero que hay que decir sobre el futuro es que no sabemos nada de él. Ustedes habrán visto esta mañana en los periódicos o en la televisión que en los supermercados en Estados Unidos están racionando el arroz. ¿Cómo es

posible? ¿Qué pasa? Pues que en los últimos años, debido a la globalización, hay una demanda mucho mayor de productos energéticos, con lo cual hay un incentivo para producir biodiesel como fuente de energía en lugar del petróleo. Al mismo tiempo, hay muchos cientos de millones de personas que se incorporan al mercado de trabajo mundial y que quieren comer dos veces al día, y quizá tres, en lugar de una. Esto, que parece muy simple, nadie lo había previsto hace tres años; nadie supo predecir que hoy por primera vez en la memoria histórica reciente de la humanidad –debido a la globalización– los precios de los alimentos aumentan drásticamente. No es resultado de un problema de oferta por una catástrofe natural, sino que se trata de un incremento dramático de la demanda. Con esto quiero decir que no sabemos muy bien para dónde vamos, pero esto no nos impide intentar mirar hacia el futuro.

¿Adónde va el futuro del mercado de trabajo europeo? Pues evoluciona en función de cuatro factores principales. Primero, la demografía, una ciencia social casi exacta. Las sociedades europeas están envejeciendo. En el año 2017 la población trabajadora europea empezará a disminuir, porque tenemos una tasa de natalidad del 1,5% que no va a aumentar significativamente. Hoy sabemos perfectamente cuántas mujeres europeas fértiles habrá en 2025, porque ya han nacido todas. Hay una presión demográfica importante, porque hoy hay un trabajador por cada dos personas dependientes, y dentro de quince o veinte años habrá uno por cada cuatro. También hay que destacar la inmigración. España ha aumentado su población gracias a ella en un 10% en cuatro años.

El segundo factor que va a influir sobre el mercado de trabajo es la tecnología. Recordarán la película *2001: una odisea del espacio*, que ya tiene cua-

renta años. Cuando salió fascinó a todo el mundo porque presentaba una visión del futuro de la humanidad. ¿Cuál era esa visión? Pues un futuro donde la tecnología tenía un peso muy importante; y es verdad que lo tiene. En la película había un ordenador que ocupaba toda la astronave y que tomaba conciencia, que dialogaba e intentaba dominar a los astronautas. ¿Es cierta esa visión? Pues no, el ordenador es igual de estúpido que hace cuarenta años. Además no se ha hecho cada vez más grande; en realidad es cada vez más pequeño y más rápido. Esto ha tenido un impacto fantástico en la vida de cada uno, algo que era muy difícil de anticipar. El presidente de IBM dijo en 1977 que era ridículo pensar que alguien iba un día a querer tener un ordenador en casa.

La tecnología tiene un impacto tan fuerte que nos encontramos en una situación en la que no es que no tengamos respuestas, es que no sabemos las preguntas que hay que hacerse. Lo que sí está claro es que la tecnología tiene un gran impacto y que aumenta las desigualdades. Su consecuencia inmediata es que cada vez es más importante el conocimiento. Quien no tiene el conocimiento, y sobre todo quien no tiene el conocimiento adecuado, resulta marginado en la sociedad.

El tercer elemento que influye en el futuro del mercado de trabajo es la globalización, es decir, la integración económica regional. Se han escrito tantos ríos de tinta sobre esto que no les voy a decir gran cosa. Sólo quiero recordarles que desde que cayó el muro de Berlín y se abrió la economía china con Deng Xiaoping al comercio mundial, el número de trabajadores que están en el mercado de trabajo mundial ha aumentado en 1.500 millones de personas. La presión sobre los salarios a nivel internacional es muy fuerte, cada vez más.

El último factor –no menos importante en el futuro del mercado de trabajo– son los «cambios societales», como se llaman en la jerga de la ciencia social. Nuestras sociedades están sometidas a muchos cambios y los más importantes son internos. Uno de ellos –quizás el más significativo en un país como España en los últimos treinta años– es la emancipación de la mujer. Nuestras sociedades cambian la manera en que se relaciona la gente, y con ello cambia también la situación del trabajo.

El año pasado Francia tuvo dos momentos estadísticamente significativos. Fue el primer año en la historia de ese país en el que hubo más niños nacidos fuera del matrimonio que dentro de él. Fue también, y quizás no es una coincidencia, el año en que Francia se convirtió en el país con la natalidad más alta de la UE. Un tercer dato, ¿cuál fue el nombre más común que recibieron los bebés franceses en el año 2007? Mohamed. Esto da una idea de que hace treinta años vivíamos en una sociedad patriarcal, relativamente homogénea culturalmente, pero hoy esto no es así, y los sistemas de protección social no han evolucionado al mismo ritmo.

La demografía, la tecnología, la globalización y los cambios en la sociedad son los cuatro factores que nos orientan sobre la dirección del mercado de trabajo. ¿Dónde nos lleva esto? No lo sabemos. Pero lo que es inevitable es que en una sociedad como la europea, como la española, la clave para enfrentarse con éxito a la evolución de nuestras sociedades es sin duda mejorar el aprovechamiento del capital humano. La alternativa es luchar por una carrera hacia una reducción de los salarios y del nivel de vida. Y aunque eso fuera una opción política –que al fin y al cabo, democráticamente, podría ser legíti-

ma— es una opción perdedora. Siempre, siempre habrá alguien que pueda producir algo más barato y con menos salario que un europeo.

La alternativa no es reducir nuestra productividad, sino aumentarla. Y la manera más importante de hacerlo es aumentar el capital humano. ¿Cómo se hace esto? Pues hay que aprovechar los recursos que existen. ¿Cuál es la reserva de recursos más importante que existe en Europa? Las mujeres. No hace falta más que ver la tasa de actividad de las mujeres y el desaprovechamiento de su conocimiento y de sus capacidades para darse cuenta de que ahí es donde hay que concentrar los esfuerzos.

Esto me lleva a una conclusión simple, que debería ser la lección principal y el mensaje para las políticas en favor de la mujer: la igualdad, la mejora de las tasas de empleo femenino no es en interés exclusivo de ellas, sino del conjunto de la sociedad. Esta es la clave para que la sociedad entienda que esto es una política a seguir. Es lo más esencial y básico.

Permítanme que termine con unas palabras sobre la educación. Acabo de hablar sobre la importancia del capital humano. Ayer miré la web de la universidad española más venerable, la de Salamanca. Busqué otro centro universitario que fuera parecido en términos de tamaño y tradición, y encontré Rotterdam, que no fue fundada por Alfonso X, pero tiene cinco siglos y es parecida. Los dos centros tienen 20.000 estudiantes, unos 2.000 de ellos extranjeros y unos 2.000 profesores. Esas son las similitudes. ¿Cuáles son las diferencias? Primero, el rector de la Universidad de Salamanca es un señor que no conozco, pero que debe de ser muy competente. Eso sí, nació en Salamanca, creció y estudió allí, se graduó en la Universidad de Salamanca, enseñó en

el mismo centro y ahora es el rector. El rector de la Universidad de Rotterdam es una señora, que no nació en Rotterdam, no estudió, ni creció allí y ahora es la rectora de la Universidad de Rotterdam porque fueron a buscarla. El presupuesto de la Universidad de Salamanca es la mitad del de la Universidad de Rotterdam, pero sobre todo depende de la región. El criterio principal, comprensiblemente, para el rector de la Universidad de Salamanca, si realmente es competente, es estar a buenas con el presidente de la región. La Universidad de Rotterdam tiene un presupuesto que rige su consejo de administración, y tienen que ir con el bastón a buscar dinero. Los 2.000 estudiantes de las dos universidades hacen cosas muy distintas.

¿Qué hacen en Salamanca? Pues allí han explotado muy hábilmente lo que representa ser el epítome de la cultura del español, y han desarrollado un centro de atracción para estudiantes extranjeros que vienen a estudiar la lengua. Es estupendo.

¿Qué hacen en Rotterdam? Aquello no es el epítome de la cultura neerlandesa, que no interesa más que a los neerlandeses, generalmente; salvo a los lingüistas. Resulta que de los 180 programas que enseñan en la Universidad de Rotterdam, cien se imparten en inglés. Si miran la página web verán enseñada un retrato de Erasmo de Rotterdam. E igualmente en la website de la Universidad de Salamanca verán toda la historia, desde Alfonso X, de la universidad. Lo que ya no encontrarán en la Universidad de Salamanca es el programa de estudios, la lista de publicaciones, la lista de premios de los profesores. Eso, sin embargo, es lo primero que aparece en Rotterdam. ¿Por qué? Porque la página web es la primera atracción para la posible financiación.

Esto da una idea de que –contrariamente a lo que se suele pensar– para asegurar el futuro trabajo de los estudiantes, en Europa o en España, no se trata de que los estudiantes cobren más, o de que los mileuristas sean un problema (lo son), se trata de que hay que adecuar lo que produce el sistema educativo y el sistema de formación profesional a la demanda del mercado de trabajo. Este es quizá el reto más importante para el futuro. Es perfectamente posible –y tengo varios ejemplos que no voy a citar de muchos países de la UE– gastar muchísimo dinero en educación con resultados muy pobres, que generan la frustración de los jóvenes.

