

**Jornada  
Nacional  
de la Mujer**

**Propuestas  
estratégicas  
para España**

**55**

*Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado*  
*<http://publicacionesoficiales.boe.es>*

*Edita:*  
*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*  
*(Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)*  
*C/ Condesa de Venadito, 34*  
*28027 Madrid*  
*[www.inmujer.es](http://www.inmujer.es)*

*Diseño de portada: Carlos Sendín & Asociados*  
*Imprime: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado*

*NIPO: 685-17-018-4*  
*Depósito Legal: M-?????-2017*



# Índice

.....

	Págs.
<b>Prólogo del Secretario de Estado de Servicios Sociales.....</b>	<b>9</b>
<b>1. Declaración Institucional de la Fundación Independiente .....</b>	<b>12</b>
<b>2. Patronato de la Fundación Independiente .....</b>	<b>16</b>
<b>3. Introducción</b>	
<i>PRESIDENTE DE HONOR Y PRESIDENTE DE LA I JORNADA NACIONAL DE LA MUJER</i>	
<b>D. Ignacio Buqueras y Bach .....</b>	<b>22</b>
<b>4. Acto de Inauguración I Jornada Nacional de la Mujer. Propuestas Estratégicas para España</b>	
<i>PRESIDENTE DE HONOR Y PRESIDENTE DE LA I JORNADA NACIONAL DE LA MUJER</i>	
<b>D. Ignacio Buqueras y Bach .....</b>	<b>26</b>
<i>PRESIDENTA DE FEDEPE</i>	
<b>D.ª Ana Bujaldón .....</b>	<b>28</b>
<i>DIRECTORA GENERAL DE SERVICIOS PARA LA FAMILIA Y LA INFANCIA</i>	
<b>D.ª Salomé Adroher .....</b>	<b>30</b>
<b>5. Mesas Redondas</b>	
<b>Educación y Formación .....</b>	<b>34</b>
<b>Nuevas claves en la educación y formación para el logro de una sociedad en igualdad de oportunidades.</b>	
<i>PRESIDENTE</i>	
<b>D. Rafael Fuertes, Director general de la Fundación Más Familia .....</b>	<b>34</b>
<i>PONENTES</i>	
<b>D.ª Giovanna de Calderón, Presidenta de Mujeres para el Diálogo y la Educación .....</b>	<b>37</b>
<b>D.ª Desireé García, Directora de Comunicación y Contenidos de Womenalia.....</b>	<b>39</b>
<b>D.ª Rosa Heredero, Responsable de Relaciones Institucionales de la Fundación Universitaria San Pablo CEU.....</b>	<b>42</b>
<b>D. Alejandro Macarrón Larumbe, Director de la Fundación Renacimiento Demográfico.....</b>	<b>44</b>
<b>Coloquio .....</b>	<b>50</b>

## Índice

<b>Conciliación, Corresponsabilidad e Igualdad.....</b>	<b>54</b>
<b>La brecha del tiempo entre hombres y mujeres. Valores que demanda nuestro modelo social para lograr la transformación cultural.</b>	
<i>PRESIDENTA</i>	
D. <sup>a</sup> María Sánchez Arjona, <i>presidenta de la Fundación MásHumano</i> .....	54
<i>PONENTES</i>	
D. José Luis Casero, <i>Presidente de ARHOE. Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles</i> .....	57
D. <sup>a</sup> Mónica Segovia, <i>Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la URJC</i> .....	60
D. <sup>a</sup> Eva Holgado, <i>Presidenta de la Federación Española de Familias Numerosas</i> .....	62
D. <sup>a</sup> María Linacero, <i>Especialista en Derecho de Familia UCM</i> .....	64
D. <sup>a</sup> Carmen Quintanilla, <i>Presidenta de AFAMMER –Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural–</i> .....	67
<b>Coloquio</b> .....	<b>70</b>
<b>Emprendimiento y Empleo</b> .....	<b>72</b>
<b>El siglo XXI, el siglo del emprendimiento femenino. Nuevos escenarios: flexibilidad laboral y el impulso del liderazgo femenino.</b>	
<i>PRESIDENTA</i>	
D. <sup>a</sup> Ana Bujaldón, <i>Presidenta de FEDEPE</i> .....	72
<i>PONENTES</i>	
D. Juan Pablo Lázaro, <i>Presidente de CEIM y Vicepresidente de CEOE</i> .....	74
D. <sup>a</sup> Yolanda Moratilla, <i>Presidenta del Comité de Energía del Instituto de la Ingeniería de España</i> .....	77
D. Aldo Olcese, <i>Presidente de Education for Employment</i> .....	81
D. Eduardo Rodríguez Rovira, <i>Presidente de la Fundación Edad&amp;Vida</i> .....	84
D. <sup>a</sup> Leticia Soberón, <i>cofundadora y responsable de contenidos de Dont Know</i> .....	87
<b>Coloquio</b> .....	<b>89</b>
<b>Medios de Comunicación y Redes Sociales</b> .....	<b>94</b>
<b>El compromiso de los medios y redes sociales en el proceso de transformación a favor de la igualdad de oportunidades para la mujer</b>	
<i>PRESIDENTA</i>	
D. <sup>a</sup> Marta Pastor, <i>Directora del programa “Ellas pueden” R5/RNE</i> .....	94
<i>PONENTES</i>	
D. José M. <sup>a</sup> Carrascal, <i>periodista y escritor</i> .....	97
D. <sup>a</sup> Elsa González, <i>Presidenta de la FAPE –Federación de Asociaciones de la Prensa de España–</i> .....	99

D. <sup>a</sup> Silvia Jato, <i>presentadora de televisión</i> .....	101
D. Antonio San José, <i>Director general de Non Stop People-Movistar</i> .....	103
D. <sup>a</sup> Mercedes Wüllich, <i>CEO de Mujeres y Cía.</i> .....	106
Coloquio .....	108
<b>6. Clausura I Jornada Nacional de la Mujer. Propuestas estratégicas para España</b>	
<i>PRESIDENTE DE HONOR Y PRESIDENTE DE LA I JORNADA NACIONAL DE LA MUJER</i>	
D. Ignacio Buqueras y Bach .....	114
<i>DIRECTOR GENERAL DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE FUNDACIONES</i>	
D. Silverio Agea.....	116
<i>SECRETARIA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD</i>	
D. <sup>a</sup> Susana Camarero .....	118
<b>7. Conclusiones y propuestas</b> .....	124
<b>8. Comunicaciones</b>	
<i>PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN ESTATAL DE MUJERES PROGRESISTAS</i>	
D. <sup>a</sup> Yolanda Besteiro de la Fuente .....	134
<i>SENIOR MANAGING PARTNER KLEINROCK ADVISORS</i>	
D. <sup>a</sup> Emma Fernández.....	136
<i>DIRECTORA GENERAL THE FAMILY WATCH-INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS SOBRE LA FAMILIA</i>	
D. <sup>a</sup> María José Olesti .....	138
<i>CONSEJERA DEL BANCO SANTANDER</i>	
D. <sup>a</sup> Isabel Tocino .....	141



# *Prólogo*



*Mario Garcés Sanagustín*  
*Secretario de Estado*  
*de Servicios Sociales e Igualdad*









La igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, más allá de su existencia como principio jurídico reconocido internacionalmente, es un valor fundamental en los países desarrollados.

Ninguna sociedad puede considerarse verdaderamente democrática sin contar con una participación igualitaria y proporcionalmente representativa de, al menos, la mitad de su población en las distintas esferas sociales y, en particular, en aquellas que tienen que ver con la toma de decisiones y la asunción de ámbitos de responsabilidad.

Aunque en España la situación de las mujeres ha cambiado y se han conseguido numerosas mejoras, aún quedan muchos objetivos por alcanzar y la promoción de la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres continúa siendo un objetivo prioritario para el Gobierno. Un objetivo que, además, es un motor imprescindible para el crecimiento económico y la cohesión social; lo que alcanza especial valor en un momento, como el actual, en que los primeros síntomas de recuperación, tras varios años de severa crisis, nos han de alentar para profundizar en el desarrollo de una economía más fuerte, sostenible e integradora.

Para conseguir que este objetivo pueda alcanzarse es preciso, entre otras cosas, sensibilizar, tanto a la sociedad en general como a colectivos específicos, sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido, es preceptivo desarrollar iniciativas conducentes tanto a favorecer la detección de situaciones de discriminación como a poner en valor los beneficios de la igualdad.

Como parte de este proceso, qué duda cabe que iniciativas como la celebración de esta

I Jornada Nacional de la Mujer, organizada por la Fundación Independiente, adquieren una enorme importancia, no solo por ofrecer un espacio para el debate y la reflexión sino por aportar propuestas estratégicas de cara al futuro en ámbitos tan importantes como la educación y la formación, la conciliación y la corresponsabilidad, el emprendimiento y el empleo o el papel que juegan en la actualidad los medios de comunicación y las redes sociales.

No cabe duda que la educación es uno de los pilares fundamentales de la socialización. Por ello, se convierte en elemento básico para lograr avanzar en este terreno y, desde la infancia, el sistema educativo debe promover y trabajar para superar las limitaciones que suponen los estereotipos, fomentando un desarrollo libre y equilibrado de la persona y estableciendo las bases, en coordinación con la familia, para construir unas relaciones entre los sexos basadas en la igualdad y el respeto. Unas relaciones que solo pueden concebirse desde la puesta en valor del concepto de «corresponsabilidad», como valor social, económico y personal que ha de ser asumido por la sociedad en su conjunto y que implica entender que hombres y mujeres tenemos las mismas responsabilidades respecto de la asunción de tareas domésticas y de cuidado de menores y personas dependientes. Unas tareas que, tradicionalmente, han sido desempeñadas en exclusiva por las mujeres, impidiendo su pleno desarrollo personal y profesional y que también tienen un enorme coste social y económico, como se pone de manifiesto en esta Jornada.

El reto demográfico que enfrentamos está íntimamente ligado al hecho de no haber dado una respuesta adecuada a las necesidades

## Prólogo

reales de la sociedad española y, en particular, a aquellas que se derivan de la falta de corresponsabilidad en la asunción de este tipo de tareas.

Haciendo mía una de las propuestas que surgen de esta Jornada, fomentar la corresponsabilidad como un valor social y defender la conciliación en igualdad como una exigencia de nuestro modelo social, en el que mujeres y hombres podamos disponer de las mismas oportunidades para cuidar una familia, para el desarrollo profesional o para el disfrute del tiempo personal, es una exigencia y ha de ser una prioridad para los próximos años.

No quiero acabar estas palabras sin felicitar a la Fundación Independiente por el trabajo que viene realizando y agradecer la organización de este foro, cuyas conclusiones y propuestas no duden que serán tenidas muy en cuenta por el Gobierno a la hora de abordar las acciones necesarias para que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sea en España, en el futuro inmediato, una realidad plena.

*Secretario de Estado  
de Servicios Sociales e Igualdad*

***1. Declaración Institucional de  
la Fundación Independiente  
con motivo del XX Aniversario  
de su refundación, ante su  
nueva etapa***

.....

.....

### **I. 30 años al servicio de la sociedad civil**

La **Fundación Independiente** nació en 1987, con un régimen democrático consolidado. La política protagonizaba la vida pública, pero los partidos desempeñaban un papel que desbordaba lo que es propio, y asumían la representatividad social casi en exclusiva, marginando la participación característica de una sociedad abierta.

Por otra parte, el artículo 6.º de la Constitución Española establece que los partidos políticos «*en su estructura interna y en su funcionamiento deberán ser democráticos*», lo que no se cumple adecuadamente.

Ante esta anómala situación, nace la **Fundación Independiente** en 1987, y se reactiva, con su refundación en 1995 con el propósito de aunar, desde la perspectiva de una sociedad plural, las aspiraciones y voluntades de la sociedad civil que, a salvo respetuosa con la misión de los partidos, reivindica ejercer su papel, con criterios propios, en el planteamiento y la solución de los problemas esenciales de la sociedad española.

Aquella era nuestra etapa fundacional: un tiempo para fijar principios sólidos, con pasos cortos para recorrer un largo camino. Era el tiempo de una siembra aún inacabada en este año, XX Aniversario de nuestra refundación, cuyos frutos recogerán las generaciones posteriores.

#### a) Principios sólidos:

El hombre es el sujeto de la sociedad civil, y miembro del Estado en su condición de ciudadano. Como afirmaba Hegel, recogiendo la milenaria tradición de la cultura occidental, «*el hombre tiene valor por sí mismo*».

Estado y sociedad civil constituyen dos órdenes diferentes y autónomos –el político y el social–, que posibilitan una relación más eficaz entre ellos. El Estado es «un poder de coacción legítima» –Weber–, mientras que la sociedad civil es «el poder de los sin poder» –Havel–.

El ámbito de la sociedad civil desborda el de las entidades organizadas no lucrativas, que en 1987 ascendían a 60.000, y hoy se elevan a casi 450.000: todo un fenómeno tan sólido y asentado, como atomizado y disperso.

Hay otros ámbitos de la sociedad civil: el primario, sin organización ni estructuras; el hombre de la calle, «*el hombre bueno*» que decía Machado; «*la gente, el hombre cualquiera*» del que hablaba Ortega. Los nuevos movimientos sociales. Por fin, la economía social.

#### b) Primeros pasos:

En sus albores, la **Fundación Independiente** pretendía convocar a la reflexión, a la actuación. Se trataba de buscar espacios en la opinión pública para que la sociedad descubriera las posturas de distintos actores sociales mediante *Jornadas de vertebración de la sociedad civil* celebradas por toda la geografía española; los *Congresos nacionales de organizaciones de mayores*; las *Conferencias sobre la familia*...

En el 2010 se iniciaron las **Tribunas Independientes**: almuerzos coloquios en los que han participado personalidades de los distintos sectores de la sociedad civil, tales como Dña. Isabel Tocino, D. Amando de Miguel, D. Víctor García de la Concha, D. Darío Villanueva, Dña. Carmen Posadas, Padre Ángel García, Monseñor Carlos Osoro, D. Antonio Garrigues, D. José M.ª Carrascal, D. Juan Velarde, D. Rafael Ansón, D. Alberto Ruiz Gallardón, entre otros.

#### c) Acciones singulares:

Desde 1996, la **Fundación Independiente** ha organizado los Homenajes Nacionales a **Espanoles Universales**: D. Camilo José Cela, D. Plácido Domingo, D. Vicente Ferrer, D. Federico Mayor Zaragoza, Dña. Margarita Salas, D. Julio Iglesias, D. Miguel Induráin, D. José Lladró, D. Pedro Duque, Padre Ángel García, D. Antonio Lamela, D. Ricardo Díez-Hochleitner, D. Rafael Nadal, D. Valen-

tín Fuster y D. Juan-Miguel Villar Mir. Igualmente ha creado los **Premios «Fundación Independiente» de Periodismo Camilo José Cela**, otorgados hasta el presente a D. Amando de Miguel, D. Juan Manuel de Prada, D. Ángel Expósito, D. Fernando Savater, Dña. Victoria Prego, Dña. Carmen Posada, D. Luis del Olmo, D. José María Carrascal, D. Carlos Herrera y D. Alberto Boadella.