Si me dan cinco minutos más, voy a terminar con una historia del I Congreso Internacional sobre la Abolición de la Esclavitud. En 1840 se celebró en Londres, y se reunieron todos los activistas y todas las fuerzas progresistas de los países coloniales de la época. Ellos querían hacer un *lobby* para la abolición de la esclavitud, porque ya en 1840 era un tema controvertido. Había una parte importante de la Iglesia anglicana, intelectuales y mucha otra gente que se oponía a la esclavitud. Ese congreso fue el primero de la historia. Hubo delegados de todo el mundo, también americanos –porque en los estados americanos había un *lobby* muy importante–, sobre todo predicadores protestantes. Cada estado americano que quería enviaba delegados al congreso. Creo que fue Luisiana quien envió a cuatro delegados, dos de ellos mujeres. Era algo normal, puesto que muchas mujeres seguían a sus maridos predicadores por todo el país y eran activistas en el tema abolicionista. Esas dos mujeres llegaron al congreso. Se daba la palabra a cada delegación, y cuando le tocó a la delegación de Luisiana, se creó un revuelo terrible. Había una parte muy importante del congreso que

consideraba impensable y sin precedentes que una mujer hablara en público. ¿Qué se hizo? Pues hubo un debate furioso. La discusión era sobre todo si tenían derecho a hablar, en un tiempo en el que normalmente las mujeres no hablaban en público. El argumento de los americanos, hombres, era que tenían que hablar, pero no porque fueran mujeres, sino porque eran representantes de su estado. Después de tres días de interrupción de las sesiones, al final, se impuso el sentido común. Se reunió otra vez la asamblea del congreso internacional y se decidió que esas dos mujeres no podían hablar. Se las envió para casa.

Pero esas dos mujeres, en vez de irse para casa enseguida dieron unas vueltas por Londres y vieron el tránsito que había para alimentar a esa ciudad de un millón de habitantes. De los pueblos venían agricultores con carros. ¿Y quién tiraba los carros? A menudo un perro y una mujer. Era una combinación ideal desde el punto de vista económico: una mujer perdía el derecho a un salario al casarse, tenía la misma fuerza que un perro y mayor inteligencia; incluso los hombres de la época se daban cuenta que una mujer era más inteligente que un perro. Las dos delegadas vieron esto y con alguna frustración, imagino, cogieron el barco y se fueron otra vez para Nueva York. Pensando, en el barco, en el paralelismo entre la situación de un negro americano y la situación de una mujer blanca en el resto del mundo, tuvieron alguna preocupación. Al cabo de ocho años esas dos mujeres, que se llamaban Lucrecia Mott y Alicia Stanton, fueron quienes organizaron el Primer Congreso para la Igualdad de Oportunidades de la historia de la humanidad.

Dependiendo de si ustedes son optimistas o pesimistas harán una interpretación distinta de esta historia. Si son pesimistas dirán ¡madre mía, que

tanta gente tan progresista no se diera cuenta de lo extraordinario que era estar ahí defendiendo los derechos de la discriminación de la esclavitud y no darse cuenta del paralelismo con la mujer! Si ustedes son optimistas se darán cuenta de que, desde luego, las cosas han cambiando muchísimo. Yo saqué la conclusión de que desde luego es la hora de la mujer, pero que hay que seguir dándole cuerda al reloj. Muchas gracias.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Yo quería preguntarle sobre su visión a nivel europeo. Querría saber qué importancia tiene en otros países –o ha tenido en su momento– la adopción de medidas dirigidas desde la Administración para forzar cambios sociales. A veces, la sensación es que en España tal vez se le da excesiva importancia a los aspectos formales, dirigidos desde la Administración, que luego son desigualmente digeridos por la sociedad civil. La pregunta es sobre la eficacia o la realidad que hay en otros países en torno a las medidas dirigidas desde la Administración en relación a temas de igualdad.

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea: Es difícil dar una respuesta simple. He escuchado esta mañana lo que se ha dicho y había algunas cosas que me chocaban. La primera es que es mucho más fácil poner de relieve problemas que encontrar soluciones concretas. Hay que buscar soluciones que no se dirijan solamente a un aspecto.

En segundo lugar, como decía al principio de mi intervención, es muy importante tener en cuenta las diferencias históricas. La idea que tienen las sociedades sobre el papel de la Administración y del Estado es muy variable. En un país como Francia la reacción natural de los ciudadanos ante cualquier problema social es que la responsabilidad de solucionarlo recaerá en el Estado. Hay otros países donde el Estado no funciona muy bien y, por tanto, los ciudadanos no tienen mucha confianza en que resuelva nada. Y también hay países, como Italia –yo he vivido allí hasta que tenía 17 años y me parece un sitio fantástico–, donde uno no tiene una grandísima confianza en la capacidad del Estado para promover políticas públicas.

PRESENTADOR (Diego Carcedo. Presidente de la APE y director del seminario): ¿Ni con Berlusconi?

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea: Les dejo que juzguen ustedes mismo sobre la opinión que tienen Berlusconi y otros países sobre el papel de la mujer. El señor Berlusconi fue a Nueva York a animar a inversores extranjeros a invertir con el argumento de que Italia tiene secretarias muy guapas. No sé si hay muchos inversores que se rijan por esos criterios; en todo caso no deben de ser muy exitosos.

Pero, volviendo a la pregunta, en los países nórdicos los interlocutores y la sociedad no quieren que la función pública resuelva los problemas con le-

gislación. ¿Por qué? Por una tradición de diálogo sindical y de corporativismo muy profunda. Por consiguiente, es difícil dar una respuesta a su pregunta. Sin embargo, creo que efectivamente las medidas por parte de los poderes públicos son importantes. Primero, porque marcan una tendencia. La Administración no puede forzar a las empresas privadas fácilmente a tener una guardería, de la misma manera que tienen un parking para sus trabajadores, pero sí puede favorecerlo en la función pública. El riesgo es que haya una segmentación sectorial, que es lo que ocurre en los países donde ha habido este activismo de los poderes públicos.

Es importante, una vez más, no tomar medidas aisladas. Las medidas jurídicas, de la función pública, tienen impacto si son asumidas por los agentes sociales y se coordinan bien en los distintos niveles, sobre todo, en un país como España, donde las competencias están muy repartidas entre los distintos escalones de la Administración. Sé que mi respuesta está siendo la de un burócrata. Me doy cuenta de que le respondo «sí, no, quizás, ya veremos», pero es que desgraciadamente es así. Pero no quiero escapar del comentario. Las medidas formales que toma el Gobierno español en los últimos años desde luego no son suficientes. No porque haya una mujer ministra más terminan los problemas de las mujeres, aunque esto, en mi opinión, sí es muy importante. Más importantes en España, quizá, que en otros países donde esos símbolos no son tan indispensables, porque la imagen que tiene la sociedad del papel de los dos géneros es más equilibrada. Los símbolos son muy importantes, y lo digo desde mi perspectiva muy personal, no profesional o académica. Yo tengo una hija de 17 años y quiero que vea que puede hacer en su vida muchas co-

sas, que no está limitada a funciones secundarias. Eso lo dan los símbolos más que la educación en el sentido formal de la palabra.

PREGUNTA DEL PÚBLICO (Begoña Fernández. Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón): Yo quería plantear una pregunta en relación con los cambios que se van a producir y se están produciendo en el mercado laboral como consecuencia de la extensión de la sociedad de la información y la utilización intensiva de las nuevas tecnologías. Esto es un poco también como la predicción que no se cumplió. Hace quince o veinte años decíamos que las nuevas tecnologías iban a destruir puestos de trabajo y resulta que ahora mismo hay un sector económico muy importante, generador de empleo y de riqueza, asociado precisamente a la extensión de la sociedad de la información. Quisiera que comentara un poco más sobre esto. ¿Cuál es su visión y qué cree que se debe hacer?

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea: Ha habido una época en que en términos de políticas, en términos de empleo y de inversión, parecía que las nuevas tecnologías eran la panacea. Ya vemos que no es así; no hay panaceas, desgraciadamente. El impacto de las nuevas tecnologías es muy importante y lo será cada vez más. Pero, lo será por sus efectos indirectos, más que directos. Hoy hay muchos hospitales en Estados Unidos, en grandes ciudades, donde las radio-

grafías se recogen por la noche sin tratar y se envían por Internet a Bangalore, donde hay un equipo de radiólogos indios que las mira, de noche, porque para ellos es por la mañana. Para cuando dan los resultados, se han despertado los médicos de Nueva York y pueden analizar los resultados. Todo el mundo sale ganando, excepto los radiólogos de Estados Unidos.

La tecnología cambia las relaciones laborales de una forma muy difícil de predecir. En realidad, la globalización siempre pasa por la deslocalización, pero lo que se deslocaliza es lo que no exige contacto humano. Lo que no exige contacto humano cambia con la tecnología. Por ejemplo, es más probable que la deslocalización de empresas industriales en Alemania hacia otros países no venga motivada por salarios más bajos, sino por una tasa de consumo de energía más baja, porque ese país ha hecho una elección política de no fomentar la energía atómica (por razones históricas que ustedes conocen). Esto implica que en un plazo medio Alemania tiene un problema muy grave de abastecimiento, porque no se improvisa un aprovisionamiento energético. Quizás sea este el factor principal de la deslocalización de ciertas empresas.

El impacto de la tecnología sin embargo es más complejo, más difícil de prever, y sin duda muy importante. A efectos de organización del trabajo, las nuevas tecnologías crean muchísimos nuevos puestos de trabajo, pero también crean desigualdad. Su impacto más predecible en los próximos cinco o diez años es lo que se llama en términos de jerga técnica la creación de un mercado de trabajo en forma de reloj de arena. Es decir, un mercado donde hay muchos puestos de trabajo de altísima tecnología, móviles, bien remunerados, etc. y muchos puestos de trabajo de baja tecnología. Sin embargo, incluso en

puestos de trabajo de muy poco valor añadido de tecnología se necesitan competencias tecnológicas. Por ejemplo, un repartidor con una furgoneta tiene que saber leer un ordenador, porque le pasan probablemente la hoja de servicio por Internet. Eso significa un riesgo de dualidad y, digamos, de desigualdad, debido a la diferencia de acceso a las nuevas tecnologías.

Para dar una nota optimista también cabe decir que las nuevas tecnologías han sido y pueden ser en el futuro aún más un factor que facilite la igualdad de puestos de trabajo y la igualdad de género. La tecnología hace menos importante la permanencia en un puesto de trabajo en horarios tan imposibles como los que hay, por ejemplo, en España.