En 2012 se iniciaron los **Encuentros de la Sociedad Civil** para reflexionar sobre situaciones puntuales públicas. La tercera edición, de ámbito nacional, tuvo lugar el pasado mes de noviembre en el *Palacio de Godoy*, sede del *Centro de Estudios Políticos y Constitucionales*.

Otra iniciativa a destacar es la elaboración y difusión de declaraciones institucionales sobre los problemas más candentes de España, bajo los siguientes epígrafes: «*Por una sociedad española abierta, participativa, solidaria y democrática*», «*Por la cohesión social, territorial y política de España*» y «*Propuestas para el cambio que necesita España*».

Mención aparte merece la singular iniciativa del **HOMENAJE UNIVERSAL AL IDIOMA ESPAÑOL**, que ha ocupado buena parte del esfuerzo de la Fundación en los años 2014 y 2015, y que ha culminado en la edición de un histórico libro que recoge las intervenciones orales de múltiples figuras públicas de España en los actos constitutivos del propio homenaje, textos de adhesión de múltiples personalidades relevantes, entre ellos los Jefes de Estado de ocho países americanos, y la primera recopilación de los discursos de aceptación de los Premios Nobel de Literatura en español, y los Premios Miguel de Cervantes.

La Fundación Independiente ha sido la promotora y creadora de tres destacadas entidades: **La Confederación Española de Organizaciones de Mayores**, en 1999; el **Consejo de Personas Mayores**, en 2002, y la **Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles**, en 2003.

En resumen, la Fundación Independiente ha desplegado durante 28 años una actividad potente, con fuerte reflejo en la sociedad y amplia proyección mediática, y que exige un profundo análisis para encarar fructíferamente el tiempo futuro.

## II. Una nueva etapa

El tiempo que viene trae consigo nuevas inquietudes, propuestas y peligros. La sociedad está sometida a profundas transformaciones derivadas de las nuevas tecnologías, la globalización, los cambios en el mercado del trabajo, la inmigración masiva, el cambio climático, el terrorismo mundial. Ante esta situación, y en el complejo momento político, social y económico de España, la **Fundación Independiente** abre un periodo de reflexión para plantearse su futuro con seguridad y realismo, y que se fundamentará en las siguientes directrices:

1. Colaborar activamente para conseguir **una educación de calidad** que forme a las personas *en conocimientos* y también *en valores*, y que aproveche *el talento y la creatividad* de todos adaptándose a las necesidades educativas de cada uno. Se necesita *una formación profesional* actualizada en relación con las oportunidades presentes y futuras de empleo, y promover la investigación de cara a la innovación y el desarrollo.
2. Proseguir participando intensamente en el fortalecimiento de **la sociedad civil**, y de la formación y manifestación de la voluntad popular.
3. Apoyar con decisión a **la familia** como instrumento básico *de convivencia y cohesión social*, de fomento de *la natalidad*, y de respeto y atención a *las personas mayores*.
4. Potenciar *la conciliación, la igualdad, la corresponsabilidad, la productividad, la competitividad*, y las relaciones en un

mundo cada día *más globalizado*. Para ello son imprescindibles **unos horarios racionales**, más humanos y europeos, dando valor al tiempo.

5. Impulsar las principales demandas de la sociedad española: **Unidad** y colaboración entre los diversos territorios; **Solidaridad** con los grupos sociales más necesitados; **Ética** en la vida política, en las administraciones públicas y en las relaciones empresariales; **Autogobierno, autocrítica y autocontrol** como elementos fundamentales del asentamiento de las libertades económicas y sociales; **Proyección internacional** desde nuestra irrenunciable adhesión a la Unión Europea.
6. Desarrollar **un Plan Estratégico** hasta el **año 2020** por un Grupo de Trabajo dirigido por el Presidente, que fortalezca la presencia de la sociedad civil en la vida pública y en la regeneración democrática, y colabore en el desarrollo de la participación de los Jóvenes en las actividades de la Fundación a través **del Foro Independiente**.
7. **Potenciar la comunicación** de la Fundación mediante publicaciones propias,

también vía *on-line*, recabando la colaboración de periodistas, expertos en redes sociales, medios de comunicación social y agencias de publicidad. Hay que favorecer **la Sociedad Digital**.

8. **Consolidar la financiación propia**, mediante el incremento de las aportaciones individuales que garanticen la auténtica independencia de la Fundación, y la creación de un equipo que gestione el apoyo de Instituciones y empresas patrocinadoras.
9. **Incrementar el número de Patronos** de la Fundación, especialmente entre los dirigentes de las nuevas generaciones.
10. **Potenciar la colaboración** y las relaciones con otras organizaciones de la sociedad civil para hacer realidad las demandas de la población con nuevas acciones directas y cercanas a la realidad social de cada momento.

*Madrid, 16 de diciembre de 2015  
XX. Aniversario de la refundación de la  
Fundación Independiente –1987–*

## ***2. Patronato de la Fundación Independiente***

.....

.....

**D. Josep M.<sup>a</sup> ADELL ARGILES**, Doctor Arquitecto. Catedrático de Sistemas Constructivos de la UPM.

**D. Aurelio ALONSO-CORTÉS CONCEJO**, Presidente del Foro de Madrid III Milenio (2012-2013).

**D. Fernando ÁLVAREZ BALBUENA**, Escritor, Politólogo, Investigador, Empresario.

**D. Rafael ALVARGONZÁLEZ CRUZ**, Doctor Ingeniero Agrónomo.

**D.<sup>a</sup> Isabel de ANDRÉS BRAVO**, Presidenta de la Fundación Germán Sánchez Ruipérez.

**D. Rafael ANSÓN PEIRONCELY**, Abogado Mas Calvet.

**Dña. Paloma ARENAZA DORRONSORO**, Empresaria. Presidenta de Honor del Club Siglo XXI.

**D. Gaspar ARIÑO**, Catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid.

**D.<sup>a</sup> Isabel BENJUMEA BENJUMEA**, Directora de la Red Floridablanca.

**D.<sup>a</sup> Manuela BOCOS MUÑOZ**, Licenciada en Filología. Funcionaria.

**D. Enrique BOHÓRQUEZ LÓPEZ-DÓRIGA**, Presidente del Grupo La Voz-Gacetas.

**Dña. Ana BUJALDÓN SOLANA**, Presidenta de FEDEPE.

**D. Ignacio BUQUERAS Y BACH**, Presidente de Honor. Presidente de Honor de ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles y de CEOMA.

**D. Francisco CAL PARDO**, Presidente de Leadair. Presidente del Consejo de Administración y Director General de AENA (1998-2000).

**D. José Vicente CEBRIÁN ECHARRI**, Ex Director general INSA (Ingeniería y Servicios Aeroespaciales S.A.).

**D.<sup>a</sup> Lourdes CENTENO HUERTA**, Asesora de la CNMV.

**D. José Manuel CHICOT URECH**, Presidente de Aerospace.

**D. Alfonso CORONEL DE PALMA**, Presidente de la oficina en Madrid de Crowe Horwath.

**D. Javier CREMADES**, Presidente-fundador Cremades & Calvo-Sotelo.

**D. Alfredo DAGNINO GUERRA**, Abogado. Letrado del Consejo de Estado. Socio de Crowe Horwath.

**D. Juan DÍAZ CANO**, Presidente de la Real Liga Naval Española.

**D. Juan Bautista DÍAZ GONZALEZ**, Empresario. Secretario de OCU Ediciones, S.L.

**D. Ricardo DÍEZ HOCHLEITNER**, Presidente de honor del Club de Roma. Español Universal 2008.

**D. Ángel DURÁNDEZ**, Presidente de Información y Control de Publicaciones.

**D. Jaume DURÓ PIFARRÉ**, Arquitecto. Presidente del Consejo Superior de Colegios de Arquitectos (1999-2002).

**D. José M.<sup>a</sup> DUTILH**, Presidente de honor de la Real Liga Naval Española.

**D.<sup>a</sup> Nuria ESPERT**, Actriz. Directora teatral.

**Dña. Isabel ESTAPÉ TOUS**, Notaria. Vicepresidenta del Panel Cívico de los Cien.

**Emmo. y Rvdmo. Sr. D. José Manuel ESTEPA LLAURENS**, Arzobispo Emérito. Prior de la Orden de Caballeros del Santo Sepulcro de Jerusalén.

**D. Baldomero FALCONES JAQUOTOT**, Presidente de Fomento y Expansión Empresarial.

**D. Alejandro FERNÁNDEZ ARAOZ**, Secretario General de la Fundación Gregorio Marañón. Presidente de SKF Española.

**D.<sup>a</sup> Carmen de FERNÁNDEZ-SEGADE MILLÁN**, Ex-Presidenta de la Confederación Católica de Padres de España, Europa e Iberoamérica –CONCAPA–.

**D. Enrique FERRER POGGIO**, Abogado asociado de Garrigues.

**D. José Juan FRANCH MENEU**, Profesor de Economía Aplicada en la Universidad Autónoma de Madrid.

**D. Rafael de FUENTES CORTÉS**, Doctor Ingeniero Agrónomo.

**D. Valentín FUSTER CARULLA**, Presidente de la Asociación Mundial de Cardiología. Di-



rector general del Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares Carlos III.

**Dña. Carmen GALLARDO PINO**, Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Rey Juan Carlos.

**D. Antón GARCÍA ABRIL**, Compositor. Doctor Honoris Causa de la Universidad Complutense de Madrid.

**Dña. Elena GARCÍA BOTÍN**, Presidenta de Pérez y CIA. Profesora Honoraria de la UIMP.

**D. Carlos GARCÍA-MAURIÑO**, Presidente de ASEFARMA.

**Padre Ángel GARCÍA RODRÍGUEZ**, Presidente-fundador de Mensajeros de la Paz/Edad Dorada. Español Universal 2005.

**D. Javier GODÓ MUNTAÑOLA**, Presidente del Grupo Godó.

**D. Josep GOMIS**, Presidente del Consejo Social de la Universitat Rovira i Virgili (2002-2004). Presidente del Museu Arxiu de Montblanc i Comarca.

**D. Tomás GONZÁLEZ CUETO**, Abogado de Jiménez de Parga Abogados.

**D. Jesús GONZÁLEZ PÉREZ**, Abogado Jesús González Pérez Abogados. Miembro de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación.

**D. Fernando GONZÁLEZ URBANEJA**, Periodista. Presidente de la Federación de Asociaciones de la Prensa de España (2004-2008).

**D. Pau GUARDANS CAMBÓ**, Empresario. Propietario de Único Hotels.

**D. Miguel de HARO SERRANO**, Presidente de Ediciones y Estudios, S.L.

**D. Miguel HERRERO Y RODRÍGUEZ DE MIÑÓN**, Abogado. Miembro del Consejo de Estado.

**D.ª Eva HOLGADO PASCUAL**, Presidenta de la Federación Española de Familias Numerosas.

**D. Julio IGLESIAS DE USSEL**, Director Fundación Villar Mir.

**D. Julio José IGLESIAS DE LA CUEVA**, Cantante. Español Universal 2001.

**D. Luis Miguel JIMÉNEZ BENITO**, Pedagogo. Empresario.

**D. Ángel Ignacio LAFUENTE ZORRILLA**, Presidente del Instituto de Técnicas Verbales.

**D.ª Pilar LAGUNA SÁNCHEZ**, Decana de la Facultad de CC. Jurídicas y Sociales de la Universidad Rey Juan Carlos.

**D. José LLADRÓ DOLZ**, Empresario. Español Universal 2003.

**D.ª Carmen LÓPEZ OLMEDO**, miembro del Capítulo Español del Club de Roma.

**D. Alfonso LÓPEZ QUINTÁS**, Catedrático. Miembro de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas.

**D. Álvaro MARAÑÓN Y BERTRÁN DE LIS**, Empresario. Asesor financiero independiente.

**D.ª Reyes MARCOS SÁNCHEZ**, Duquesa de Fernández Miranda.

**D.ª Catherine Jacqueline MARLIER ROBAUT**, Presidenta de Marlier-Houses & Buildings.

**D. Luis MARTÍ MINGARRO**, Presidente de la Unión Iberoamericana de Colegios y Agrupaciones de Abogados. Decano del Colegio de Abogados de Madrid (1992-2007).

**D. Pedro César MARTÍNEZ MORÁN**, conferenciante de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, ICADE Business School. Socio-Director de la División de Consultoría y Formación PSICOTEC (1991-2014).

**D. José M.ª MARTÍNEZ-VAL PEÑALOSA**, Doctor ingeniero industrial. Catedrático de la Universidad Politécnica de Madrid.

**D. José MASIP MARZÁ**, abogado. Patrono de la Fundación Universitaria San Pablo CEU.

**D. Pablo MAYOR MENÉNDEZ**, Abogado del Estado. Socio de ALLEN & OVERY.

**D. Federico MAYOR ZARAGOZA**, Presidente de la Fundación Cultura de Paz. Director General de la UNESCO (1987-1999). Español Universal 1999.

**D. Antonio MIRANDA MIRET**, Empresario.

**D. Antonio MOCHÓN RONDA**, socio de BIM Consulting.

**D.ª Elena MOLERO DE LA FUENTE**, Empresaria.

**Jornada Nacional de la Mujer  
Propuestas estratégicas para España**

**D.ª María MORENO SORROSAL**, Presidenta de la Fundación Ciudad de la Esperanza y la Alegría.

**D. Antonio MORLANES**, Presidente del Grupo Viridiana.

**D. Pedro NAVARRO MARTÍNEZ**, Consultor. Vicepresidente de la Fundación ESADE. Presidente de Accenture (1990-2000).

**D. Pedro NÚÑEZ MORGADES**, Abogado. Defensor del Menor de la Comunidad de Madrid (2001-2006). Diputado en la Asamblea de Madrid (2007-2011).

**D. Manuel OCAÑA LOSA**, Doctor Ingeniero Aeronáutico. Secretario General de la Fundación Independiente (1995-2006).

**D. Aldo OLCESE SANTONJA**, Presidente de FINCORP. Presidente de la Fundación Educación para el Empleo.

**D. Juan Antonio ORTEGA Y DÍAZ AMBRONA**, Defensor del cliente de BBVA. Ministro de Educación (1980-1981).

**D.ª María Ángeles OSORIO ITURMENDI**, Directora de la Fundación España-Chile.

**D. Juan Gonzalo OSPINA**, Abogado. Presidente de la Asociación de Jóvenes Abogados.

**D. Félix Manuel PÉREZ MIYARES**, Empresario. Ministro de Trabajo (1980-1981).

**D. Miguel PÉREZ-FRAYLE**, Retail Consultant Star Cooperation.

**D. Manuel PIMENTEL SILES**, Presidente de la Editorial Almuzara. Ministro de Trabajo (1999-2000).

**D. Antonio PONT Y AMENÓS**, Presidente de la Fundación Gresol. Miembro de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras.

**D.ª M.ª Jesús PRIETO LAFFARGUE**, Past President de la WFEO. Presidenta de la Fundación Independiente (2007).

**D. José T. RAGA**, Catedrático. Rector de la Universidad CEU San Pablo (1994-1999).

**D. Pedro RIVERO**, Presidente de Liberbank. Presidente de UNESA (2006-2010).

**D. Pau ROCA**, Secretario General de la Federación Española del Vino.

**D. Carlos E. RODRÍGUEZ**, Periodista.

**D. Lorenzo RODRÍGUEZ DURÁNTEZ**, Director Gerente de la Fundación Caja Duero (2004-2011).

**D. Eduardo RODRÍGUEZ ROVIRA**, Presidente de Edad & Vida. Presidente de CEOMA (2001-2007).

**D. Juan ROSELL**, Presidente de CEOE. Presidente de Fomento del Trabajo Nacional (1995-2011).

**Emmo. y Rvdmo. Sr. D. Antonio M.ª ROUCO VARELA**, Cardenal-Arzbispo Emérito de Madrid.

**D.ª M.ª José RUBIO ARAGONÉS**, Historiadora y escritora. Secretaria General de la Sociedad Bicentenario del General Prim.

**D. Antonio SÁENZ DE MIERA**, Presidente de la Fundación San Benito de Alcántara.

**D. Rafael SAIZ GAMARRA**, CEO director Muy Alto Rendimiento.

**D.ª Margarita SALAS**, Académica. Investigadora. Miembro de la Real Academia Española y de la Real Academia de Ciencias. Española Universal 2000.

**D. Eduardo SÁNCHEZ MORRONDO**, Administrador único de BONHEUR ASESORES. Miembro de la Junta directiva de la Confederación Empresarial de Madrid-CEOE (CEIM).

**D. Carlos SÁNCHEZ REYES**, Presidente de la OCU. Presidente de las Cortes de Castilla y León (1987-1991).

**D. Salvador SÁNCHEZ TERÁN**, Presidente de la Plataforma G2020. Presidente del Consejo Social de la Universidad de Salamanca (1996-2012). Ministro de Transportes y Comunicaciones (1978-1980).

**D.ª Nieves SEGOVIA BONET**, Presidenta de la Institución Educativa SEK.

**D. Eduardo SERRA REXACH**, Presidente de la Fundación Transforma España. Ministro de Defensa (1996-2001). Presidente de la Fundación Elcano (2004-2006).

**D. Javier SOTA RAMOS**, Coordinador del Programa de Seguimiento y Evaluación de la Cooperación Española (FIIAPP).

**D. Juan Manuel SUÁREZ DEL TORO**, Presidente de Cruz Roja Española e Internacional (1994-2015).

**D. Juan TORRES PIÑÓN**, Empresario. Presidente del Colegio Libre de Eméritos.

**D. Jesús TRILLO FIGUEROA**, Abogado del Estado.

**D. Gaspar de VICENTE**, Tesorero del Colegio de Ingenieros Industriales de Madrid.

**D. Juan-Miguel VILLAR MIR**, Presidente del Grupo Villar Mir.

**D. Juan YANES**, Empresario Yanes Bros. S.L.

**D. Enrique de YBARRA E YBARRA**, Presidente de la Fundación Vocento.

**D. Eduardo ZAPLANA HERNÁNDEZ-SORO**, Adjunto al Secretario General de Telefónica. Presidente Club Siglo XXI. Presidente de la Generalidad Valenciana (1995-2002). Ministro de Trabajo (2002-2004).

**D. Emilio ZURUTUZA**, Presidente de Honor de la Fundación ADECCO.



### ***3. Introducción***

.....

*D. Ignacio Buqueras y Bach*  
*Presidente del Comité Ejecutivo*  
*de la I Jornada Nacional de la Mujer*  
*y Presidente de Honor*

.....

La **Fundación independiente** –1987– tiene como objetivo prioritario el fortalecimiento de la sociedad civil y su proyección. Desde sus inicios organizó por toda España **Jornadas sobre Vertebración de la Sociedad Española**. La primera tuvo lugar en el *Ateneo de Madrid*, los días 11 y 12 de junio de 1993. Una publicación, que titulamos «**Cuadernos de Sociedad**», recogió todas las intervenciones. Con ella, nació la Colección de «**Cuadernos de Sociedad**», de la que llevamos publicados 39 números. En 1992 convocamos y organizamos el **I Congreso Nacional de Organizaciones de Mayores** que celebramos bianualmente, hasta el **V Congreso Nacional** en 2001. A partir de entonces, ha sido **CEOMA** –*Confederación Española de Organizaciones de Mayores*–, que constituyó la Fundación, la que ha continuado convocándolos. En 1993 promovimos la **Conferencia Nacional de la Familia** que se desarrolló el citado año, y en 1994, *Año Internacional de la Familia*, en el que publicamos el *Documento 40 ONGS sobre la Familia*. En todas las citadas importantes actividades, como es obvio, el **papel de la mujer** y el estudio de su problemática fueron muy relevantes. También, sin lugar a dudas la mujer ha tenido un papel relevante en los tres **Encuentros Nacionales de la Sociedad Civil**. El número de mujeres participantes fue notable, aunque mejorable.

Desde siempre, he considerado que hay que potenciar el papel que debe desarrollar la mujer en la sociedad. Hace más de 30 años, concretamente en 1984, como presidente del **Círculo Catalán de Madrid** –1952– organicé cinco mesas redondas con la denominación «**La mujer de hoy**», con los siguientes títulos: «*La mujer como madre de familia*» –17/V/84–; «*La mujer como esposa*» –24/V/84–; «*La mujer como profesional*» –30/V/84–; «*La mujer empresaria*» –7/VI/84–; y «*La mujer en la Administración*» –14/VI/84–. Intervinieron un total de 26 mujeres, todas ellas de acreditada preparación y relevancia. Por facilitar

algún referente, en la mesa «*La mujer como esposa*» intervinieron **D.<sup>a</sup> Marisa Hernández**, esposa del que fue *vicepresidente del Gobierno*, **D. Fernando Abril Martorell**; **Dña. Carmen Menéndez**, esposa del que fue líder del *PCE*, **D. Santiago Carrillo**; y **D.<sup>a</sup> Francisca Miranda**, esposa del que ha sido, y es uno de los referentes más importantes de la sociedad civil, **D. Antonio Garrigues Walker**. **D.<sup>a</sup> Isabel Tocino**, que fue *Ministra* bastantes años después, intervino en «*La mujer como profesional*». Actué como *moderador* de las cinco mesas, que tuvieron gran éxito de público y fuerte proyección mediática.

Los hechos y datos expuestos, unos pocos entre los muchos que podríamos aportar, tanto en el ámbito de la sociedad civil como en el personal, hacen que la **Fundación Independiente** considerara oportuno la celebración en el 2016 de la **I Jornada Nacional de la Mujer**. La compleja, grave y preocupante situación creada por la convocatoria de unas segundas elecciones generales en medio año hicieron que viéramos oportuno adelantar la fecha prevista para el otoño de la **I Jornada Nacional**, y hacerlo, para fortalecer nuestro mensaje, 30 días antes de las elecciones, o sea el 26 de mayo.

Tres fueron los objetivos prioritarios de la **I Jornada Nacional de la mujer**:

1. *Dar visibilidad* a la problemática de la mujer en nuestra sociedad.
2. *Dar protagonismo a cada mujer* para avanzar en la conquista de sus lógicas aspiraciones.
3. Hacer *un llamamiento a los partidos políticos*, muy especialmente a sus líderes, para que asumieran en *sus programas electorales* la incorporación de las conclusiones y las propuestas aprobadas y el compromiso de desarrollarlas.

Para el mejor desarrollo de la **Jornada Nacional** agrupamos la problemática de la mujer en las siguientes cuatro mesas redondas:

- Educación y formación.
- Conciliación, corresponsabilidad e igualdad.
- Emprendimiento y empleo.
- Medios de comunicación y redes sociales.

Cada una de ellas contó con una Presidenta/e moderador/or y cinco ponentes. Se seleccionaron personas de acreditada experiencia y representativas de destacadas entidades de la sociedad civil. Teniendo en cuenta que los temas a exponer, analizar y debatir, en su mayor parte, han sido motivo de múltiples estudios, cursos, seminarios, publicaciones..., se solicitó a los intervinientes en las mesas claridad y brevedad en las mismas, buscando el máximo pragmatismo para elaborar unas conclusiones directas y eficaces. El resultado ha sido muy positivo.

En el libro podrá encontrar, leer reflexivamente y espero enriquecerse con las intervenciones íntegras de los miembros de las mesas, de las que se produjeron en los coloquios y las conclusiones aprobadas por la gran mayoría de los participantes.

Mis últimas palabras son para agradecer a todos los intervinientes: presidentes-moderadores, ponentes, participantes en los coloquios, entidades organizadoras y colaboradoras, medios de comunicación y redes que

han difundido la Jornada, sus conclusiones. También nuestra gratitud a la **Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad del Ministerio de Sanidad**.

No puedo ni debo olvidarme de los partidos políticos a los que solicitamos hicieran suyas las conclusiones y las propuestas aprobadas para desarrollar las leyes necesarias para su aplicación. Esperamos que sean sensibles a unos temas que nos afectan a todos los ciudadanos, y muy especialmente a casi el **52%** de ellos, **las mujeres**. Deseamos que en esta legislatura se desarrollen las leyes y las normas para su aplicación. El Comité Ejecutivo de la I Jornada Nacional de la Mujer velará por que sea una realidad.

Consideramos de gran importancia potenciar el papel de **la mujer** y su reconocimiento en la sociedad. Se ha avanzado, pero aún estamos lejos de la igualdad deseada. Palabras como **conciliación, corresponsabilidad, buen uso del tiempo, igualdad de oportunidades...**, están lejos de la realidad. Tenemos que continuar trabajando eficaz y tenazmente para avanzar en los citados importantes y trascendente campos. Para la **Fundación Independiente** este es uno de sus objetivos prioritarios.





***4. Acto de inauguración  
I Jornada Nacional de la Mujer.  
Propuestas Estratégicas para  
España***

.....

.....

**D. Ignacio Buqueras y Bach**

**Presidente de Honor y del Comité  
Ejecutivo de la I Jornada Nacional  
de la Mujer**



Mis primeras palabras deben ser y son de gratitud a la Secretaria de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, **Susana Camarero**, por su inmediata receptividad a nuestra propuesta de celebración de la **I Jornada Nacional de la Mujer** y por su hospitalidad. Agradezco la presencia y las palabras que pronunciará la Directora General de Servicios para la Familia y la Infancia, **Salomé Adroher**; al igual que las de la Presidenta de FEDEPE, que este año celebra el XXV Aniversario, **Ana Bujaldón**.

También mis agradecimientos a tres entidades por su apoyo en la organización de la Jornada: la Asociación Española de Fundaciones –AEF–, la Federación Española de Mujeres Directivas y Empresarias –FEDEPE– y la Plataforma de la Sociedad Civil G2020.

Consideramos de gran importancia potenciar el papel de la mujer y su reconocimiento en la

sociedad. Se ha avanzado, pero aún estamos lejos de la igualdad deseada. Palabras como **conciliación, corresponsabilidad, buen uso del tiempo, igualdad de oportunidades...**, están lejos de la realidad. Tenemos que continuar trabajando eficaz y tenazmente para avanzar en los citados importantes y trascendente campos.

La convocatoria y celebración de la I Jornada Nacional de la Mujer el 26 de mayo de 2016, 30 días antes de unas elecciones generales de singular importancia y trascendencia, tienen un doble objetivo:

- Dar máxima visibilidad a la problemática de la mujer hoy y facilitar soluciones pragmáticas a la misma.
- Hacer un llamamiento a los partidos políticos para que en sus programas electorales

tengan muy presente y de forma prioritaria la problemática de la mujer.

Me he dirigido, en carta personalizada, a los líderes de todos los partidos políticos con representación parlamentaria, informándoles de la I Jornada Nacional, invitando a una representación de los mismos a asistir a ella y comprometiéndonos a remitirles las conclusiones y propuestas que cada mesa redonda apruebe de forma inmediata, para que las tengan en cuenta en sus programas.

A partir de este acto de inauguración viviremos cinco horas muy intensas que a todos nos enriquecerán. Para ello, cuatro mesas redondas nos permitirán abordar cuatro áreas básicas para la mujer: Educación y formación; Conciliación, corresponsabilidad e igualdad; Emprendimiento y empleo, y Medios de comunicación. Cada mesa redonda está constituida por una Presidenta/e moderadora/or y cinco

ponentes. Un total de 24 personas, de gran categoría, desarrollarán los temas a exponer y debatir, con claridad y pedagogía. Nuestro objetivo, que bien conocen, es elaborar unas conclusiones y unas propuestas estratégicas.

El trabajo desarrollado en esta I Jornada Nacional de la Mujer debe estar dirigido a **mejorar la vida y el reconocimiento de cada mujer**, muy en primer lugar por ella misma, y, como es lógico, por el hombre, la sociedad, las instituciones, los medios de comunicación social...

Mis últimas palabras en este acto deben ser de bienvenida a los asistentes al mismo, pero también, muy especialmente, a los que por *streaming* y redes sociales están siguiéndonos. Espero y deseo que la Jornada Nacional les resulte muy grata, positiva y motivadora. Entre todos debemos comprometernos a hacer un mundo mejor.

**Dña. Ana Bujaldón**

**Presidenta de FEDEPE**



Gracias a todas y a todos por acompañarnos. En primer lugar, me gustaría destacar la presencia y agradecerle su asistencia a Salomé Adroher, Directora general de Servicios para la Familia y la Infancia. Hoy es un día importante para FEDEPE. Cuando Ignacio Buqueras y yo comenzamos a hablar sobre la necesidad de crear un foro como este, estuvimos de acuerdo en que si queríamos ser agentes activos de transformación en la sociedad no podíamos hacerlo solos.

Y por ese motivo pensamos en este modelo de jornada. Una iniciativa que quiere ser proactiva, tiene voluntad de convertirse en un laboratorio de ideas, un escaparate de propuestas, estrategias de voces autorizadas del mundo de las asociaciones, la empresa, las instituciones, los medios de comunicación...