PRESENTADOR (Diego Carcedo. Presidente de la APE y director del seminario): ¿Podría ocurrir que esas tecnologías lleven a algo que está comenzando a vislumbrarse, que es llevar el trabajo a que se ejecute en otros lugares del planeta donde es más barato? Nos alarma muchas veces la deslocalización de las empresas en busca de lugares donde la mano de obra es más barata. Por otra parte, también a veces inquietan los movimientos migratorios que se están produciendo y que repercuten en nuestros países. Asistimos a casos como el de Telefónica, en el que las oficinas donde informan de los números telefónicos resulta que están en Tánger o en Buenos Aires. Uno pregunta por un bar, aquí en la esquina, en la calle Corrida de Gijón, y resulta que estamos preguntándole a alguien que está en Buenos Aires. Otro ejemplo es una entidad bancaria muy importante en España, que tiene a una gran parte de sus trabajadores dedicados a la administra-

ción y a la gestión interna de la empresa en diferentes países y, fundamentalmente, en Bangalore, en la India. En España están los empleados que atienden al público. Pero las cuentas al final las están haciendo en Bangalore personas que no saben español, ni tienen ninguna necesidad de aprenderlo.

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea:

Bueno, estos son los efectos visibles de los cambios tecnológicos de hace cinco años. Ahora esa empresa de Bangalore lo ha deslocalizado a Paraguay o a Uruguay, seguramente. China e India juntos creo que producen cada año aproximadamente dos millones y medio de licenciados. La idea de que lo que hacen en India y China y en las economías emergentes es el trabajo mecánico de codificar y el trabajo simple es un poco el pasado. Lo que determina la deslocalización no es tanto el nivel de sofisticación, de conocimiento, que se requiere para un trabajo, sino la necesidad o no del contacto físico. Por eso es muy importante darse cuenta de que habrá muchísimos puestos de trabajo necesarios en Europa debido al envejecimiento de la población. Esos puestos no van a escaparse por las nuevas tecnologías.

Fíjense ustedes que la esperanza de vida en Europa ha aumentado en ocho años desde el año 1950. Aumentará otros cinco o seis de aquí a 2050. Pero lo más importante no es eso, sino lo que aumenta la esperanza de vida de las personas de más de sesenta años. Tendremos muchísima gente de más de ochenta años que no puede estar en el mercado de trabajo. El impacto de la tecnología en el futuro será quizá menos importante respecto a otro elemento,

que será cada vez más importante: la manera en que organizamos nuestra sociedad dependerá mucho más de factores medioambientales que ahora no tenemos en cuenta. Por ejemplo, tenemos una sociedad organizada en torno al transporte y al turismo. Hace siete u ocho años cualquier predicción sobre profesiones decía que había mucho futuro en las agencias de viaje, porque parecía que la gente iba a viajar mucho. Eso no ha sido así. Ahora todo el mundo saca su billete en Internet. Antes de que podamos cambiar el tipo de modelo de producción energética, con el coste de la energía que se avecina, pensar que el modelo de trabajo que tenemos puede seguir es muy difícil. Habrá muchas pérdidas de trabajo y muchas ganancias de trabajo en lo que se llaman puestos de trabajo verde, relacionados con el medio ambiente. Es muy difícil ser más concreto, pero nos espera un mundo más cambiante, probablemente, de lo que ha sido incluso hasta ahora. Por eso el único recurso y la única esperanza segura no es lo que tenemos, sino lo que sabemos. De ahí la importancia de que las universidades españolas estén más atentas al conocimiento, no como placer abstracto, sino como manera de progresar.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Sobre esto último que decía usted, en la asociación empresarial en la que yo participo vemos que aquí en Asturias, y en España en general, los nuevos socios y los que impulsan empresas de alto valor añadido de las tecnologías son hombres, fundamentalmente. Los programadores en su mayoría son hombres. ¿Está pasando también esto en Europa? ¿No corremos el riesgo aquí de sustituir la industria tradicional pesada, donde estaban los hombres y no había mujeres prácticamente, por la

industria de las nuevas tecnologías, también dominada por los hombres?
¿Quedarán las mujeres como operadoras de Telefónica en Tánger?

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea: No tengo esa impresión. Las nuevas tecnologías no se limitan a lo que es la producción de las tecnologías, sino también al impacto que tienen en el resto del escenario productivo, ¿no? Es posible que haya algún sector donde haya una concentración de género, pero son subsectores relativamente reducidos. El tipo de riesgo de discriminación sectorial está mucho más concentrado, en términos numéricos, en el progreso previsible del sector salud. Ahí sí que hay un yacimiento de empleo muy importante y quizás habría que mirar de qué manera se puede evitar que esos trabajos vayan exclusivamente a las mujeres y que además sean tan mal remunerados como hasta ahora.

PREGUNTA DEL PÚBLICO: Me planteo varias cuestiones. El mercado ha utilizado a las mujeres y en épocas de crisis las mujeres salimos del mercado de trabajo. Cuando está boyante o hay que aumentar el consumo, las mujeres entramos en el mercado de trabajo también, porque mientras que el sistema de valores y el modelo androcéntrico permanezcan, somos consumidoras, muchos millones de consumidoras, y el mercado tiene que seguir funcionando a costa de lo que sea. Si la salud y el medio ambiente son puntos de inflexión en el futuro, ¿no habría que insistir más en el cambio de valores de

aquello que se hace? ¿Por qué ser pintor o electricista tiene un precio por hora y cuidar a una persona dependiente, que duramos hasta los noventa y pico años, tiene menos valor? ¿No habría que incidir en ese cambio de valor del trabajo para que realmente se dispararan las diferencias de remuneración?

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea: Desde luego, históricamente, es muy importante darse cuenta de que los avances en la condición jurídica de la mujer han sido resultado de presiones externas y contrarias a la voluntad de los valores establecidos. Por ejemplo, en la inmensa mayoría de los países europeos –con excepción de los escandinavos, que eran más adelantados– el derecho de voto de las mujeres, su participación en el mercado de trabajo, y la posibilidad de llevar pantalones vino con la Segunda Guerra Mundial. Faltaban hombres en las fábricas y entraron las mujeres. En Italia las mujeres tienen derecho de voto desde la Constitución de 1948, después de la guerra, porque era realmente extraordinario, después de lo que habían padecido las mujeres italianas y otras en la Segunda Guerra Mundial, no darles el voto.

Es verdad que los derechos de las mujeres se consiguen con cierta dificultad. Pero no hay que exagerar la astucia o la capacidad estratégica del mercado o de algunos poderes fácticos. La sociedad evoluciona de una manera que no se controla siempre. La sociedad de consumo ejerce mucha presión y demás, pero nadie hizo una norma ni nadie hizo grandes manifestaciones por mejorar la condición de la mujer en España. Sin embargo, ha

mejorado muchísimo, porque la sociedad evoluciona de maneras que son difícilmente predecibles.

En cuanto al cambio de valores, es algo difícil de concretar. ¿Cómo se cambia un valor? No con una ley. Se cambia con el tiempo y con una conjunción de factores que van desde la educación formal, pasando por los medios de comunicación, hasta los símbolos, como los símbolos del poder. Pero es una cosa que tarda. Sin embargo, hay algunas cosas que dependen de la voluntad política. Por ejemplo, la remuneración del trabajo de asistencia a dependientes y el trabajo de cuidados son cosas que en algunos países, como los nórdicos, han sido asumidas por el Estado. Desde luego uno de los secretos del milagro económico español de los últimos veinte años es que las mujeres, por un lado, se han incorporado al mercado de trabajo y, por otro, han seguido ejerciendo funciones que en otros países cuestan dinero a la sociedad, porque las paga el Estado. Esto es indudable. Sin embargo hay que darse cuenta de que todo esto es una cuestión de arbitraje. El problema de las políticas públicas no es encontrar la buena solución, sino formular un consenso sobre un equilibrio. Para que sea posible cambiar valores hay que cambiar la remuneración del cuidado de la dependencia. Para eso la sociedad tiene que estar dispuesta a pagar más impuestos. Si usted pregunta a un español si está dispuesto a pagar muchos más impuestos por más servicios no sé lo que le va a contestar. Le puedo decir que en Dinamarca contestan que sí y allí tienen un nivel impositivo extraordinariamente más alto que el español. ¿Qué quiere decir esto? Pues que hay un tipo de consenso social distinto y que la idea que se hace la gente del papel de la

sociedad, de los individuos y de la contribución de cada uno es muy distinta. Si usted va a la oficina del primer ministro de Dinamarca, se quedaría probablemente sorprendida por su modestia. Tiene cuadros clavados con un clavo y es una oficina con una mesa de tipo IKEA. ¿Por qué? Porque el elitismo es un valor negativo fortísimo en la sociedad escandinava. Esto tiene un reflejo muy importante en la sociedad, incluidas las cuestiones como la igualdad de género.

Por consiguiente, claro que hay que cambiar los valores, pero no se trata de medidas que se puedan decretar o que vengan solas. Hay que estar relativamente satisfechos en la medida en que una sociedad como la española –con todo lo que tenía de historia no precisamente igualitaria– ha sido capaz de mejorar y de modernizarse. Les puedo asegurar que esto causa realmente admiración en países que tenían la idea de la España del burro, la pandereta y tal o en otros países que, simplemente, no han sido capaces de hacer lo mismo. Esto es una cosa que tenemos que reconocer sin que sea una razón para dejar caer los brazos.

PRESENTADOR (Diego Carcedo. Presidente de la APE y director del seminario): Ustedes en Bruselas tienen la posibilidad de contemplar el problema –la hora de la mujer, como lo titulamos en este seminario–, en un sentido muy global. Son 27 países miembros: nórdicos, centroeuropeos, mediterráneos, países derrotados en la Segunda Guerra Mundial, países vencedores, países que estuvieron bajo regímenes comunistas, etc. Hay una variedad enorme. ¿Cómo está el problema en el conjunto de

estos países? Según has apuntado, los países nórdicos parece que están mejor. Pero, ¿cómo es el contraste del problema entre países como Rumania, Bulgaria, Grecia y Chipre, o países como Portugal, España y Francia?

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea: En mi vida cotidiana lo que más impacta es la diversidad y sus implicaciones. Imagínense ustedes no ya la Unión Europea, sino una comunidad de vecinos con 15 inquilinos en la que hay que reunirse para decidir si se cambia el ascensor. Se organiza una reunión donde está el administrador y cada uno dice su opinión. Si cada uno dice su opinión durante tres minutos, tenemos tres cuartos de hora...

PRESENTADOR (Diego Carcedo. Presidente de la APE y director del seminario): Tenemos por ahí a Ignacio Buqueras. Sería una reunión interminable que él censuraría drásticamente.

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea: Tres cuartos de hora, para nuestros estándares, es aceptable. Con 27 inquilinos, por 3 minutos, son más de dos horas, y eso ya no es posible. La Comisión tiene la tarea de buscar un compromiso y tiene mucha más dificultad, porque entre 15 inquilinos ya ves que hay siete u ocho a los que les gusta un ascensor enorme y uno que no quiere pagar. Pero,

entre 27, buscar el punto medio, para no quedarse simplemente con las escaleras, es difícil. Esto, en términos de mecánica crea una dificultad negociadora muy importante. En términos políticos lo que ocurre es que es muy difícil decir cosas en términos de orientaciones políticas que sean válidas para 27 países y al mismo tiempo que no sean una generalidad. Por ejemplo, respecto de la tasa de empleo de la mujer tenemos un objetivo europeo de llegar a una tasa del 60%. Eso es fantástico, porque un objetivo concreto ayuda a realizarlo, hace que sea más fácil medir si nos estamos acercando o alejando. Afortunadamente nos estamos acercando. Pero el significado de ese objetivo, como ustedes pueden imaginar, no es el mismo para Finlandia, que ya ha sobrepasado el 70%, que para Bulgaria, donde no han llegado al 40% o al 45%. Además las diferencias en la estructura de su mercado de trabajo, por no hablar en términos más generales de la sociedad, son muy complejas.

El caso extremo del trabajo a tiempo parcial, que tiene una influencia muy importante en el trabajo de la mujer, en Bulgaria es del 2%, frente a las cifras de Holanda que he comentado antes. Son situaciones tan distintas que es muy difícil encontrar indicaciones concretas. Lo que es posible es asegurarse de que la diferencia enriquezca, para que uno aprenda, no ya quizá del otro extremo —porque lo que puede aprender un búlgaro a corto plazo de un sueco o de un británico es relativamente poco—, pero sí al ver conjuntamente el tipo de políticas que funcionan. Esto es quizá más importante que buscar soluciones comunes. Hay que darse cuenta, primero, de que las políticas de empleo y sociales son competencias nacionales. A nivel europeo se coordina, pero no hay una responsabilidad directa, primaria de la Unión Europea. Se-

gundo, hay que aceptar la idea y darse cuenta de que, inevitablemente, al haber aceptado que cualquier país europeo democrático pueda ser miembro de la UE –algo indispensable–, ahora somos 27. Por consiguiente lo que podemos hacer juntos y al mismo tiempo tiene que ser relativamente modesto comparado con lo que pudieron hacer seis países en el año 1957 en circunstancias muy distintas y con una homogeneidad que era no solamente económica y social, sino también política. En el año 1957 Europa era un grupo de seis países democristianos. Hoy es muy distinto y también lo es –seamos conscientes de ello– la manera en que se conciben las políticas de igualdad y familiares.

Hay países, sobre todo algunos países del Este europeo, donde la idea de la familia tradicional y de la mujer como garante de la educación de los hijos, donde la idea del reparto de tareas entre hombre y mujer está muy lejos de lo que es esa idea en otros países, como España. Esto, por suerte o por desgracia, hay que incorporarlo a nuestro discurso y a lo que hace la UE. No podemos pretender forzar las sociedades, sobre todo en temas donde hay competencia compartida. Hay países en la UE donde no se tiene la misma visión de la familia o de lo que debe ser el destino y la orientación de los mercados de trabajo. Esta es una de las dificultades que vemos todos los días en nuestro trabajo.

PRESENTADOR (Diego Carcedo. Presidente de la APE y director del seminario): Antes se hizo alusión, entre los factores que estaban influyendo, a la inmigración. Siempre miramos este tema desde el ángulo económico, de la productividad, de la rentabilidad, de los pro-

blemas que puedan surgir a la hora de proporcionar los servicios públicos. En este campo de la discriminación de la mujer, vemos que en Europa, en España sin ir más lejos, la presencia de núcleos muy grandes de inmigrantes está haciendo que en territorios libres, democráticos, como son los europeos, se sigan haciendo ablaciones o practicando la poligamia (aunque sean muy pocos casos y encubiertos). Este fenómeno, esta influencia y esta persistencia, ¿cómo se contemplan desde Bruselas?

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea: En este tema también hay gran diversidad. En Europa el 9% de la población viene de países terceros. El 40% de los inmigrantes de países terceros viene a Europa sólo para trabajar; el resto viene para una reunificación familiar o mediante demandas de asilo. Dentro de este 40%, una vez más –como con la tasa de empleo de la mujer– hay diferencias muy grandes. España, como Italia, es un país de nueva inmigración: los inmigrantes vienen para trabajar. En Francia o en Dinamarca los inmigrantes vienen para la reagrupación familiar. Por consiguiente se vive de manera muy distinta los tiempos y el tipo de inmigración. Tú te referías a los temas concretos de discriminación objetiva y a veces brutal.

PRESENTADOR (Diego Carcedo. Presidente de la APE y director del seminario): Ancestral.

XAVIER PRATS MONNÉ. Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea:

Esto se rige según la legislación de cada país, pero a nivel europeo hay legislación comunitaria que prohíbe la discriminación por razones de sexo. Esto entra en el marco. Todo lo que sea, por ejemplo, una discriminación del tipo de la ablación solamente se puede dar de manera clandestina e ilegal. Lo que es mucho más difícil y mucho más controvertido es la manera de tratar las grandes diferencias culturales que hay en las comunidades inmigrantes. Por ejemplo, hay países que históricamente han tendido a mantener la especificidad de las comunidades inmigrantes, como el Reino Unido. Hay países, como Francia, donde el sentido de asimilación ha sido muchísimo más fuerte. La conclusión a la que estamos llegando es que ninguna de las dos fórmulas es perfecta y que hay que buscar quizás un término medio. Ese es uno de los grandes problemas para el futuro, porque la UE es ahora mucho más diversa que en el pasado y lo será todavía más, por lo que la asimilación de los inmigrantes seguirá siendo un gran problema.

Una de las características de la condición de la mujer en Europa, y en España también, es que cuando los miembros de un grupo sufren discriminación, esa discriminación aumenta en el caso de las mujeres. Por consiguiente, dentro de la población inmigrante, cuando se es mujer se sufre mayor discriminación.



Begoña Fernández



Graciano Torre



Diego Carcedo

CLAUSURA

PONENTES

Begoña Fernández

Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón

Graciano Torre

Consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias

Diego Carcedo

Presidente de la Asociación de Periodista Europeos (APE)
y director del seminario

BEGOÑA FERNÁNDEZ. Concejala de Empleo, Igualdad y Juventud del Ayuntamiento de Gijón:

Después de las reflexiones tan interesantes que nos ha transmitido Xavier Prats, simplemente quería iniciar este acto de clausura de estas jornadas manifestándoles que el Ayuntamiento de Gijón siente que esta jornada de la APE, que cumple ya su octava edición, enriquece la vida social e intelectual de nuestra ciudad. En esta ocasión no ha sido una jornada más, pues el tema tratado se relaciona directamente con la voluntad manifestada por nuestra alcaldesa, y por el equipo de gobierno en su conjunto, de llevar al ámbito del empleo las cuestiones de la igualdad de género y de desarrollar un compromiso con el empleo de las mujeres y de los jóvenes en particular. Queremos desarrollar este compromiso a través del diálogo con los agentes sociales. Es una cuestión prioritaria, presente en nuestra ciudad en las políticas activas de empleo desde hace muchos años. Además, es necesario optimizar si cabe la cooperación con el Gobierno del Principado de Asturias, sin cuyo apoyo muchas de las actuaciones que desarrollamos no serían posibles. Hacemos partícipes y contamos también con la opinión de las mujeres organizadas, que en Gijón son muchas y que tienen aportaciones significativas.

En este compromiso de trabajo por el empleo y la actividad económica de los jóvenes y las mujeres queremos reformular los sistemas de orientación profesional; mejorar el uso de las nuevas tecnologías; desarrollar los itinerarios de inserción que nos permitan adaptar las capacidades y las cualificaciones de la gente a esos cambios que se van a producir en el mercado laboral; ayudar a las empresas; y contribuir a cambiar las culturas empresariales. Todo

esto para poder contar con unos recursos humanos más diversos, más ricos, que ayuden a hacer el tránsito al futuro, algo que no va a ser fácil tampoco para las empresas desde el punto de vista de la gestión de los recursos humanos. También queremos generar una estrategia de cooperación con el conjunto de la sociedad y de las administraciones públicas.

Muchísimas gracias por vuestra presencia y participación. Nos estimula y nos anima. Espero tener la oportunidad de seguir colaborando y seguir trabajando juntos en estos años que quedan.

GRACIANO TORRE. Consejero de Industria y Empleo del Principado de Asturias: Quiero agradecer a la APE el habernos brindado durante estos últimos años un espacio de análisis y de reflexión con este seminario. En definitiva, gracias por habernos dado la posibilidad de aprovechar muchas de las conclusiones que aquí se sacan para posteriormente aplicarlas a las políticas que desarrollamos, siempre en colaboración con los empresarios y los sindicatos.