Queríamos crear un ágora pública donde colocar en el centro la igualdad de oportunidades de la mujer.

FEDEPE da voz y representa a mujeres directivas, profesionales o empresarias muy plurales en edad, actividad o visión política. Pero todas estamos totalmente de acuerdo en asegurar que es absolutamente prioritario romper la brecha de género que distancia a hombres y mujeres en salarios, en responsabilidades domésticas y cuidados. Es una prioridad porque sus consecuencias son graves por su impacto en el 52% de la población que somos las mujeres.

Este es el motivo por el que esta Jornada Nacional de la Mujer se enmarca además en la celebración de los 25 Premios FEDEPE, un

aniversario con el que queremos poner en valor el liderazgo femenino.

Me alegra poder convertir en realidad este foro gracias a todas y todos los invitados que nos acompañan hoy, gracias por vuestra colaboración y, sobre todo, gracias por vuestro

compromiso. Tenemos por delante horas de trabajo intenso y os animo a que lo disfrutéis y a que participéis para llenarlo de vida.

Y, sin más, le cedo la palabra a la Directora general de Servicios para la Familia y la Infancia, Salomé Adroher.

**Dña. Salomé Adroher**

***Directora general de Servicios  
para la Familia y la Infancia***



Saludo a todos los presentes, a los que doy la bienvenida a esta su casa, la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, y agradecimientos a la Fundación Independiente y demás entidades organizadoras y colaboradoras por su invitación a inaugurar esta Jornada Nacional de la Mujer, que pretende profundizar en la apuesta por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, aspiración irrenunciable de toda sociedad democrática avanzada.

Querría compartir con todos ustedes tres breves reflexiones:

En primer lugar, la evidencia de que la sociedad española es dinámica, ha ido transformándose a gran velocidad, es avanzada y compleja, y ha ido diversificándose cada vez más, por la combinación de cambios demográficos, culturales, económicos, de nuevas

exigencias derivadas de un mundo cada vez más globalizado, que se han producido en nuestro país de forma más acelerada que en otros de nuestro entorno. Un protagonista esencial de estos cambios hemos sido, sin duda, las mujeres y el papel que progresivamente y de manera decidida e imparable estamos adoptando en nuestra sociedad.

Sin embargo, estos cambios no han sido sincrónicos ni totalmente equilibrados: es urgente la necesidad de reorganizar ciertas estructuras sostenidas por unas bases que ya no responden al momento actual. Los horarios de trabajo, por ejemplo, no están pensados, generalmente, para una sociedad en la que trabajan ambos miembros de la pareja que deben además atender al cuidado de sus hijos y otras responsabilidades familiares y personales.

Son dos los grandes retos, en los que también ha trabajado el Congreso de los Diputados re-

cientemente: la conciliación entre vida familiar, personal y profesional, y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en todas las esferas de la vida, pero especialmente en aquellas donde persiste una desigualdad manifiesta, como es el ámbito de lo privado y lo familiar.

Para ilustrar este reto, y en segundo lugar, creo relevante recordar, en alguno de los resultados de la *encuesta encargada al CIS* por el Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad en 2014 con ocasión del XX aniversario del Año Internacional de la Familia:

- La segunda demanda de la población en relación a las políticas sociales de apoyo a la familia es flexibilizar la jornada laboral de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (48%) (la primera demanda es el apoyo a las personas en situación de dependencia, con un 52%).
- En relación a la atención a los hijos menores, un 82% de mujeres afirman que son ellas las que se hicieron cargo de sus hijos menores de tres años, y un 77% de hombres así lo corrobora.
- De acuerdo con la misma encuesta, aunque la carga importante del hogar sigue recayendo principalmente en la mujer, existe una mayor igualdad en tareas que tradicionalmente realizaban en exclusiva las mujeres y que tienden a cambiar. Al analizar los grupos de personas más jóvenes, se advierte una mayor tendencia hacia la igualdad, pero aún siguen existiendo diferencias muy importantes entre hombres y mujeres. Muchas de las cuestiones relativas a la conciliación y a la vida en familia son cada vez más tratadas explícitamente en la pareja.
- Los *datos sobre usos del tiempo indican aun la gran distancia en términos de corresponsabilidad* entre hombres y mujeres: en términos generales, las mujeres dedican un promedio de 4 horas y 29 minutos a tareas de hogar y familia frente a los hombres, que lo hacen (los que declaran hacerlo) un promedio de 2 horas y 32 minutos. Esto es así

sea cual sea la composición familiar (parejas con o sin hijos, hogares monoparentales). Si se analiza según la situación laboral, las mujeres ocupadas dedican 3 horas y 46 minutos diarios a hogar y familia, frente a las 2 horas y 21 minutos de los hombres.

Estos datos, y otros muchos, muestran, en tercer lugar, que es preciso seguir avanzando hacia un modelo social y de relaciones laborales que integre y promueva la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y que facilite una mayor corresponsabilidad en el ámbito familiar, porque es indiscutible que esto tendrá un impacto positivo en el crecimiento económico, el empleo y la productividad de las empresas, así como en la competitividad y la cohesión social, elementos fundamentales para superar los efectos de la crisis económica.

La respuesta positiva a estos retos requiere de la implicación de todos los actores sociales, políticos y económicos, solo entre todos es como podremos construir una sociedad más inclusiva y humana, que genere equilibrio y bienestar para su ciudadanía. Y como actores me refiero tanto a las administraciones públicas, primer sector; al tejido empresarial, segundo sector, y a las ONGs, tercer sector, con el apoyo fundamental de los medios de comunicación.

En relación a la responsabilidad del Gobierno, primer sector, al que en este acto me honro representar, estos años, de la mano de todos los actores, hemos impulsado un conjunto articulado de medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de mujeres y hombres tanto en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades como en el Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017.

Permítanme que me refiera a este segundo como responsable del Centro directivo que lo impulsó. El Gobierno elaboró este plan porque es esencial el reconocimiento y el apoyo a la labor que prestan las familias, que constituyen una fuente insustituible de confianza y de soli-

## Jornada Nacional de la Mujer Propuestas estratégicas para España

daridad en nuestra sociedad. Para ello se aprobó un Plan que vertebra la política de familia de manera explícita y ordenada, incluyendo las iniciativas de los todos los Ministerios, como un conjunto coherente de acciones de apoyo a las familias que supere una visión exclusivamente sectorial, centrada en colectivos específicos. Se trata, en definitiva, de que el apoyo a la familia tenga un carácter transversal.

En este Plan Integral se aborda, entre otras materias, la conciliación entre familia y trabajo y la corresponsabilidad, como una de las líneas estratégicas, en todo lo que afecte a racionalización y flexibilización de horarios, impulsos del trabajo a tiempo parcial o el teletrabajo, permisos por cuidado de hijos, servicios de cuidado infantil, etc. Igualmente el Plan desarrolla una línea estratégica centrada en el apoyo a la maternidad, tanto desde el punto de vista de las mujeres (aspectos sanitarios, educativos, de conciliación con el empleo, impulso de la corresponsabilidad por sus parejas, etc.) como desde la perspectiva social (apoyo a la natalidad y a la renovación

demográfica de nuestro país), incluyendo medidas como el complemento en la cuantía de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente y viudedad para mujeres que hayan tenido dos o más hijos. Asimismo, se incluyen medidas específicas para abordar las necesidades de algunos colectivos familiares, entre los que se encuentran las familias monoparentales, que constituyen un colectivo fuertemente feminizado (las mujeres suponen casi 9 de cada 10 familias encabezadas por un adulto solo con menores a cargo).

En un contexto como el actual, es necesario apostar por políticas que se comprometan con el desarrollo de las personas, con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y que comprendan la importancia estratégica de las políticas sociales y familiarmente responsables para la buena marcha de nuestra economía y nuestra convivencia.

Muchas gracias a todos y deseo que esta Jornada, estoy segura de que así será, contribuya a avanzar en el fomento de la conciliación y la corresponsabilidad.





## ***5. Mesas Redondas***

.....

.....

## **Educación y Formación**

### **Nuevas claves en la educación y formación para el logro de una sociedad de igualdad de oportunidades**

**D. Rafael Fuertes**

**Director general de la Fundación  
Más Familia**

**Presidente-moderador**



El área a tratar en esta mesa es la educación y la formación, y desde esa perspectiva quiero plasmar brevemente unas ideas. Lo primero de todo, me quedo impresionado con la encuesta del CIS que nos ha transmitido hace un momento **Salomé Adroher**.

Mi experiencia en estos 10 últimos años trabajando en conciliación e igualdad de oportunidades a través de la fundación que dirijo, es que no hemos tenido ningún apoyo legal, ni medios para facilitarla, tan solo de las empresas que han visto factible aplicar dichas normas a su caso, de manera que podían fidelizar y retener el talento de los trabajadores a

su empresa, y viendo la oportunidad de hacer uso de la responsabilidad social empresarial, que no solo se refiere a medio ambiente y colectivos desfavorecidos, sino el trabajar con las personas.

He podido ver cómo aplicando esto se ayuda a que suceda un cambio en la sociedad, sobre todo en el aspecto del tema que estamos tocando hoy aquí, el de la igualdad de la mujer. Les voy a contar una pequeña anécdota. Cuando yo llegué a la Fundación Más Familia, la primera ponencia que fui a dar fue en un foro en el que todos eran mujeres. Me preguntaron: ¿tú como hombre a qué vienes hablar de

conciliación?, a lo que respondí que creía que había que hablar de ello, porque pienso que en cuanto los hombres empezamos a hablar sobre estos temas y normalicemos dejará de ser un tema que siempre se asocia exclusivamente a la mujer.

A lo mismo me gustaría que se llegara en materia de educación y formación. Si este mensaje se implantara en estos ámbitos, desde ese momento se trabajaría para acabar con la imagen de desigualdad asociada a la mujer y ciertos roles impuestos a ellas exclusivamente. Otro de los temas que me gustaría abordar es la oportunidad de talento diverso. Estamos en un momento de nuevo paradigma de la sociedad, cambiante y con poder. Si a mí me dicen hace diez años que con una pequeña fundación como la que dirijo íbamos a estar presentes en 21 países, no me lo hubiese creído. O en el caso de una pyme, como es mi caso, estar presente fuera de España y teniendo más de 500 empresas y más de 650.000 trabajadores, igualmente no lo hubiera creído, pero es la realidad que tenemos ahora mismo, y para hacer cosas distintas necesitamos talentos distintos, y hacer las cosas de maneras distintas, y es donde toca cambiar de paradigma. Mi impresión es que el marco legal que tenemos hoy en día, que ha sido un marco que ha intentado proteger a la mujer, evitar todos los problemas que tienen que ver con el maltrato y fomentar la presencia de la mujer en los consejos de administración, ha sido una situación buena para cambiar la percepción de la sociedad, pero desde mi punto de vista es insuficiente y aún debemos trabajar mucho sobre ello.

Hace poco estuve en Irlanda, donde existe un gran número de madres solteras, ciertamente un alto porcentaje. Me estuve informando, viendo datos, preguntando y me indicaron que en los años 40/50 existía un abandono de las mujeres por parte del gobierno y se les dio una casa gratuita mientras estuvieran en esa situación. Y eso las ha cambiado, como dicha

situación favorece a las mujeres que están solas, ha hecho de ello un estatus, que las mujeres prefieran no tener una familia estable, no casarse, porque tienen una casa gratis.

Yo haría una reflexión en voz alta: no sé si el marco actual es el mejor de cara al futuro y se deberán plantear recursos para ese cambio de paradigma que deberíamos trabajar.

Sí me gustaría por último comentar que el eje para la conciliación sobre el que nosotros hemos trabajado y que creo que sería también aplicable en materia de igualdad y mujer, sería trabajar líderes en la sociedad, trabajarlos desde la educación y la formación.

¿Por qué digo esto? Porque en el momento que existan buenos jefes, buenos líderes que dirijan la sociedad, el tema de la conciliación pasaría a segundo plano, porque te mirarían y valorarían por lo que tú eres, por tu talento y lo que aportas, no por lo que eres.

Pongo un ejemplo que me han transmitido mis hijos. Hoy día los que me ayudan a reciclar son ellos, a qué contenedor va cada cosa o me indican que cierre el grifo del agua. Y esto es porque desde la escuela han recibido educación, formación, concienciación de cómo hay que reciclar, de cómo cuidar nuestro medio ambiente y los beneficios que nos aporta, que hay que protegerlo para poder transmitirlo a las siguientes generaciones y en esto también nos educan ellos a los padres. Entonces, ¿por qué no conseguimos que desde el colegio se implante esto, creando líderes empresariales que no vayan a provocar la discriminación por cuestión de sexo en el trabajo, o por ser madre, o por elegir un camino determinado para tener hijos, o por cuidado de los mismos, o porque un hombre haga exactamente lo mismo, que hoy en día aún está mal visto? Otro ejemplo del que quiero hablar es algo que pasó hace poco. En una empresa grande, multinacional, llegó una consejera delegada muy importante y dijo que quería promocionar el talento femenino y quería que hubiera directivas en las empresas. Comenzó a hacer una

**Jornada Nacional de la Mujer  
Propuestas estratégicas para España**

campana y fueron las mismas mujeres las que decidieron que no querían ser directivas. Ella se enfadó muchísimo y se empeñó en que debían serlo. Les preguntó por qué no querían serlo, si les subía el sueldo, les mejoraba las condiciones laborales, promoción para una carrera profesional de futuro..., y el 90% de ellas alegaron que entonces dejaban de tener vida personal: dejó de tener tiempo para mis hijos, mi marido, mi vida, deporte, ocio..., para de-

dicarme solo al trabajo. Entonces a esta consejera le dio mucho que pensar, y a través de su directora de RR.HH. decidieron que había que hacer algo para que estas profesionales pudieran compaginar ese desarrollo en la empresa, pero con la posibilidad de compaginar su vida personal y familiar, y esto se ha extendido también a los hombres y son referentes. Muchas gracias y doy paso a mis compañeras de mesa.

**D.<sup>a</sup> Giovanna de Calderón**

**Presidenta de Mujeres para el Diálogo  
y la Educación**



*«Educad a los niños y no será necesario castigar a los hombres».* Sabias palabras de **Pitágoras** para concienciar de la importancia de la educación de nuestros hijos.

España va mal en temas que son decisivos, como la educación, la investigación, el nivel tecnológico, y va muy bien en temas que no lo son, como, por ejemplo, el fútbol.

Vivimos un grave déficit educativo donde la mujer debe jugar un papel decisivo para erradicarlo. No es admisible que en España no haya consenso en sacar adelante una Ley de Educación. Según la Guía de Coeducación del Instituto de la Mujer, *«la educación en igualdad se define como una propuesta metodológica de formación y educación de mujeres y hombres en las mismas condiciones, ofreciendo las mismas oportunidades a los grupos de ambos. Presta especial atención a la eliminación de estereotipos sexistas y lucha contra la discriminación hacia las mujeres y las niñas dentro de*

*los centros de enseñanza. Busca, además, la implicación de toda la comunidad educativa: profesorado, alumnado, familias, tutoría legal, personas en los centros y toda la sociedad en general».*

Existen Planes de Igualdad de Género en Educación que están poniendo en marcha una segunda fase en centros educativos y que, poco a poco, van dando sus frutos. Estos planes específicos se aplican desde edades tempranas, pero todavía queda un largo camino por recorrer.

Algunas escuelas enseñan a los niños a hacer una cama o a cocinar y a las niñas a colgar cuadros o cambiar bombillas. Pero también hay niños que hay que decirles cómo se maneja una escoba porque, por lo que ven en sus casas, para ellos «eso es cosa de chicas», aunque realmente sea cosa de «iguales».

Estas son las dos caras de la moneda en el reto de la igualdad, una realidad tan deseable como compleja, que además ha de implicar a

los niños en sus primeros años de vida porque todo lo que no sea hacerlo desde el principio es poner parches.

El impulso de este tipo de iniciativas desde todos los niveles educativos proporciona a los estudiantes las «herramientas» necesarias para tener un criterio propio basado en un concepto de igualdad real. Según recoge **Ana Pérez Brian** en el diario SUR, solo así no se verá como algo normal que referentes sociales, como el gran tenista **Novak Djokovic**, considere normal «que las tenistas ganen menos que nosotros»... Ni que se alimenten los estereotipos de ciertos programas de televisión que arrasan entre los jóvenes, como «Mujeres, hombres y viceversa», que desanda a pasos agigantados la marcha que otros quieren dar en la dirección contraria. Ese *feedback* que reciben de otros medios echa por tierra el trabajo hecho.

Es sabido que, en general, los niños no perciben esas diferencias en los primeros años, pero que después la brecha se agranda. Realidades erróneas como la del «amor romántico» pesan como una losa en el reto común. Por eso, antes ha sido necesario hacer un importante trabajo de campo no solo desde la escuela, sino también desde el ejemplo de las familias y desde la sociedad en su conjunto. Es lo que el filósofo y pedagogo **José Antonio Marina** define como: «la tribu necesaria para educar a los niños».

Hay que trabajar la igualdad desde una perspectiva más amplia y promocionar la figura y la importancia de la mujer con visitas a los centros de protagonistas de peso: las referentes. Aún hoy, la presencia de la mujer en los libros de texto apenas alcanza el 8%. Pero también, si queremos seguir teniendo niños, es imprescindible ayudar a las madres y padres como hacen en otros países, con guarderías, con aportaciones económicas, flexibilización de los horarios, corresponsabilidad, etc.

Esta realidad desigual se construye con otras muchas cifras que dan que pensar a la hora de abordar el concepto de igualdad desde otras aristas de peso, como la corresponsabilidad/con-

ciliación, la violencia de género o los estereotipos sociales que también se cuelan en el debate. El caso de la violencia de género es el más extremo, pero en demasiadas ocasiones está detrás de la realidad errónea que tienen las chicas sobre el mencionado amor romántico. Estos modelos hacen mucho daño en niños y en jóvenes, sobre todo cuando ellas se ven como princesas que necesitan ser salvadas por sus príncipes. Los niños más pequeños están socializados en la igualdad. La brecha está en la preadolescencia.

En esta estrategia colectiva, los especialistas insisten en la necesidad de promover una reflexión profunda para que podamos luchar contra la involución social y con la falsa idea de que la «felicidad inmediata está en cumplir con lo que dicta tu rol». Porque a pesar de las nuevas tecnologías, el cambio en los modelos sociales y familiares o el impacto de los medios de comunicación de masas, hay una cosa clara, los niños de hoy en día son los mismos que hace veinte años. Tienen las mismas necesidades y las mismas crisis. Lo importante es que les proporcionemos las herramientas para desenvolverse.

Recordemos, a modo de resumen, las tres patas para cambiar la sociedad. En primer lugar, hay que lograr un consenso en la Ley de Educación; aplicar en serio los Planes de Igualdad de Género en Educación; educar a padres y profesores en la igualdad y respetar a los docentes como se merecen. En segundo lugar, tenemos que luchar contra la violencia en las aulas, el *cyberbullying*, la violencia de género, los mitos de amor romántico, impulsar las STEM en las adolescentes y proporcionar referentes. Y en último lugar, ayudar a las madres y padres como hacen en otros países, con guarderías, con aportaciones económicas, flexibilización de los horarios, corresponsabilidad, etc.

Finalizaré parafraseando a **Jacques Delors**: «La educación es un factor indispensable para que la humanidad pueda conseguir los ideales de paz, libertad y justicia social».

Muchas gracias.

**D.ª Desireé García**

**Directora de Comunicación y Contenidos  
de Womenalia**



El 60% de los licenciados universitarios españoles son mujeres y estas, a su vez, representan el 45% de la fuerza en el mercado laboral español. Sin embargo, la presencia de la mujer conforme avanza en los diferentes peldaños de su carrera profesional, y más aún cuando se plantea ocupar cargos de responsabilidad en las empresas, se topa de lleno con el temido techo de cristal. Pues a los datos nos remitimos: solamente el 5% de los CEOs en España son mujeres, solo el 22% de las direcciones funcionales de las empresas están ocupadas por mujeres, según datos del Informe PWC «Inspirando, casos de éxito en diversidad de género 2014». Y la representación de las consejeras es del 11,39% en las empresas pertenecientes al Ibex 35. En el lado del emprendimiento, las cifras tampoco muestran la igualdad deseada, pues solamente el 17% de los emprendedores de nuestro

país son mujeres, según un estudio elaborado por Spain Startup en 2015.

Y por si esto fuera poco, las mujeres nos enfrentamos a la brecha salarial, donde cobramos de media un 16,4% menos que los hombres, realizando el mismo tipo de tareas, funciones u ocupando la misma posición dentro de una compañía, lo que equivale a trabajar 59 días más al año gratis.

No obstante, son muchos los expertos que vaticinan que la igualdad se alcanzará dentro de 25 años, gracias a la próxima Generación Y de mujeres, también conocidas como *millennials*. Una visión muy positiva; sin embargo, otros tantos aún vaticinan por lo menos otro siglo más para que esto suceda.

En torno a todas estas cifras, vemos que la necesidad de que las empresas incorporen y trabajen en los equipos diversos se torna fundamental para que estas sean más producti-

vas, rentables y eficaces. Pues las empresas que tienen equipos diversos incrementan su productividad en un 18% y aquellas empresas que cotizan en Bolsa y tienen mujeres en sus comités de dirección cotizan de media un 26% más que el resto, según la muestra realizada por Credit Suisse a 2.400 empresas.

**A pesar de que la diversidad es positiva para las empresas, ¿a qué obstáculos nos enfrentamos las mujeres profesionales en el camino a la cumbre? ¿Qué frena la carrera profesional de la mujer?**

Muchas de estas barreras vienen dadas por la influencia de la educación y la formación adquirida en la base (primeros años), donde a las mujeres tradicionalmente se les preparaba para un tipo de profesiones donde el liderazgo no formaba parte de sus funciones. Por ello, desde **Womenalia** consideramos que la formación es crucial durante toda la carrera profesional de la mujer, desde su incorporación al mercado laboral, así como en las siguientes etapas de su carrera, senior y executive, no solamente en la materia que les ocupa, sino, muy especialmente, en habilidades y competencias que las formen para el liderazgo.

Por ello, desde **Womenalia** proponemos las siguientes líneas estratégicas para avanzar y alcanzar la igualdad real, desde el ámbito educativo y formativo, en mujeres que ya forman parte del ecosistema profesional, con el fin de romper el techo de cristal:

- **Implementar programas de formación y promoción del liderazgo femenino en las compañías**, para dotar a las mujeres de la formación, orientación, capacitación y de los conocimientos y habilidades necesarios para ocupar posiciones directivas. Como realizar un *shadowing*, *mentoring* o *coaching*.

Para que este tipo de programas se lleven a cabo, requieren de la implicación y de la involucración de la alta dirección de la

compañía. Las empresas son cada vez más conscientes de que no pueden permitirse prescindir del 50% del talento mundial. Incluir a la mujer en los procesos de toma de decisiones de las empresas reporta mayores beneficios, mayor rentabilidad, aumento de la productividad de los equipos, así como aumento de la eficacia de los mismos.

- Formar a las mujeres profesionales en **habilidades y competencias** específicas en la dirección de equipos de alto rendimiento, lo que denominamos *soft skills* o habilidades blandas. Por naturaleza, las mujeres poseemos una serie de características innatas que nos hacen muy válidas para la dirección de equipos, pues nuestro método de trabajo se basa en los entornos colaborativos y en los equipos diversos, desarrollando una gran empatía con las personas, capacidad para detectar el talento en los miembros de un equipo y extraer todo su potencial. Además, nuestra forma de liderar se basa en la escucha activa.

De ahí a que se siga potenciando este tipo de habilidades, como: capacidad para trabajar en equipo, compromiso e implicación, responsabilidad, proactividad, capacidad para tomar decisiones y resolver problemas, capacidad para planificar, organizar y priorizar el trabajo, actitud positiva, capacidad de comunicación, capacidad para obtener y procesar la información, capacidad para analizar datos, conocimiento técnico, empatía, flexibilidad, creatividad, resistencia al estrés, inteligencia emocional, ganas de aprender, adaptación a diferentes ambientes, motivación y autoaprendizaje.

- Potenciar el **networking femenino** y el acceso de la mujer a foros profesionales donde construir su red de contactos profesionales, muy necesaria para seguir dando pasos en nuestras carreras profesionales.
- Dotar a las mujeres de herramientas específicas donde negociar con éxito condiciones laborales, salariales, así como en la



promoción de nuestros logros e hitos basados en la confianza y seguridad en una misma, así como **poner en valor nuestra aportación a las empresas**. Las mujeres trabajamos, trabajamos y trabajamos y pensamos que un día vendrá nuestro superior y nos dará un cargo directivo. Nada más lejos de la realidad, las mujeres debemos poner en conocimiento de nuestros superiores y compañeros nuestras metas profesionales para que nos ayuden a promocionar y a poner en valía nuestro talento y aportación a las empresas.

- Ayudar a las mujeres en el diseño de su **plan de carrera profesional**, donde definen sus objetivos y metas para alcanzar sus sueños profesionales.

En este sentido, la **transformación digital** está jugando una gran baza en pos de la igualdad, puesto que las nuevas tecnologías y la digitalización de los procesos de trabajo están reduciendo la brecha de género, permitiendo así que el talento no tenga sexo. La nueva era digital está brindándonos una oportunidad única en la que las mujeres podemos desempeñar nuestras carreras profesionales, sin discriminación

y consiguiendo conciliar la vida profesional con la personal.

Por otro lado, las mujeres tenemos una serie de cualidades innatas en nuestra genética para desarrollar profesiones digitales, pues nuestra capacidad analítica y nuestro alto potencial creativo nos hace muy propicias para el desarrollo de la innovación, además de nuestra empatía y capacidad de comunicación, que es fundamental para liderar los nuevos equipos diversos a los que nos enfrentamos en la era de la transformación digital. Igualmente, gracias a las nuevas tecnologías las mujeres hemos encontrado una alternativa para poner en marcha nuestros proyectos, ser emprendedoras y una nueva forma de autoempleo, especialmente en aquellos rangos de población de mujeres que se enfrentan a su reincorporación en el mercado laboral tras la maternidad y crianza de los hijos.

En todo este proceso, además, necesitamos a la otra mitad de la población, el apoyo de los hombres para que la igualdad sea una realidad. Solamente construyendo una sociedad equilibrada e igualitaria podremos alcanzar nuestras metas en la vida.

**D.ª Rosa Heredero**

**Responsable de Relaciones  
Institucionales de la Fundación  
Universitaria San Pablo CEU**



La búsqueda de la igualdad de género persigue que cada miembro en la sociedad respete a los demás y desempeñe un papel que le permita aprovechar su potencial al máximo. La igualdad entre hombres y mujeres es una meta social a la que la educación y las demás instituciones sociales deben contribuir.

La educación, cuando hablamos de metas para conseguir la igualdad hombre-mujer, es el cimiento indispensable para conseguir todo. Hay que favorecer que en las escuelas se forme a los niños en habilidades como la empatía, el trabajo en equipo, la creatividad, el liderazgo y la resolución de problemas. Estos niños serán los generadores de los cambios sociales del futuro y nuestros centros escolares deben convertirse en agentes de cambio. Nuestros colegios deben favorecer la aparición de individuos capaces de producir pro-

yectos propios y de liderarlos, de ser proactivos, de trabajar por el bien común y de hacer uso de la imaginación, del espíritu emprendedor y del espíritu crítico.

Los roles de género son creados por la sociedad y se aprenden de una generación a otra. Estos roles deben cambiarse para alcanzar la igualdad. La educación para la igualdad no acaba en la familia y la escuela. La divulgación y la sensibilización social son indispensables para conseguir el éxito en la implantación de políticas de igualdad. Es necesario que las medidas de origen legal existan, pero también que la sociedad entera las conozca, las valore, las respete y se involucre en ellas. Los medios de comunicación social tienen aquí una importante responsabilidad. También las empresas y las administraciones pú-

blicas, que deben velar por su cumplimiento a través de un seguimiento más efectivo.

La violencia por razones de género relacionada con la escuela es cada vez una preocupación mayor a nivel mundial. Es necesario reforzar cada vez más las políticas encaminadas a combatir este tipo de violencia.

Para buscar soluciones al tema de la desigualdad se necesita conocer la situación real del problema en todas y cada una de sus vertientes. En ocasiones, las mujeres y las niñas son invisibles en las estadísticas. Se necesitan más registros femeninos. La **Fundación Bill y Melinda Gates** han donado más de 70 millones de dólares para acabar con la brecha de género en los registros. Sin cifras estadísticas femeninas no se puede avanzar hacia la igualdad. No se puede cerrar la brecha de género sin primero cerrar el agujero estadístico. Las cifras son importantes para visualizar el problema. En España, por increíble que parezca, hay mutilación genital femenina, aunque no conocemos con exactitud el número de casos, con lo que desconocemos la verdadera magnitud del problema.

Cuando los niños y jóvenes finalizan el colegio, los padres deben fomentar en sus hijos el objetivo de desarrollo personal a la hora de elegir su futura profesión, ayudarles a informarse lo mejor posible para descubrir su vocación profesional y, una vez descubierta por ellos mismos, apoyarles en su opción de estudios superiores o la profesión que han decidido.