A lo largo de este tiempo siempre se han tratado en estas jornadas temas de indudable interés y especialmente candentes. En estos años atrás aquí se ha hablado del empleo y de las nuevas tecnologías, de la nueva Europa y de los nuevos empleos, o de la respuesta que las administraciones públicas tenían que dar con relación al problema del empleo. En esta ocasión se ha elegido el tema del empleo de la mujer, tema tremendamente importante cuya relevancia se venía percibiendo en estos últimos tiempos, pero que probablemente hoy haya cobrado aún más interés. Como sabréis perfectamente, hoy se han hecho

públicos los datos de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre. Hay dos cosas incluidas en este informe sobre las que querría reflexionar.

El primer dato es que la tasa de paro en hombres en Asturias está ya muy próxima al llamado «paro técnico». Es decir, la cantera se está agotando, está en torno al 5,7%. Si continúa la tendencia de decrecimiento de los últimos años, se agotará la cantera de los varones. Por otra parte, la tasa de paro de las mujeres es todavía alta. Es un poquito menor que la media nacional, que creo que estaba en el 11,8%, mientras que Asturias está en el 11,6%. En este aspecto hay una cantera más que suficiente todavía.

Si añadimos a estos datos los discursos que vienen haciendo los empresarios sobre la necesidad que tienen de buscar personas para trabajar en sus empresas con la cualificación suficiente, el resultado tendría que ser, como es lógico, una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Y cuando hablo del mercado de trabajo hablo de absolutamente todas las profesiones. Este punto quizá se pueda entroncar con una de las líneas prioritarias de trabajo que apuntaba Begoña: el tema de la orientación. La orientación temprana es un elemento sustancial para conseguir la incorporación de más mujeres al mercado de trabajo, y especialmente a los sectores donde están subrepresentadas. El análisis de los datos del paro, procedentes en este caso del Servicio Público de Empleo de Asturias, ofrece como primera conclusión que el paro femenino se concentra en una serie de titulaciones muy concretas. Tradicionalmente éstas han sido profesiones muy feminizadas, donde existen pocas posibilidades de desarrollo en el futuro. Estoy hablando de magisterio, de derecho, de enfermería, de ese tipo de áreas profesionales. Sin embargo, hay

otras profesiones que tradicionalmente han tenido una fuerte presencia de hombres, que mantienen espacio de recorrido profesional. Probablemente esto dependa en buena medida no sólo del factor cultural, de la influencia externa, de la familia, de la propia sociedad, de las asociaciones o de los profesores, sino también de la orientación profesional que se ofrece a una edad temprana en los institutos. Desde esta óptica me parece tremendamente interesante lo que acaba de decir Begoña.

Seguramente eso nos permitirá seguir en el futuro en la senda que hemos transitado a lo largo de estos últimos años, que no ha sido algo gratuito. Ha sido fruto del esfuerzo, de la reivindicación de las propias mujeres, fruto del esfuerzo de la organización para la reivindicación y de la concienciación de todas las asociaciones que han luchado por la igualdad a lo largo de estos últimos años, y siguen haciéndolo. Las políticas desarrolladas también han jugado un papel importante en esto. Todo esto ha dado resultados positivos, pero insuficientes, porque, como veíamos, nuestra tasa de paro todavía incluye un alto número de mujeres y hay un porcentaje aún mayor de mujeres que buscan empleo, que están paradas en Asturias.

Pero los resultados positivos se traducen en números. Hoy por la mañana he cogido los datos de los diez últimos años para ver cuál ha sido la trayectoria y las respectivas tasas de personas que buscan trabajo, de personas que están ocupadas y paradas. He comprobado que se ha incorporado un número muy importante de mujeres al mercado laboral como activas; es decir, que tienen trabajo o que lo buscan activamente. Hace diez años éste número en Asturias era de 152.000 mujeres. Esta mañana era de 217.000. Esto implica que

hay 67.000 mujeres más incorporadas como activas, y éste es un crecimiento importante, del 42%.

Esto implica, en primer lugar, una conciencia de querer acceder al mercado laboral. Esa conciencia es fruto de toda esa insistencia machacona que han mostrado los gobiernos, las asociaciones y la propia prensa. Desde estos frentes se ha insistido en que la igualdad pasa por ser iguales en todo, incluida la incorporación al mercado de trabajo. Esta incorporación de mujeres ha desembocado en que el número de mujeres ocupadas en estos diez años haya pasado de 110.000 a 192.000, un incremento espectacular, de más del 80%. Esto tiene como consecuencia la ruptura de la barrera cultural que existía en nuestra sociedad, de los prejuicios del propio empresario sobre la valía de la mujer para determinadas profesiones. Es deplorable, rechazable, y todos los adjetivos que queramos aplicarle, pero cuando uno analiza la realidad debe ser consecuente con la misma, porque si no es imposible que la corrija. Indudablemente había una reticencia, y estoy seguro de que, por desgracia, seguramente todavía hay reticencias –las asociaciones lo sabéis, las mujeres lo sabéis perfectamente– por parte de algunos empresarios que tienen unas mentalidades antediluvianas. La ruptura de estos prejuicios ha hecho descender el número de personas paradas: ahora mismo hay unas 26.000 mujeres en el paro. Esto ha aumentado la tasa de actividad y bajado la tasa de paro.

Estamos ante un trampolín que queda reflejado en el título de este seminario: «La hora de la mujer». Si lo utilizamos llegaremos al menos a ese 50-50 que representa el equilibrio del hombre y la mujer, el equilibrio de género.

Estos resultados tienen que animar a todos. A vosotras, a las asociaciones y organizaciones de mujeres que luchan por incentivar la actividad. También deben animar a los gobiernos a seguir profundizando en las políticas de discriminación positiva y en las políticas activas de empleo. Aquello que haya sido más positivo hay que potenciarlo y aquello que haya tenido resultados más mediocres habrá que corregirlo y añadir nuevas políticas.

La incorporación al empleo a partir de ahora será en empleos mucho más masculinizados, con una coraza más difícil de romper. Probablemente vayamos a sufrir un reajuste en la estructura de nuestro producto interior bruto por la crisis de la construcción, una crisis que en Asturias –como decía ayer el presidente– será más ligera que en otras comunidades autónomas de España. Pero es probable que la bajada no se recupere y que no se alcancen nunca los términos actuales. Porque nuestra estructura de producto interior bruto no representa lo que es la media de los países de la UE de los 25. Si queremos jugar en primera división, tenemos que jugar en campos de primera división y con jugadores de esa liga. En Asturias la construcción representó el año pasado un 14% del producto interior bruto, mientras que la media europea estaba en el 6%. Se necesita corregir ocho puntos de distancia. Lo más probable es que suplamos eso con otras profesiones o en otros ámbitos. La industria parece que tira bien y ahí habrá nuevas perspectivas. Este es el mensaje que quería dejaros. Muchas gracias.

DIEGO CARCEDO. Presidente de la APE y director del seminario: Para terminar, quiero expresar en nombre

de la APE nuestra enorme satisfacción con el desarrollo del seminario. Espero que este foro de debate sobre cuestiones relacionadas con el empleo, que son muy variadas, siga adelante y que nos encontremos dentro de un año, otra vez aquí, para debatir otros asuntos similares.

Quisiera agotar un turno rápido de agradecimientos. Empiezo por el Principado de Asturias y su Gobierno, por su presidente, por su consejero de Industria y Empleo. Sigo con el Ayuntamiento de Gijón y su alcaldesa, que nos ha acompañado, al igual que la concejala de Empleo, Begoña Fernández. Muchas gracias también a Cajastur por el patrocinio y a los ponentes. Sus intervenciones han sido muy interesantes. Este año el tema que se ha elegido tiene una importancia extraordinaria y despierta mucho interés. La prueba ha sido el número de participantes, más de 260. Finalmente, muchas gracias a todos ustedes por su presencia, por la participación y por el interés que han demostrado.

Sobre el tema que hemos abordado, «La hora de la mujer», es una constante en nuestras vidas. Ahora debemos interpretarla como la hora en que la mujer tiene que superar esas diferencias, que existen a pesar de los múltiples avances que ha habido.

De las muchas cosas interesantes que aquí se han dicho, voy a recoger dos o tres ideas. La primera es que, afortunadamente, en nuestro país y en la UE hay igualdad de derechos. No creo que haya ahora mismo en España ninguna ley o decreto que discrimine a la mujer. Al lado de esta igualdad formal de derechos hay algunas cosas que chirrían, como ese dato de que la compensación que recibe la mujer es un 15% inferior.

Otro dato, que no es numérico pero sí muy expresivo, lo exponía Xavier Prats. Él ha dicho que hay igualdad de derechos pero desigualdad de oportunidades. Esta desigualdad se manifiesta de muchas maneras. Así que habrá que seguir luchando, todos; las mujeres tenéis por delante todavía mucho que conseguir. Esto no se arregla, como también se dijo aquí, por el hecho de que haya ya más ministras que ministros. Eso está muy bien y mentaliza y es una contribución desde el Gobierno, pero habrá que seguir luchando, y si analizamos más en profundidad esta cuestión, este es un problema casi más de hombres y de dignidad que de mujeres. Los hombres tenemos que aportar en esto incluso más que las propias mujeres. Con esto no me estoy refiriendo a la abominable situación de la violencia de género, aunque también habrá que hacer algo para liquidar esto.

Para terminar quiero hacer un llamamiento a todos los colegas periodistas para que mantengan alta vigilancia en torno a los problemas de la desigualdad de género. Los medios de comunicación y los periodistas debemos estar atentos, listos para denunciar todas estas situaciones; y no solamente, que por supuesto, las de violencia de género, sino todas las demás. Insisto, estamos ante algo que, una vez que se solucione, nos beneficiará a todos. Habrá más justicia, perderemos complejos y tendremos una importante mejora en la convivencia, familiar, social y colectiva, como también mejorarán nuestro estatus y nuestra economía.