La elección de las asignaturas puede limitar las oportunidades futuras del mundo laboral. Por este motivo debemos fomentar el aprendizaje de las competencias STEM entre las niñas (en inglés, ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas), para así romper los estereotipos de género asociados a las carreras científicas, potenciando que haya un reparto más equitativo en las mismas. Al potenciar las competencias STEM también lograremos

reducir la brecha digital entre sexos que hoy en día es una realidad.

La insuficiente representación de la mujer en estas áreas de desempeño profesional acentúa las disparidades de género, ya que los trabajadores en estos sectores ganan considerablemente más que sus colegas de otros sectores.

La capacitación en los docentes es determinante para garantizar la igualdad de género en la educación. Las investigaciones indican que los métodos de enseñanza colaborativos, centrados en el alumno, pueden ayudar a mejorar el aprendizaje tanto de niños como de niñas.

En los países miembros de la OCDE es más probable que los hombres sean Directores de Escuela que maestros. La representación femenina en el cuerpo docente disminuye a medida que el nivel de educación aumenta. Hay un sesgo considerable en favor del ascenso de los maestros a cargos de gestión escolar. Se necesitan oportunidades de liderazgo y empoderamiento para las profesoras y por supuesto para las mujeres en general que siguen estando insuficientemente representadas en la vida política, económica y cívica.

La educación, el trabajo y el liderazgo son las claves del empoderamiento femenino.

Todos conocemos el problema: en todos los ámbitos laborales, cuanto más alto miramos, menos mujeres vemos. Lo que muchas veces frena a la mujer no es la capacidad, que muchas veces la tiene, sino la confianza, que muchas veces le falta.

La educación no termina en el colegio, ni en la universidad. Es absolutamente necesaria la aparición de programas formativos que trabajen estas competencias en las mujeres. Esto, junto con el desarrollo de acciones colaborativas, como la incorporación de herramientas de mentorización en las empresas, el fomento del *networking* y el intercambio de experiencias, puede hacer que la brecha sea cada vez menor.

**D. Alejandro Macarrón Larumbe**

**Director de la Fundación Renacimiento  
Demográfico**



Nuestro país está ya bastante envejecido, con tendencia a estarlo más y a perder población. Pero lo peor está por llegar, tal como vamos. Nuestra evolución demográfica estructural –cuyas variables determinantes son una fecundidad muy baja y una esperanza de vida muy elevada y creciente– amenaza nuestro bienestar, por una doble vía:

- Directamente, por el deterioro de la ratio entre jubilados y activos (lo que implica un coste creciente de pensiones, sanidad y dependencia, no compensado por la disminución del gasto en educación por haber menos niños).
- Indirectamente, por el lastre que supone para el crecimiento económico (por menos consumo, menos inversión, pérdida de economías de escala, una fuerza laboral menguante y envejecida, desvalorización de activos, como las casas), y por el creciente poder político del voto projubilados, que

implica una transferencia cada vez mayor de rentas hacia ellos.

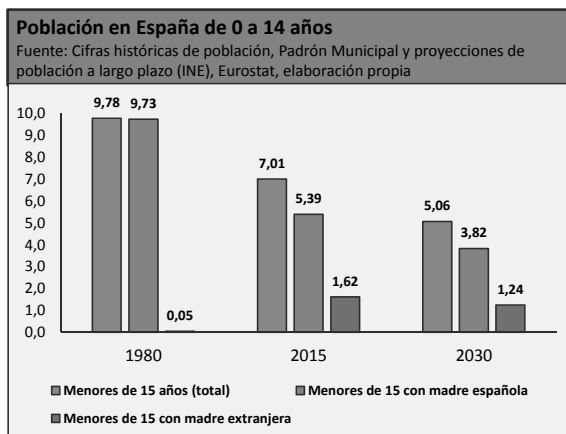
Además, con el declive demográfico peligran nuestro bienestar afectivo (al no tener apenas hijos, hermanos, primos, tíos, sobrinos, nietos), la calidad de la democracia –tiende a gerontocracia, dominada por los jubilados– y la relevancia geoestratégica de España y Europa en el mundo.

Los inmigrantes pueden paliar este problema. Pero es mejor no fiar toda la solución solo a la inmigración, por sus costes sociales y riesgos, incluyendo el de que ni siquiera venga.

En concreto, en el mundo escolar, y como ejemplo impactante de lo que implican estas tendencias demográficas, España tenía en 2015 un 29% menos de niños menores de 15 años, y un 48% de niños de esas edades con madre española que solo 35 años antes. Y en los 50 años que van desde 1980 a

2030, si se cumplen las previsiones del INE, España perdería en total un 48% de los menores de 15 años y un 61% de los que tienen madre española en relación al nivel de 1980. Sin los hijos de los inmigrantes en España, la pérdida de población escolar sería aún mayor. Para entender cabalmente el peso de la inmigración entre los escolares de ahora y los españoles del futuro, hay que tener en cuenta

que, aproximadamente, uno de cada cuatro niños menores de cinco años en España tiene al menos un progenitor de origen extranjero (en la gran mayoría de los casos, tanto su padre como su madre lo son). Y un niño menor de cinco años de cada doce, aproximadamente, tiene padres musulmanes. Son realidades a tener muy en cuenta para la planificación y gestión del sistema educativo español.



	Variación 1980-2015	Variación 2015-2030	Variación 1980-2030
Menores de 15 años (total)	-28%	-28%	-48%
Menores de 15 con madre española	-45%	-29%	-61%
Menores de 15 con madre extranjera	3210%	-23%	2441%

¿Por qué el repunte de la natalidad debería ser una primera prioridad en España (y no solo aquí, sino en casi toda Europa)? Veamos algunos datos impactantes que avalarían esta necesidad:

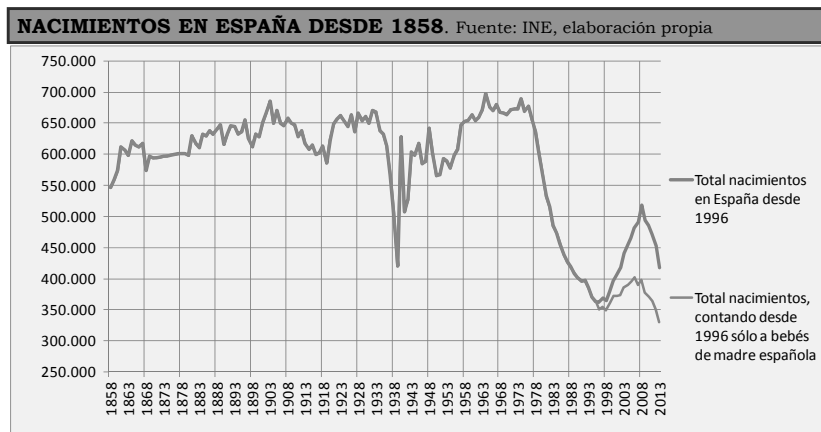
- España, con bajísima natalidad (1,2 a 1,4 hijos por mujer desde hace más de 25 años, frente a los 2,1 necesarios para el relevo generacional) y muy alta esperanza de vida (la mayor de Europa), tiende a ser un país vacío de jóvenes, repleto de jubilados, y que pierde población autóctona. Por cada 100 españoles jóvenes de hoy –p. e. de 18 a 35 años–, en 1/3 de siglo solo habría unos 60, mientras que se duplicaría el porcentaje de mayores de 65 años en el total de la población. Según el INE, en 2064 el 21% de los españoles tendrán 80 años o más. Hoy son el 6%.
- España ha sido el país con menor fecundidad media del mundo en los últimos 25 años (Italia, en los últimos 30; Alemania, en los últimos 40). Las tres regiones europeas más

infecundas de 2010 a 2014, de un total de 276, fueron Asturias, Canarias y Galicia.

- Entre las seis regiones europeas con más porcentaje de población mayor de ochenta años de toda Europa figuran Castilla y León, Asturias y Galicia. Las tres provincias con más porcentaje de mayores de 64 años y al menos 100.000 habitantes de toda Europa son Orense, Zamora y Lugo. En ellas, lo mismo que en las provincias de León y Asturias, hay más de dos muertos por bebé (y en Zamora, la proporción en 2015 fue casi de 3 a 1).
- Las españolas (e italianas) son las europeas que más mayores tienen el primer hijo.
- El peso demográfico de Europa en el mundo es la mitad que hace 60 años (algo similar para España). Sin los inmigrantes recibidos sería, aproximadamente, un 60% menos. Según la ONU, nuestro peso mundial caerá otro 25% hasta 2050. O más nacimientos, o irrelevancia.

En materia de nacimientos, estamos peor que en plena guerra civil (1936-1939). Entonces, con una población un 45% inferior a la actual, y en medio de dificultades y zozobras que hoy no padecemos ni de lejos, nacían en España más niños que ahora. Es más, los españoles tienen ahora menos hijos que a finales del siglo XVIII, cuando España tenía menos de la

cuarta parte de la población actual. Y de cara a los próximos años y en lo previsible, o aumenta sensiblemente la tasa de fecundidad (el número de hijos promedio por mujer) o cada año habrá menos nacimientos, ya que, por la caída casi en vertical de los nacimientos desde 1977 a 1998 en España, hay ya cada año menos mujeres en edad fértil que el anterior.



Para un repunte suficiente de la natalidad se necesitarían en España cinco grandes cosas más una. Lamentablemente, solo la primera de ellas, un prerrequisito para que se aborden las demás en serio y con la profundidad requerida, parece medio fácil. Estas cosas serían las siguientes:

- Concienciar a la población y las élites de la gravedad del problema demográfico y de sociedad que origina la baja natalidad. Sin ello, no se hará lo necesario, entre otras razones, porque no se dejará el tema fuera de la lucha partidista/ideológica.
- Estudiar a fondo el problema para comprender bien sus causas, qué implica de verdad, y sus posibles soluciones, con datos, rigor y sin prejuicios ideológicos. Sin ello, nos quedaremos en las verdades a medias, las falacias y los parches.
- Hacer del aumento de la natalidad una de las primeras prioridades nacionales/regionales/locales (y en casi toda Europa). Sin ello, no se hará lo suficiente.

- Adoptar medidas de incentivo económico a la natalidad, que impliquen la compensación de una parte muy significativa del coste completo de tener y criar hijos, tanto por la natalidad en sí como por la igualdad de oportunidades de mayores y niños.
- Un cambio cultural, de valores sociales y de ciertas leyes, en favor de la maternidad/paternidad y la natalidad, y de lo que favorece que haya más niños.

Y también, y muy importante: no dejar este asunto solo en manos del Estado. Es cosa de toda la sociedad, de mujeres y varones. Es cosa de todos.

¿Son las dificultades económicas la clave principal de que se tengan tan pocos hijos en nuestro tiempo? A juzgar por ciertos datos, no lo parece. En concreto, las tasas de fecundidad de los países más ricos del mundo –sin contar petroestados, por sus peculiaridades–, en 2014, fueron las siguientes:

- La media simple de la fecundidad de los cinco países con mayor renta per cápita del mundo (Luxemburgo, Singapur, Noruega, Suiza y Hong Kong) fue en 2014 de 1,45 hijos por mujer, y estimamos que de solo 1,39 sin contar la aportación en nacimientos de las mujeres inmigrantes, típicamente menos acomodadas, pero más fecundas que las nativas de los países ricos.
- Si a los anteriores añadimos los siguientes cinco países más ricos en términos per cápita (Estados Unidos, Irlanda, Holanda, Austria y Alemania), la media simple de la fecundidad de los diez primeros del mundo en prosperidad personal se quedaría en 2014 en 1,57 hijos por mujer, y estimamos que en 1,52 sin los bebés de las mujeres inmigrantes (nótese, por tanto, que este segundo grupo de cinco países, menos ricos que los primeros, tienen mayor fecundidad que estos, y con ellos el promedio agregado de hijos por mujer es más elevado).
- Y si añadimos a la lista los cinco siguientes en renta por persona (Australia, Dinamarca, Suecia, Canadá y Bélgica), la fecundidad me-

dia de las quince naciones con mayor riqueza per cápita de la Tierra sube hasta 1,63 hijos por mujer, y estimamos que sería de 1,58 sin las inmigrantes, con igual comentario que en el párrafo anterior: este tercer grupo de países, menos ricos que los diez anteriores, tienen una fecundidad mayor que aquellos.

Y ya en España, hay datos similares muy elocuentes, de los que se extrae la misma conclusión (que la baja natalidad no se debe a la falta de riqueza):

- La fecundidad de las españolas solo cayó un 3% entre 2007 (tras una década larga de crecimiento económico) y 2014 (tras siete años de crisis y alto desempleo).
- En la provincia de Madrid, la natalidad conjunta de los cuatro municipios más ricos (Pozuelo, Las Rozas, Majadahonda y Boadilla), varios de ellos a su vez los más prósperos de España, es casi igual a la agregada de los cuatro grandes menos ricos de la provincia (Parla, Fuenlabrada, Móstoles y Torrejón de Ardoz), con aproximadamente un 50% menos de renta per cápita y el doble de tasa de desempleo que los cuatro primeros.

Natalidad en los países con más renta per cápita del mundo (sin petroestados)			
País	PIB per cápita (2011-2014) en dólares internacionales	Indicador coyuntural de fecundidad (hijos por mujer) en 2014	Hijos por mujer autóctona en 2014 (*)
Luxemburgo	98.460	1,50	Est. 1,30 las nativas
Singapur	82.763	1,25	N/D
Noruega	65.615	1,75	Est. 1,72 las nativas
Suiza	59.540	1,54	Est. 1,43 las suizas (**)
Hong Kong	55.084	1,23	N/D
<b>Media simple 5 más ricos</b>	<b>72.292</b>	<b>1,45</b>	<b>1,39</b>
Estados Unidos	54.630	1,86	N/D
Irlanda	49.393	1,94	Est. 1,97 las nativas
Holanda	48.253	1,71	Est. 1,71 las nativas
Austria	47.682	1,47	Est. 1,36 las nativas
Alemania	46.401	1,47	Est. 1,37 las nativas
<b>Media simple 10 más ricos</b>	<b>60.782</b>	<b>1,57</b>	<b>1,52</b>
Australia	45.926	1,77	N/D
Dinamarca	45.537	1,69	Est. 1,71 las nativas
Suecia	45.297	1,88	Est. 1,83 las nativas
Canadá	45.066	1,59	N/D
Bélgica	43.435	1,74	Est. 1,59 las nativas
<b>Media simple 15 más ricos</b>	<b>55.539</b>	<b>1,63</b>	<b>1,58</b>

Fuente: Banco Mundial, Eurostat, CDC, Indexmundi, análisis propio.