Como ha quedado bien claro a lo largo de este seminario, la aportación de la mujer en el mercado de trabajo no puede ser interpretada como una concesión que por fin le hacemos a las mujeres los que desde el género masculino

hemos detentado durante tantos siglos el control y el poder. No es ningún favor que se hace a la mujer; justamente se trata de recuperar a la mujer. Ese capital estaba perdido y olvidado. Su recuperación será una mejora para todos, mujeres y hombres. Muchísimas gracias.

a **lgunos momentos**



Paz Fernández Felgueroso, alcaldesa de Gijón, y Diego Carcedo, presidente de la Asociación de Periodistas Europeos y director del seminario.



Proyección del video con la intervención de la vicepresidenta del Gobierno, María Teresa Fernández de la Vega, durante la inauguración del seminario.



Auditorio de la Escuela de Hostelería de Gijón, con una de las traductoras para sordomudos en primer plano.



Aspecto de la sala contigua al auditorio de la Escuela de Hostelería de Gijón.



Diego Carcedo, presidente de la APE y director del seminario, y Vicente Álvarez Areces, presidente del Principado de Asturias.



Matilde Fernández entre los asistentes al VIII Seminario Europeo sobre el Empleo.



Miguel Ángel Aguilar saluda a Cándido Méndez y Fernando Vallespín.



La alcaldesa de Gijón, Paz Fernández Felgueroso, y el director de la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón, Gonzalo González Espina, entre el público asistente al seminario.



Matilde Fernández, Clara Sánchez, Vicente Álvarez Areces, Marcos Peña, Paz Fernández Felgueroso y Diego Carcedo.



Aspecto de la Escuela de Hostelería de Gijón durante una pausa del seminario.

e **diciones anteriores**

I Seminario Europeo sobre el Empleo

Director: Diego Carcedo

Gijón - días 18, 19 y 20 de febrero de 1999



organiza:

Asociación de Periodistas Europeos



III SEMINARIO EUROPEO SOBRE EMPLEO

LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EL EMPLEO

Gijón, 2 y 3 de julio de 2002

Centro de Cultura Antiguo Instituto Jovellanos

organiza:

Asociación de Periodistas



Europeos

IV Seminario Europeo sobre Empleo



**EL EMPLEO
Y EL MODELO
SOCIAL
DE LA U.E.**

11 y 12 de marzo de 2003
Palacio de Exposiciones
y Congresos de Gijón (Asturias)

Organiza:

Asociación de Periodistas Europeos



V Seminario Europeo sobre Empleo

**NUEVA EUROPA,
NUEVA SOCIEDAD,
NUEVO EMPLEO**

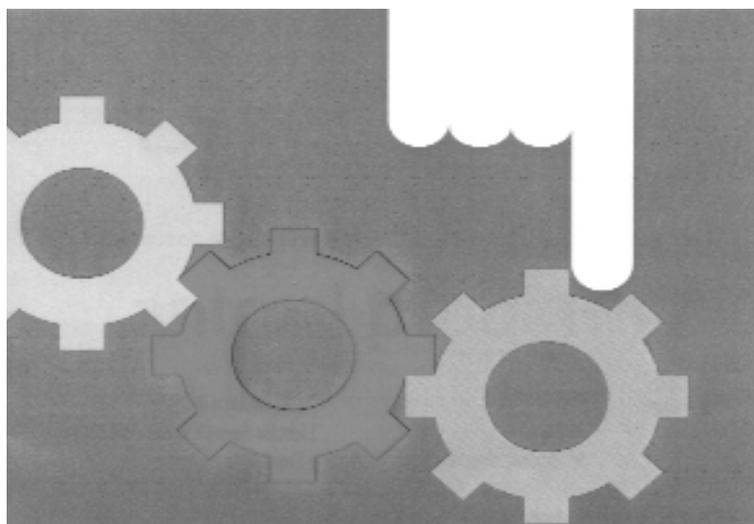
13 y 14 de diciembre de 2004.
Gijón (Asturias)

Organiza:

Asociación
de Periodistas
Europeos



Ayuntamiento de
Gijón



VI SEMINARIO EUROPEO
SOBRE EL EMPLEO

La **respuesta**
pública
ante el problema
del **desempleo**

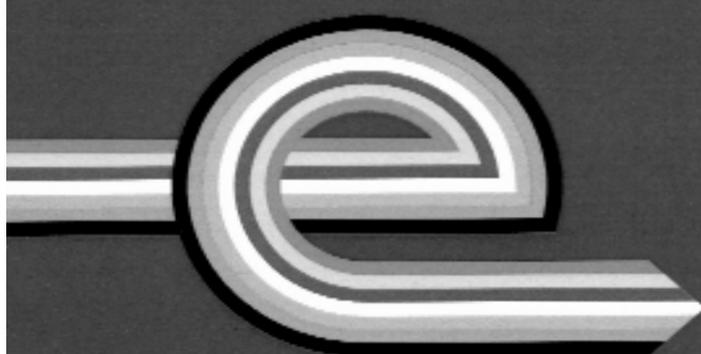
3, 4 y 5 de abril de 2006
Palacio de Exposiciones y Congresos
de Gijón (Asturias)

Organizan:



Ayuntamiento de Gijón

VII SEMINARIO EUROPEO
SOBRE EL EMPLEO



Nuevas
tendencias
europeas
del **empleo**

Inmigración y
mercado de trabajo en la UE

11 y 12 de abril de 2007
Palacio de Exposiciones y Congresos
Gijón (Asturias)

Organizan:

Asociación de Periodistas  Europeos



Ayuntamiento de Gijón

Asociación de Periodistas Europeos



Ayuntamiento de Gijón

cajAstur

La hora de la mujer

VIII Seminario Europeo
sobre el Empleo



ESCUELA DE HOSTELERÍA DE GIJÓN
24 Y 25 DE ABRIL DE 2008

I SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO

GIJÓN, INSTITUTO JOVELLANOS, 18, 19 Y 20 DE FEBRERO DE 1999

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

A partir de las experiencias acumuladas por el Ayuntamiento de Gijón, que se corresponden con iniciativas similares en otras ciudades de la Unión Europea, la primera edición del seminario se dedicó al análisis de los problemas del empleo en la sociedad post-industrial europea. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los títulos: «Perspectivas sobre la creación de empleo», «Creación de empleo y reparto del trabajo», «La voz de los desempleados: una situación crítica», «La distribución del empleo: el debate español», «Distribución del empleo: las experiencias europeas», «Perspectivas regionales sobre el empleo», «Perspectivas locales sobre el empleo» y «Empleo: preguntas y respuestas sobre la Europa del futuro».

Vicente Álvarez Areces
Alcalde de Gijón

Pedro Altares
Periodista, RNE

Federico Durán
Presidente del
Consejo Económico y Social

Adela Gooch
Corresponsal de *The Economist*
y *The Guardian*

Manuel Acosta

Presidente de la Asociación de
Parados Mayores de 40 Años

Thierry Temime

Agir contre le Chômage

Esteban Angulo

Profesor de Psicología en la
Universidad de Oviedo

José Antonio Zarzalejos

Director editorial Grupo Correo

María Dolores Cospedal

Secretaria general técnica
del Ministerio de Trabajo
y Asuntos Sociales

Carlos Espinosa de los Monteros

Presidente del Circulo
de Empresarios

Arturo Gil

Vicepresidente de la CEOE

Cándido Méndez

Secretario general de UGT

Antonio Gutiérrez

Secretario general de CCOO

Álvaro Espina

Ex secretario de Estado
de Empleo

Miguel Palma

Automóviles Palma

Fernando Guijarro

Vicepresidente de AETT

André Baken

Director general del Gabinete Uribe

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación
de Periodistas Europeos

Cristina Alberdi

Ex ministra de Asuntos Sociales

Lluís Fina

Profesor de Economía Aplicada de la
Universidad Autónoma de Barcelona

Alfonso Díaz-Mereditz

Director de Recursos Humanos
de Nedlloyd Roqué

Ana Cañil

Coordinadora en Madrid
de *El Periódico de Catalunya*

Miguel Ángel Noceda

Redactor jefe de la Sección de
Economía de *El País*

Mariano Guindal

Redactor jefe de Economía
de *La Vanguardia*

Carlos Humanes

Director de *El Economista*

Severino García Vigón

Presidente de FADE

Francisco Egea

Ex consejero para el Empleo
del Gobierno Vasco

Eduardo Donaire

Secretario regional de UGT
de Asturias

Francisco Daniel Rueda Sagaseta

Director general de Formación y
Empleo de Castilla-La Mancha

Alberto Rubio

Secretario regional de CCOO
de Asturias

José Manuel Sariego

Concejal del Ayuntamiento
de Gijón por el PSOE

Allan Larsson

Director General de la
DG V de la Comisión Europea.

Jesús Iglesias

Concejal del Ayuntamiento
de Gijón por IU

Sergio Marqués

Presidente del Principado de Asturias

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón, Fundación Cajastur, Fundación Airtel, Fundación Hidroeléctrica del Cantábrico, Iberia, Alsa, Representación en España de la Comisión Europea.

II SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 18 Y 19 DE SEPTIEMBRE DE 2000

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

Durante la segunda edición se debatió en torno al documento elaborado por la Comisión Europea, «Una dimensión local para la Estrategia Europea de Empleo», y a la necesidad de coordinar las actuaciones a favor del empleo de las distintas administraciones y agentes sociales. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los siguientes títulos: «Directrices relativas a la mejora de la capacidad de inserción profesional, al desarrollo del espíritu de empresa, al fomento de la capacidad de adaptación de empresas y trabajadores, y al refuerzo de la igualdad de oportunidades», «La campaña europea “Acción Local por el Empleo”», «Evaluación de proyectos de creación de empleo» y «Vías de financiación europea para los proyectos de empleo de las entidades locales».

Vicente Álvarez Areces
Presidente del Principado
de Asturias

Paz Fernández Felgueroso
Alcaldesa de Gijón

Juan Chozas
Secretario general de Empleo del
Ministerio de Trabajo

Luis Carandell
Vicepresidente de la Asociación de
Periodistas Europeos

Johani Lonnroth

Director general de Empleo de la
Comisión Europea

Alberto González Menéndez

Secretario general de la Federación
Asturiana de Empresarios

Pedro Castro

Presidente de la Comisión de Empleo
de la Federación Española de
Municipios y Provincias

Diego Carcedo

Consejero de RTVE
y director del seminario

Francisco Javier García Valledor

Diputado de IU

Fermín Rodríguez

Director del Centro de Desarrollo
y Cooperación Territorial de la
Universidad de Oviedo

Hermann Tertsch

Diario *El País*

Federico Castaño

Cinco Días

Dominique Vernaudon

Asesora técnica de la ministra
de Trabajo y Solidaridad
de Francia

Isabelle Dussoutour

Encargada del Grupo de Trabajo
del Área del Consejo
de Municipios y Regiones
de Europa

Matilde Hoelscher

Directora de la Fundación
Universidad de Oviedo

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación
de Periodistas Europeos

Angelina Álvarez

Consejera de Trabajo
del Principado de Asturias

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón, Gobierno del Principado de Asturias, Comisión Europea, Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

III SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y EL EMPLEO

GIJÓN, CENTRO DE CULTURA ANTIGUO INSTITUTO JOVELLANOS,
2 Y 3 DE JULIO DE 2002

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

La tercera edición analizó la relación entre empleo y nuevas tecnologías en el recién nacido siglo XXI abordando las ventajas e inconvenientes que el desarrollo tecnológico produce en materia de empleo. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los siguientes títulos: «Los agentes sociales en España ante las nuevas tecnologías», «Internet y el empleo joven. Ventajas e inestabilidades», «El empleo en el siglo XXI. Un nuevo horizonte», «Empleo y mujer», «La búsqueda de trabajo a través de los medios de comunicación e Internet», «El empleo en la Unión Europea y en España» y «Las nuevas tecnologías y el empleo en España».

Paz Fernández Felgueroso
Alcaldesa de Gijón

Graciano Torre
Consejero de Empleo
del Principado de Asturias

Jaime Montalvo
Presidente del Consejo
Económico y Social

Francisco Huertas
Director de Marketing y
Comunicación de Adecco

Julián de Cabo

Country Manager de Terra

Pablo Priesca

Responsable del Departamento de
Sociedad de la Información de FICYT

Francisco Prieto

Director de Proyectos Europeos
de «Fondo Formación»

Fernando Puig Samper

Secretario de acción sindical de CCOO

Carmen Alborch

Ex ministra de Cultura

Begoña Fernández

Directora del Instituto Asturiano
de la Mujer

Matilde Hoelscher

Directora de la Fundación
Universidad de Oviedo

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la APE

Alexis Rodríguez

Redactor jefe de «Nuevo trabajo» de *ABC*

Maite Pisonero

Guionista de «Aquí hay trabajo»
de TVE

Mara Fuentes

Presentadora de «Guía Laboral»
e «Índice 2000» de Canal Sur

Anna Quintero

Directora de Comunicación y
Contenidos de Infojobs.net

Próspero Morán

Experto en Internet y columnista
de *Cinco Días*

Cándido Méndez

Secretario general de UGT

Dulce Gallego

Concejala de Empleo
del Ayuntamiento de Gijón

Dolores Cano

Directora general del INEM

Vicente Álvarez Areces

Presidente del Principado de Asturias

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón, Cajastur.

IV SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: EL EMPLEO Y EL MODELO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 11 Y 12 DE MARZO DE 2003

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

El IV Seminario abordó la situación actual del empleo y del modelo social de la Unión Europea bajo diversos prismas de carácter local, nacional y europeo. Entre otros temas se debatió sobre la Convención, la Europa Social, las estrategias locales de lucha contra el desempleo, las distintas perspectivas nacionales con las que los países miembros de la UE abordan el problema del empleo y el papel de los sindicatos en la lucha por acabar con el desempleo. Las sesiones de trabajo se desarrollaron bajo los siguientes títulos: «La Convención, la Europa Social y el empleo», «Las nuevas iniciativas de empleo en la UE», «Estrategias locales de lucha contra el desempleo», «Perspectiva española y británica sobre el pleno empleo», y «Los sindicatos en la nueva UE». Durante el seminario se presentó también el estudio «El Mercado de Trabajo en Gijón», que analiza la evolución en materia de trabajo entre 1998 y 2000.

Malcom Wicks

Secretario de Estado británico
para el Empleo

Carmen de Miguel

Secretaria general
de Empleo de España

Graciano Torre

Consejero de Empleo
del Principado de Asturias

Paz Fernández Felgueroso

Alcaldesa de Gijón

John Morley

Asesor de la Dirección General
de Empleo y Asuntos Sociales
de la Comisión Europea

Joaquín Almunia

Ex ministro de Trabajo por el PSOE

Manuel Pimentel

Ex ministro de Trabajo y Asuntos
Sociales por el PP

Jaime Montalvo

Presidente del Consejo
Económico y Social

Francisco González de Lena

Director de la Fundación SIMA

Dulce Gallego

Concejala de Empleo de Gijón

Pedro Castro

Presidente de la Comisión
de Empleo de la Federación
Española de Municipios
y Regiones

Ramón Jáuregui

Portavoz del PSOE en la Comisión
de Política Social y Empleo del
Congreso de los Diputados.

Antonio Ferrer

Secretario de Acción Sindical
de UGT

Walter Cerfeda

Secretario general para Europa
de la Confederación General
Italiana de Trabajadores

Julián Ariza

Secretario general adjunto de CCOO

José Luis González

Director de Comunicación
de Cajastur

Miguel Ángel Aguilar

Secretario general de la Asociación
de Periodistas Europeos

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón, Gobierno del Principado de Asturias, Cajastur.

V SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: NUEVA EUROPA, NUEVA SOCIEDAD, NUEVO EMPLEO

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 13 Y 14 DE DICIEMBRE DE 2004

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

El debate de la quinta edición abordó, entre otros temas: «El empleo en la nueva Europa ampliada, las nuevas tendencias en el contexto de la Europa de los 25»; «El empleo temporal y precario *versus* la calidad en el empleo»; «La encrucijada sindical»; «Evaluación del impacto a nivel local de la Estrategia Europea por el Empleo. Balance de resultados del Pacto Institucional por el Empleo en Asturias y del Pacto Gijón por el Empleo 2000/2003»; «Políticas locales de promoción económica y empleo: presente, pasado y futuro en la comarca de Gijón»; «El gobierno de la Empresa. Del Código Olivencia al Informe Aldama»; y «El empleo en la nueva Europa ampliada II: Las tendencias en España».

Paz Fernández Felgueroso
Alcaldesa de Gijón

Carlos Luis Álvarez
Presidente de la Asociación
de Periodistas Europeos

Vicente Álvarez Areces
Presidente del Principado de Asturias

Diego Carcedo
Consejero de RTVE
y director del seminario

Esteban Lozano Domínguez
Dirección General de Empleo
y Asuntos Sociales de la
Unión Europea

Antonio Gutiérrez
Ex secretario general de CCOO,
diputado socialista y presidente
de la Comisión de Economía
y Hacienda en el Congreso

Juan Eugenio Monsalve
Presidente de la Red Araña, Tejido
de Entidades Sociales para el Empleo

Graciano Torre
Consejero de Industria y Empleo del
Principado de Asturias

Justo Rodríguez
Secretario general de la
UGT de Asturias

Alberto Rubio
Secretario general
de CCOO de Asturias

Miguel Ángel Noceda
Redactor jefe de Economía de *El País*

Toni Ferrer
Secretario de
Acción Sindical de UGT

Julián Ariza
Adjunto a la
Secretaría General de CCOO

Sonia Avellaneda
«Radio Vetusta»

José Luis Álvarez
Director general de promoción de
Empleo del Principado de Asturias

Gonzalo González Espina
Director de la Agencia Local de
Promoción Económica y Empleo

Consuelo Abellán
Departamento de Economía.
Universidad de Oviedo

Florentino Felgueroso
Departamento de Economía.
Universidad de Oviedo

Francisco Pañeda
Director de RNE en Asturias

Esther Díaz García

Alcaldesa de Langreo y vocal de la Comisión de Desarrollo Económico y Empleo de la Federación Española de Municipios y Provincias

José María Pérez López

Concejal de Promoción Económica del Ayuntamiento de Gijón

Juan Sánchez

Secretario general de la Unión Comarcal de CCOO

Miguel Ángel Curieses

Secretario de organización de la Unión Comarcal de la UGT

Ignacio García López

Responsable de la Federación Asturiana de Empresarios

José Antonio Rodríguez Canal

Director adjunto de *El Comercio*

Alejandra Kindelán

Responsable del Servicio de Estudios del Grupo Santander

Jesús Grajeras

Director de Gobierno Corporativo y Responsabilidad Social de ENDESA

Declan Costello

Dirección General de ECFIN, Comisión Europea

Valeriano Gómez Sánchez

Secretario general de Empleo

Miguel Ángel Aguilar

Secretario General de la Asociación de Periodistas Europeos

José Manuel Menéndez Rozada

Concejal de Empleo del Ayuntamiento de Gijón

Manuel Pimentel

Ex ministro de Trabajo

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón

VI SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: LA RESPUESTA PÚBLICA ANTE EL PROBLEMA DEL DESEMPLEO

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 3, 4 Y 5 DE ABRIL DE 2006

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

La sexta edición del seminario abordó las distintas actuaciones para resolver el problema del desempleo puestas en marcha desde los niveles local, nacional y comunitario de las administraciones públicas. El Programa Nacional de Reformas puesto en marcha por la administración española, la experiencia local y comunitaria en las políticas de empleo, el balance provisional de la Estrategia de Lisboa o el papel de las políticas de empleo en el sistema económico actual son algunos de los temas que se analizaron en estas jornadas, que, asimismo, sirvieron de marco para la presentación del balance «Más de una década de Planes de Empleo Municipales», realizado por el Ayuntamiento de Gijón en el ámbito del programa relativo a medidas de incentivación del empleo de la Comisión Europea.