(\*) Sólo países de los que tenemos datos para estimarlo. En el resto, para la media, se supone igual a la total.

(\*\*) La fecundidad media de las suizas entre 1994 y 2014 fue de 1,33 hijos por mujer

Algo que sería muy conveniente para tratar de revertir nuestra deficiente natalidad es contar todas estas cosas en los colegios a los adolescentes, los españoles que en unos años tendrán o no (más) hijos. En concreto, habría que impartir en los colegios a los alumnos de 15 a 17 años sesiones formativas con contenidos como los que aquí se exponen, con mensajes como los siguientes:

- El bienestar futuro de España/su región/provincia está seriamente amenazado si, cuando ellos sean algo más mayores, no tienen de media, por persona, al menos dos hijos. Es una situación inédita en la Historia.
- Aunque los hijos cuestan dinero y esfuerzo, dan alegrías únicas y son parte esencial de una vida integral típica. Por ello, todos sus antepasados directos, sin excepción, desde hace millones y millones de años, los tuvieron. Tenerlos debería ser uno de los principales anhelos de la gran mayoría de ellos en los siguientes 20 a 25 años.
- Cada vez hay más gente de 40 a 60 años frustrada porque quiso tener hijos cuando ya era demasiado mayor para ello. Por razones de fertilidad y de fuerzas para criar a los pequeños, conviene tener el primer hijo no más tarde de los 30 años, en especial en el caso de las mujeres. Y si es posible, algo antes.
- Debemos tener los hijos principalmente por el gusto de tenerlos. Pero quien no los tenga, y máxime si el Estado de bienestar se cuarteaba por el problema demográfico, podría pasar una vejez muy dura, en soledad y sin nadie que le cuide.
- ¡Nuestro futuro y su propio bienestar de mayores dependen de que ellos tengan hijos!

Y en relación a los temas centrales de esta jornada (mujer, igualdad de oportunidades, natalidad, enseñanza y pobreza), algunas recomendaciones concretas:

- A efectos de natalidad, no hay que tratar mejor a las madres que trabajan fuera del hogar que a las que no (que aportan de 1/4 a 1/3 de los nacimientos en España y su fecundidad es superior), como se está haciendo.
- No tratar igual a familias con 1 o 2 hijos, con 3 o 4 y con 5 o más (categorías para FFNN). No cuesta lo mismo sacar adelante un hijo que dos, tres que cuatro, cinco que siete.
- Descargar a las empresas de todos los sobrecostes ligados a la natalidad/maternidad, para que haya igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre familias y entre empresas, más madres, más mujeres que trabajen fuera del hogar, más niños y mejores empresas. La natalidad beneficia a las familias y a la sociedad, y solo muy a la larga al grueso de las empresas.
- No centrar solo las políticas e incentivos económicos pronatalidad en las mujeres. Aunque algo menos que ellas, los varones cuentan y aportan mucho en la decisión de tener niños y en su crianza (y deben contar y aportar, corresponsabilizándose).
- Prestar en el sistema educativo una atención particular a los hijos de inmigrantes, que son cerca de un 25% de los niños pequeños actuales en España, por igualdad de oportunidades y por lo muchísimo que nos jugamos en que de mayores su integración sea satisfactoria para todos.
- No mezclar natalidad/familia y pobreza en las políticas públicas sobre lo primero, como a menudo se está haciendo. La pobreza hay que combatirla donde la haya, independientemente del tipo de familia u hogar, y la natalidad hay que apoyarla como tal. Y mucho cuidado con transmitir a la gente que, a más hijos, más pobreza, como desgraciadamente también se está haciendo en no pocas ocasiones en mensajes oficiales y de ONGs con gran impacto social y mediático.



Para finalizar, una petición, una propuesta electoral, un mensaje y un reclamo para los políticos españoles:

- La petición. Que se informen bien de la magnitud, alcance, gravedad e inmediatez de nuestro problema demográfico.
  - La propuesta electoral. Hacer del repunte de la natalidad y el rejuvenecimiento demográfico una de las dos o tres mayores prioridades en la agenda político-social
- de España, las CC.AA. y ayuntamientos. Si esto se hace *de verdad*, las soluciones vendrán por añadidura.
  - El mensaje. Aún estamos a tiempo de evitar la catástrofe demográfica en ciernes, si nos ponemos ya manos a la obra.
  - El reclamo. Los políticos que impulsen con ganas y rigor el renacimiento demográfico de España, y lo logren, pasarán a la Historia para bien, y el impacto de esta obra suya se notaría, en principio, para siempre.



## **Coloquio**

### **D. Rafael Fuertes**

#### **Director general de la Fundación Más Familia**

Para iniciar el debate, quiero comentar una anécdota. En una empresa grande, internacional, una consejera-delegada muy importante dijo: «Quiero promocionar el talento femenino y quiero que haya directivas en las empresas». Empezó a hacer una campaña, y las mujeres decidieron que no querían ser directivas. Ella se enfadó muchísimo y decidió preguntarles por qué no querían ser directivas si les subían el sueldo e iban a tener mejores condiciones; además de tener una carrera profesional estupenda. El 90% de ellas respondieron que dejaban de tener vida personal, de tener tiempo para sus hijos, su marido, tiempo de ocio, para dedicarse solo al trabajo. Esto le dio mucho que pensar a la consejera-delegada, y, a través de su directora de Recursos Humanos, decidieron hacer algo que es de sentido común. ¿Por qué no hacemos algo para que estas mujeres puedan compaginar ese desarrollo que habéis comentado con su vida? Esto lo han extendido también a hombres y mujeres. Muchas veces pienso que ponemos el foco en ese desarrollo y nos olvidamos de esa otra parte personal. Entonces, yo lanzo la pregunta. ¿Creéis que solo con esas políticas de apoyo conseguiremos algo? o ¿habría que promocionar estas dos partes que os he comentado?

### **D.ª Giovanna de Calderón**

#### **Presidenta de Mujeres para el Diálogo y la Educación**

A mí me parece que es un conjunto. Hay mujeres que lo que reivindican es poder elegir. Hay mujeres a las que les encanta estudiar y después quedarse en casa a criar a sus hijos, pero luego, de repente, tienen el síndrome del nido vacío a los cuarenta y tantos años y quieren in-

corporarse al trabajo. Estas mujeres se tienen que reciclar. Pero hay mujeres que eligen igual que los hombres y, por ejemplo, quieren ser presidentas de una empresa; entonces, hay que darles esa oportunidad. Lo que no pueden ser es presidenta de la noche a la mañana, tienen que tener una formación, y antes tienen que estar en mandos intermedios. Si los empresarios no dan esa oportunidad a las mujeres para que estén en mandos intermedios, no pueden llegar a ser consejeras de la noche a la mañana, porque no tienen esa formación. Y, además, porque no hay eso tan sabido de «vamos a tomar una copa y nos conocemos», porque las mujeres se suelen ir antes a casa. Y luego, tú le das el puesto de consejero al señor que conoces más, a ese con el que has ido a tomar una copa. Eso también hay que tenerlo en cuenta. De todas formas, el poder elegir es una opción que tiene que estar ahí y que nos tienen que facilitar.

### **Dña. Desirée García**

#### **Directora de Comunicación y Contenidos de Womenalia**

Yo estoy de acuerdo con Giovanna en que el éxito para una u otra persona es diferente. Hay personas para las que el éxito es su vida personal y para otras su vida profesional, con lo cual debemos tener esas herramientas, esas facilidades para poder decidir si queremos ser presidentas o queremos ser madres. Son muy loables y válidas ambas. Pero si se nos carga con el tema de la maternidad, la crianza de los hijos o el cuidado de las personas dependientes, no vamos a poder avanzar nunca. Al final, es un cambio cultural y de mentalidad en la sociedad española. Lo acertado es que las empresas muevan la libertad y que los permisos por maternidad y paternidad sean equivalentes para unos y para otros. Muchas veces, cuando el niño se cae en el colegio, a la que llaman es a la madre, y ¿por qué no llaman al padre? Al fin y al cabo, de lo que se trata es de poder elegir, tanto hombres como mujeres, lo que quieren hacer en la vida.

**Dña. Rosa Heredero**

**Responsable de Relaciones  
Institucionales de la Fundación  
Universitaria San Pablo CEU**

Creo que, en estos temas, generalizar es un grandísimo error donde no deberíamos caer nunca. Con respecto a tu ejemplo, **Rafael**, me encantaría saber qué hubieran contestado los hombres si les hubieran preguntado lo mismo. Porque a lo mejor el problema que tienen es un problema de gestión de personas, que nadie quiere ser jefe con esa Directiva, Presidencia o Dirección General, porque me parece bastante extraño que en un colectivo empresarial ninguna mujer quiera tener el sanísimo reto de progresar en su vida profesional. En cualquier caso, si esto fuera así, creo que supone un fracaso del modelo educativo. No se puede sesgar los roles de una manera tan absolutamente evidente. Todas las señoras no es que quieran dedicarse a su vida personal, y a los señores por qué no se les pregunta. Creo que debemos avanzar un poco en esos roles, que deben estar superados, y si no están superados, tenemos muchos deberes por delante.

**D. Rafael Fuertes**

**Director General de la Fundación  
Más Familia**

Evidentemente, yo creo que tiene que ver mucho con educación. Yo, cuando trabajaba en una empresa de telecomunicaciones, con la que también ha colaborado **Alejandro**, tuve una experiencia un poco traumática. Yo era un padre jovencito, y decido ir a la tutoría de mi hija al colegio porque pienso que la educación, de la que estamos hablando aquí, es bastante importante. La tutoría era a las 16 h, y tenía que volver al trabajo a las 17 h. Yo trabajaba en esta empresa desde las 8 h de la mañana hasta las 23 h de la noche. Cuando lo comento, me dice mi jefe que vaya mi mujer, que era un tema de mujeres. En esta empresa yo lideraba un proyecto con el cual habíamos

conseguido ahorrar seis millones de euros en apenas nueve meses. Al poco tiempo se me estropeó el coche –trabajaba en las afueras de Madrid– y pensé «si me ha dicho esto para una hora de tutoría, ¿qué me dirá para solucionar el problema del coche?». Cuando se lo dije, me contestó que no tenía ningún problema, que me llevara el ordenador a casa y que estuviera tranquilo. Entonces, me di cuenta de que el problema está precisamente en esa mentalidad que habéis comentado, pero que existe en muchas empresas. Luego, también hay otra cosa, y es que no valoramos a las personas por lo que son, y valoramos solo el día a día, quiénes están en el trabajo, qué es lo que hacen, etc. También valoramos más un medio económico. Todo esto, fundamentalmente, en la base, es un tema de educación, y es adonde tenemos que llegar. Es lo que hemos venido hablando. Me fui de esta empresa y también he dejado un puesto de consejero-delegado en una gran empresa por dirigir una fundación y tener tiempo para dedicar a mis hijos. Esto es algo que nos ha pasado a una generación, y que las generaciones que están viniendo ahora están demandando también. Creo que se necesita un punto de apoyo desde el punto de vista de la educación.

**Dña. Giovanna de Calderón**

**Presidenta de Mujeres para el Diálogo  
y la Educación**

En relación con lo que nos ha contado de demografía nuestro amigo **Alejandro**, quería señalar que no todo es cuestión de la empresa, sino que también tenemos un entorno que es hostil. Una amiga mía se va a casar y está buscando una casa o un piso de lujo en Aravaca. Los pisos tienen dos habitaciones y media. El niño tendrá que ser pequeñito. Si tienes tres hijos, un coche para tres hijos te cuesta una fortuna, no se puede meter en cualquier coche tres sillitas. Ahí dejo esa reflexión.

**D. Alejandro Macarrón Larumbe**

**Director de la Fundación Renacimiento Demográfico**

Sobre ese tema, mi enfoque es de datos. Los cuatro municipios más ricos de Madrid, empezando por Pozuelo, conjuntamente, tienen la misma natalidad que los cuatro más pobres, que son Parla, Fuenlabrada, Móstoles y Torrejón de Ardoz. Hay datos que impresionan. Lo que ves es que realmente un par de niños los pueden tener económicamente el grueso de la población, pero renunciando a otras cosas. A lo mejor no puede vivir en Aravaca, tiene que vivir en un barrio más modesto. Pero la verdad es que en Suiza, en los últimos veinte años, el promedio de fecundidad es de 1,5 por mujer, pero eso es en Suiza, que lo tienen claro.

**Dña. Letizia Soberón**

**Psicóloga y Doctora en Comunicación**

Quería comentar que en el hecho de la maternidad y del cuidado de los niños se deteriora a veces la formación de los mismos, se cree que son como perritos bien cuidados, bien alimentados, etc., y a la escuela. Pero, en realidad, sabemos perfectamente que las primeras fases de la vida de los niños son claves para la autoestima, para la confianza básica y para ver lo que va a ser su futuro. Por lo tanto, si se planteara como un desafío profesional de altísimo nivel formar personas, otro gallo nos cantara, que no tener simplemente una especie de pollería donde tienes unos seres chiquitos que cuidar y alimentar.

**D. Rafael Fuertes**

**Director General de la Fundación Más Familia**

España es uno de los países que tiene la incorporación de los niños a guarderías antes que el resto de Europa, a veces antes de los tres meses. Estuve viendo un informe sobre este tema, que decía que en España, además, existe una tendencia a que el Estado facilite guarderías y

no exista crianza materna, incluso, que no se cumplan los principios que tú has comentado de la ONU sobre la lactancia, ayuda, etc. Y eso es un problema a largo plazo, porque tienes niños, pero tienes a veces animalitos, porque no has tenido tiempo para educarlos.

**D. José Luis Fernández Santillana**

**Director del gabinete de Estudios Sindicales de la USO**

Yo quería volver al tema de la educación. ¿Quién educa? ¿Quién es el responsable directo de la educación? Creo que corremos un peligro, y es delegar en la escuela lo que no podemos delegar. Y por tanto, no tenemos los superprofes. Yo durante muchos años he sido docente, y mi responsabilidad no es esta. Otra cosa es que yo ayude. En la educación hay una cosa que es básica, es transmitir conocimientos, pero no solo conocimientos; por lo tanto, hay que transmitir actitudes, y eso también lo tiene que hacer el profesor. Pero si eso no lo hacemos también en casa, lo llevamos mal. Por tanto, desde el punto de vista de la educación hay que incidir en la formación inicial del profesorado. Es un hecho que me parece clave. Y luego, el papel de los padres y la corresponsabilidad en el hogar, que se aprende mucho viendo.