Paz Fernández Felgueroso
Alcaldesa de Gijón

José Luis Álvarez Alonso
Director gerente del Servicio
Público de Empleo. Consejería de
Industria y Empleo.

José Manuel Menéndez Rozada
Concejal de Empleo del
Ayuntamiento de Gijón

Graciano Torre González
Consejero de Industria y Empleo
del Principado de Asturias

Karl Pichelmann
Alto consejero de la Dirección
General de Economía y Asuntos
Monetarios de la Comisión Europea
(Austria)

Diego Carcedo
Consejero de RTVE
y director del seminario

Ángel Agudo
Consejero de Economía y Hacienda
del gobierno de Cantabria

David Castro
Concejal de Desarrollo Económico,
Formación y Empleo del
Ayuntamiento de Getafe

Antonio Becerril
Teniente de alcalde y vicepresidente
del Instituto de Empleo y Fomento
Empresarial de Zaragoza

Carlos Humanes
Director de *El Boletín*

Jesús Caldera
Ministro de Trabajo
y Asuntos Sociales

Miguel Ángel Aguilar
Secretario general de la Asociación
de Periodistas Europeos

Rodolfo Gutiérrez
Director del Área de Estudios
y Análisis del Consejo
Económico y Social

Miguel Ángel Noceda
Redactor jefe de *El País*

John Morley
Ex asesor de la Dirección General de
Empleo y Asuntos Sociales de la
Comisión Europea (Reino Unido)

Ioannis Drymoussis
Coordinador de Políticas de la
Estrategia Europea de Empleo.
Dirección General de Empleo
de la Comisión Europea (Grecia)

José Luis González Vallvé

Director de la Representación en
España de la Comisión Europea

Carlos Tortuero Martín

Subdirector general de la Unidad
Administradora del Fondo Social
Europeo, Ministerio de Trabajo

Ignacio Bernardo

Consejero de Trabajo y Asuntos
Sociales. Representación Permanente
de España ante la Unión Europea

Mario Bango

Periodista de TVE-Asturias

Miguel Arias Cañete

Secretario ejecutivo de Política
Económica y Empleo
del Partido Popular

Cándido Méndez

Secretario general de UGT

José María Fidalgo

Secretario general de CCOO

Severino García Vigón

Presidente de la Federación
Asturiana de Empresarios y miembro
del Comité Ejecutivo de la CEOE

José Luis Gómez

Director de la revista *Capital*

Vicente Álvarez Areces

Presidente del Principado de Asturias

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón.

VII SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: NUEVAS TENDENCIAS EUROPEAS DEL EMPLEO. INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO EN LA UE

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 11 Y 12 DE ABRIL DE 2007

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

En la séptima edición del seminario, representantes políticos, empresariales y sindicales europeos abordaron el impacto del fenómeno de la inmigración sobre el mercado de trabajo, así como las distintas actuaciones puestas en marcha en la Unión Europea para favorecer la integración y el acceso al empleo de la población inmigrante. La experiencia española, tras el proceso de normalización por el que más de medio millón de trabajadores extranjeros en situación irregular fueron dados de alta en la Seguridad Social, fue analizada y comparada con diferentes casos de países europeos. La formación continua a lo largo de toda la vida laboral y la persistencia de la precariedad laboral entre los más jóvenes fueron los otros ejes temáticos sobre los que giró el seminario.

Vicente Álvarez Areces

Presidente del Principado de Asturias

Paz Fernández Felgueroso

Alcaldesa de Gijón

Diego Carcedo

Presidente de la APE
y director del seminario

Marcos Peña

Presidente del Consejo
Económico y Social

Estrella Rodríguez Pardo

Directora general de Integración
de los Inmigrantes

Alberto González Menéndez

Secretario general de la Federación
Asturiana de Empresarios

Iñigo Noriega

Director de *El Comercio*

Ana Pastor

Secretaria ejecutiva de Política
Social y Bienestar del PP

Pilar Fernández Pardo

Senadora del PP por Asturias

Patrick Butor

Director general de Población
y Migraciones de Francia

Patrick Taran

Especialista principal en Migración
de la Organización Internacional
del Trabajo (EEUU)

Ángeles Solanes

Profesora Titular de Filosofía del
Derecho. Grupo de Estudios sobre
Ciudadanía, Inmigración y Minorías
de la Universidad de Valencia

Sandra Pratt

Responsable adjunta de la Unidad
de Inmigración y Asilo. Dirección
General de Justicia, Libertad y
Seguridad de la Comisión Europea

José María Ridao

Escritor y diplomático

Ángel Gómez Escorial

Presidente de la agencia
de prensa Escorial

Teresa Muñoz Rodríguez

Secretaria de Formación para
el Empleo de UGT

Juan Manuel Fuentes Doblado

Director general de Formación para
el Empleo de la Junta de Andalucía

Aino Salomäki

Jefe de la Unidad de Mercados de Trabajo y Sistemas de Protección. Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros de la Comisión Europea

Luis José García LLorente

Director de Documentación y Comunicación de la Fundación Tripartita para la Formación y el Empleo

Ángeles Bazán

Directora de Informativos de Fin de Semana de RNE
Xavier Prats Monné
Director de Empleo, Estrategia de Lisboa y Asuntos Internacionales de la Comisión Europea

Lola Liceras

Secretaria confederal de Empleo de CCOO

Fernando González Urbaneja

Presidente de la Asociación de la Prensa de Madrid y profesor de Historia Económica en la Universidad Carlos III

Francisco Mesonero

Director general de la Fundación Adecco para la Integración Laboral

Kasia Jurczak

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo

Marcelino Fernández Raigoso

Director del Área de Inserción Laboral y Promoción Profesional de la Universidad de Oviedo

Marta Rodríguez Tarduchy

Directora general de Inmigración

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón.

VIII SEMINARIO EUROPEO SOBRE EL EMPLEO: LA HORA DE LA MUJER

GIJÓN, PALACIO DE CONGRESOS, 11 Y 12 DE ABRIL DE 2008

ORGANIZA: APE y Ayuntamiento de Gijón

DIRIGE: Diego Carcedo

La mano de obra femenina se ha convertido en el motor del crecimiento del empleo en Europa. Desde el lanzamiento de la Estrategia de Lisboa en el año 2000, seis de los ocho millones de puestos de trabajo creados en la UE han sido ocupados por mujeres. Sin embargo, la persistencia de disparidades muestra que hay que hacer algo más por aprovechar el potencial productivo de las mujeres. Bajo el título «La hora de la mujer», la VIII edición del seminario abordó esta situación bajo distintos ángulos, conforme a los siguientes temas: «Nueva sociedad, nueva mujer, nuevas expectativas: una visión española», «El beneficio de la diversidad», «Poder y toma de decisiones: la vigencia del techo de cristal», «Conciliación de la vida familiar y laboral: una cuestión estratégica» y «La mujer en el mercado de trabajo: presente y futuro».

María Teresa Fernández de la Vega*
Vicepresidenta del Gobierno

Diego Carcedo
Presidente de la Asociación
de Periodistas Europeos
y director del seminario

César José Menéndez Claverol
Director de Relaciones
Institucionales y Asuntos Sociales
de Cajastur

Paz Fernández Felgueroso
Alcaldesa de Gijón

Vicente Álvarez Areces
Presidente del Principado de Asturias

Inés Ayala
Eurodiputada por el PSOE.
Fundadora de Mujeres Progresistas
y Mujeres Jóvenes

Clara Sánchez
Escritora y periodista

Marcos Peña
Presidente del Consejo
Económico y Social

Paz Andrés Sáenz de Santamaría
Catedrática de Derecho Internacional
Público de la Universidad de Oviedo

José María Ridao
Escritor y diplomático

Eleonor Tabi Haller-Jorden
Directora general de Catalyst Europe

Ángeles Bazán
Directora de Informativos de
Fin de Semana de RNE

Therese Murphy
Miembro del Consejo Ejecutivo del
Grupo de Presión de Mujeres
Europeas y presidenta del Consejo
Nacional de Mujeres de Irlanda

Susana Brunel
Adjunta a la Secretaría Confederal
de la Mujer de Comisiones Obreras

Julián Santamaría
Catedrático de Ciencia Política
de la Universidad Complutense
de Madrid y presidente del
Instituto Noxa Consulting

Celia Villalobos
Secretaria cuarta del Congreso de los
Diputados y ex ministra de Sanidad

Matilde Fernández
Diputada por el PSOE en la
Asamblea de Madrid y ex ministra
de Asuntos Sociales

Fernando Vallespín
Presidente del Centro de
Investigaciones Sociológicas

María Fernández Campomanes
Directora del Instituto
Asturiano de la Mujer

Cándido Méndez
Secretario general de la
Unión General de Trabajadores

Ignacio Buqueras
Presidente de la Comisión
Nacional para Racionalizar los
Horarios Españoles

Miguel Ángel Aguilar
Secretario general de la Asociación
de Periodistas Europeos

Xavier Prats Monné
Director de Empleo, Estrategia de
Lisboa y Asuntos Internacionales
de la Comisión Europea

Begoña Fernández
Concejala de Empleo, Igualdad y
Juventud del Ayuntamiento de Gijón

Graciano Torre
Consejero de Industria y Empleo del
Principado de Asturias

PATROCINA:

Ayuntamiento de Gijón y Cajastur.