Con respecto al tema demográfico, el otro día intercambiaba unos *tweets* y acabábamos hablando en términos de glaciación, en términos de la demografía. Estoy en contra de la planificación demográfica y, por tanto, de la incentivación o no de ayudas a la natalidad de manera directa. Me parece que lo más importante es que se cree un clima en los políticos y en el legislador para que se pueda escoger en libertad el número de hijos que quieras tener, se facilite que puedas tenerlos y los medios necesarios para atenderles y cuidarles. Me parece que eso es clave, porque si no, podríamos terminar acabando como el ejemplo de China. Durante mucho tiempo había que tener uno, y ahora hay que tener dos. Hay que tener mucho cuidado con es-

tas cosas, porque ¿el que quiera tener cinco? o ¿el que no quiera tener ninguno? Creo que hay que generar un clima de libertad, que le vendría muy bien a este país. Cuando seamos un poco más libres, seremos realmente más felices.

**Dña. Rosa Heredero**

**Responsable de Relaciones  
Institucionales de la Fundación  
Universitaria San Pablo CEU**

No puedo estar más de acuerdo. Yo creo que en el aspecto de la educación, la escuela transmite conocimientos y tiene la responsabilidad de la educación; y la familia, de la formación. Eso es evidente, y todo eso englobado dentro de una sociedad que tiene la responsabilidad global de sus nuevas generaciones. Pero no quitemos ningún tipo de responsabilidad a la familia. La familia es el núcleo fundamental y, además, insustituible de la formación de los niños.

Otro tema con respecto a la educación, en el que estoy totalmente de acuerdo, es la formación de los docentes. Podríamos hablar muchísimo, pero vemos cómo los modelos que triunfan, desde el punto de vista social, el prestigio del docente como profesional es enorme versus otros modelos donde, efectivamente, si no sabes qué hacer o no tienes muy definida tu vocación, siempre puedes ser maestro. Eso saldaría muchas dudas con respecto a los informes Pisa, por qué estamos en el *ranking* como estamos, etc.

**D. Rafael Fuertes**

**Director General de la Fundación  
Más Familia**

Para terminar voy a hacer un pequeño resumen de esta mesa y comentar distintos aspectos.

Como decía **Giovanna**, una educación para no castigar. Me ha parecido una frase muy apropiada. ¿Cómo habría que hacer? Pues, intentar trabajar la igualdad de los Centros, con visita de referentes para evitar esa baja representación. Hay un tema, que ha nombrado **Rosa**, y es que a veces la mujer es invisible y hay que hacerla

visible a través de estadísticas; también, cómo proporcionar a estos niños las herramientas para todo esto de lo que hemos hablado. La educación es el factor indispensable para la paz y la justicia y como ayuda a la familia. Es muy interesante, Rosa, lo que nos has comentado sobre el apoyo de los padres para elegir asignaturas. Todo este tema del *stem*. Yo soy un *stem*, pero un *stem* fracasado, porque empecé Ingeniero Aeronáutico y luego me fui a Económicas. Luego, ¿cómo debemos formar a los docentes para garantizar esta formación de igualdad? Oportunidad para el maestro, empoderamiento de mujeres y liderazgo. También, que a veces la formación no solo depende de la sociedad, sino del Estado, los medios de comunicación y las empresas.

**Desirée** nos ha propuesto algo muy interesante, porque al final la sociedad civil llega a veces donde no llega el Estado. Cómo desde Womenalia estáis intentando ayudar a este «gap» que habéis detectado las mujeres con programas de formación y promoción, cómo ayudarles en habilidades y competencias, etc. Todo va en la línea de educar para poder elegir. Y ahí tenemos que pedir a nuestros políticos ese marco para poder elegir; y esas ayudas, pero no ayudas directas. Ahí coincido con vosotras, y también contigo, **José Luis**. A veces este es un Estado que crea demasiadas leyes, no se sabe para qué, porque luego las deroga y tenemos un mejunje legislativo. Oiga, no. ¿Cómo ayuda usted para crear un marco que pueda favorecer todo eso?

**Alejandro**, nos has hecho una ponencia que, aunque conocía estos temas, te deja inquieto, porque es un problema de primer nivel, y que creo que tiene mucho que ver con la educación en la sociedad y la educación también a través de la mujer. A veces enfocamos cosas y desenfocamos otras. Este es un problema de primer nivel, y económico además.

Agradezco a la **Fundación Independiente** que nos haya invitado. Muchas gracias a todos.

## **Conciliación, Corresponsabilidad e Igualdad**

### **La brecha del tiempo entre hombres y mujeres. Valores que demanda nuestro modelo social para lograr la transformación cultural**

**D.ª María Sánchez Arjona**

**Presidenta de la Fundación MásHumano**

**Presidenta-moderadora**



Gracias a la **Fundación Independiente** por citarnos hoy para hacer propuestas efectivas de cara a avanzar en la igualdad de oportunidades para la mujer, que es una necesidad que demanda con urgencia nuestro modelo social. Esta mesa, bajo el título **CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD**, tiene como objetivo aportar propuestas de acciones que logren implantar en la sociedad los valores que permitan nuestro pleno e integral desarrollo como personas y profesionales. Para esto, es preciso generar un entorno social y empresarial donde exista igualdad de oportunidades para todos y donde las familias se encuentren protegidas y amparadas.

Hablaremos del valor de la **IGUALDAD** como algo intrínseco a la consecución de la libertad. Igualdad como igualdad de oportunidades, no como uniformidad. Igualdad como justicia social desde la necesidad de extender derechos, pero también de superar los estereotipos de género y corregir la desigual distribución de roles en la sociedad y de las barreras que impiden a las mujeres su pleno desarrollo personal y profesional.

Para alcanzar esta igualdad de oportunidades es preciso apostar por la **CORRESPONSABILIDAD** como un valor social y empresarial que requiere que hombres y mujeres entendamos y aceptemos nuestras responsabilida-

des en el terreno familiar y profesional, eliminando la brecha del tiempo desde un discurso integrador y constructivo.

Implantar modelos de trabajo flexibles y por proyectos permitirá alcanzar la **CONCILIACIÓN** en igualdad como una exigencia de nuestro modelo social, en el que hombres y mujeres podamos disponer de las mismas oportunidades para cuidar la familia, para el desarrollo profesional y para el disfrute del tiempo personal.

Me acompañan en la mesa expertos que han abordado esta materia desde distintos ámbitos de actuación y que expondrán las líneas en las que es necesario llevar a cabo propuestas específicas para avanzar en la igualdad de oportunidades de la mujer.

Somos conscientes de que algunas de estas propuestas suponen un coste para la administración y que, por lo tanto, se observarán como difíciles, si no imposibles, de abordar; sin embargo, es preciso resaltar que este coste es claramente inferior al que en la actualidad estamos pagando todos los españoles para paliar los graves perjuicios sociales y familiares que estamos teniendo por no haber invertido previamente en prevenirlos. Por lo tanto, proponemos contemplar estas propuestas, no como un gasto, sino como una inversión con un alto retorno social y empresarial.

Es el momento de entender que hay que hacer una apuesta firme para dar respuesta a las necesidades reales de la sociedad española y a los retos demográficos a los que nos enfrentamos.

### **Propuestas de la Fundación**

#### **MásHumano:**

1. **Fomentar la CORRESPONSABILIDAD como un VALOR SOCIAL** trasladando la necesidad de generar un discurso integrador en el que hombres y mujeres entendamos y aceptemos nuestras responsabilidades. Defender la conciliación en igualdad como una exigencia de nuestro modelo social, en el que hombres y mujeres po-

damos disponer de las mismas oportunidades para cuidar una familia, para el desarrollo profesional y para el disfrute del tiempo personal.

Para esto es necesario apostar por la **IGUALDAD EN LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES, fomentando la PARENTALIDAD POSITIVA y protegiendo el derecho a la maternidad y al cuidado familiar, con las siguientes propuestas:**

- **Prestación familiar por hijo a cargo, prestaciones económicas directas y de carácter universal**, es decir, sin límites de renta.
- **Desgravación en IRPF de los gastos de la contratación de cuidadores de hijos dependientes.**
- **Eliminar la penalización en las prestaciones sociales de la mujer (derivadas de la cotización) de los años de dedicación al cuidado familiar.**
- **Revisión transversal del lenguaje en toda la legislación para poner en valor la parentalidad positiva:** evitar y aplicar correcciones normativas para eliminar términos **asociados a la maternidad y la familia como «descanso por maternidad o «cargas familiares»**, promoviendo el concepto positivo de la vida laboral y familiar.
- **Campañas de comunicación efectivas en todos los medios para concienciar de la necesidad de la corresponsabilidad para el logro de una sociedad más justa e igualitaria.**

2. **Fomentar la CORRESPONSABILIDAD como un VALOR EMPRESARIAL**, apostando por la igualdad en el entorno laboral. El logro de la creación de más y mejores empleos en los próximos años se conseguirá en parte con la promoción de una mayor flexibilización de las condiciones de trabajo que facilite una mayor conciliación de la vida familiar y laboral, lo que promoverá una mayor igualdad en-

tre sexos y una mayor participación para contribuir al crecimiento. Por lo tanto, es necesario promover las acciones que son causa directa de la desigualdad de la mujer a causa de su maternidad y dedicación familiar, es decir, promover **la conciliación y corresponsabilidad**. Algunas de las propuestas serían:

- Implantar un sistema de bonificación o «coste 0» para paliar el impacto en los costes empresariales derivados de la contratación de una persona para sustitución de interinidad, pero desde al menos 2 meses antes de la fecha prevista de parto, con el objetivo de formarle convenientemente.
- Establecer mecanismos adicionales que incentiven a la sustitución efectiva de la mujer durante su baja por maternidad para evitar la carga de trabajo en otros compañeros y con ello la discriminación en el entorno laboral que se genera hacia la mujer por razón de maternidad.
- **Bonificación fiscal o reconocimiento formal para promover la flexibilidad REAL**, de tiempos y espacio en las empresas, que permita que los empleados no tengan que acudir a las reducciones de jornada, que suponen un alto coste para la empresa y una importante reducción de ingresos para la familia.



**D. José Luis Casero**

**Presidente de ARHOE. Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles**



Nosotros en ARHOE lo tenemos claro. Y creo que usted también. Algo debemos de hacer mal cuando la realidad primero –somos personas ante todo– y los datos nos dicen que nuestro modelo socioeconómico no se corresponde con el deseo de ser mejores. Y los deseos no bastan si no van acompañados de acciones concretas.

**Los datos**

Pero empecemos por ver **los datos**, que en ocasiones –esta es una de ellas– son un reflejo acertado de la realidad y la base para mostrar las realidades que queremos cambiar. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE), los españoles trabajaron una media de 1.690 horas en el 2011. Menos que en países como Grecia (2.032) o

Hungría (1.980), pero más que en la mayoría de los países europeos considerados un modelo en materia de organización laboral, como Alemania (1.413), Dinamarca (1.522) u Holanda (1.379). En España se trabaja muchas horas, pero estas son menos productivas que en los países europeos más avanzados. Como indica Eurostat (la oficina estadística de la Unión Europea), la productividad por hora de los españoles es de 107,1 puntos. Algo por encima de los 100 puntos de media de la UE, aunque lejos de los 124,8 puntos de Alemania o los 132,5 de Bélgica.

El barómetro del CIS de marzo de 2014 refleja que el 45% de los españoles señala que les es **difícil realizar sus tareas familiares**, señalando el 36,6% que disponía de menos de tres horas libres al día.

Según un informe del año 2015 del IESE Business School, en las empresas que armonizan horarios laborales con los personales no solo se genera un mayor compromiso con la empresa, sino que aumenta hasta un 19% la productividad y se produce una caída del absentismo de hasta el 30%.

En Dinamarca, la diferencia de horas semanales dedicadas a los hijos por las madres con respecto a los padres es de 3 horas y en España se eleva a 18 (*European Quality of Life Survey*, 2011).

Un estudio de la Fundación BBVA señala que España es el séptimo país europeo en grado de satisfacción con la vida (salud, familia e ingresos son los parámetros). Según Eurofound, Fundación Europea para la mejora de las condiciones de Vida y de Trabajo, en el 2014 el 41,3% de los españoles declara «llegar a casa demasiado cansado después del trabajo», segunda tasa más alta de la UE, solo por detrás de Chipre.

Igualmente, el barómetro 2015 de Edenred-Ipsos indica que el 65% de los trabajadores se siente requerido fuera de su horario de trabajo y el 41% no está satisfecho con el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

España es uno de los países con mayor déficit público de la zona euro, el segundo con mayor desempleo y uno de los países de la OCDE donde más ha aumentado la desigualdad durante la crisis. Somos la cuarta economía europea, la décima en productividad y la decimoséptima en innovación y tecnología. Podríamos continuar con datos más preocupantes que afectan al fracaso escolar de nuestros jóvenes, la hora que dormimos menos con respecto a otros países de nuestro entorno, la baja natalidad en nuestro país...

#### **La realidad**

En fin, las cifras son muy significativas y podríamos seguir. Pero **la realidad**, nuestro día a día, lo es aún más.

Todos tenemos la sensación de que en nuestro país **estamos alejados de un modelo socioeconómico deseable**, siendo responsabilidad tanto de los gobiernos por dejación de sus funciones de promoción del cuidado e interés general, como de los ciudadanos; en este último caso amparándonos en frases como «España es así», «somos singulares», «esto no hay quien lo cambie»... y muchas más que no hacen sino ocultar una realidad tozuda que nos aleja de los *rankings* «buenos» de países desarrollados. Algunos son felices por ser así, y otros nos negamos a seguir de esta manera, en una situación que sin lugar a dudas se puede cambiar.

Las malas costumbres se adquieren con una facilidad asombrosa, mientras que las buenas basadas en la disciplina y la organización nos cuestan bastante.

**No somos máquinas ni todo en esta vida se puede ni debe economizar.** Derechos como la libertad, la igualdad y la conciliación deben presidir la difícil tarea en la gobernabilidad que nos espera, pero creo francamente que todas las fuerzas políticas están alineadas en aras de establecer cambios que mejoren la vida de los ciudadanos.

#### **Nuestra propuesta para mejorar la conciliación en España:**

1. **Creación de una oficina observatorio del uso del tiempo:** integrada en el Gobierno, que actúe las medidas concretas sobre derechos sociales y económicos vinculados a la conciliación y la reforma horaria, como, por ejemplo, las necesarias medidas y acuerdos para la coordinación de los horarios escolares, comerciales y laborales o por ejemplo impulse las necesarias campañas de sensibilización (fomento de la cultura de la corresponsabilidad, etc.) sobre la necesidad de un uso correcto del tiempo desde la libertad y respeto de la igualdad de todos.

2. Esta oficina creará e impulsará el desarrollo del sello Horarios Racionales y establecerá los procedimientos adecuados para determinar las buenas prácticas. ARHOE dispone de toda la información y manuales para poner a disposición del Gobierno.
  3. **Reforma horaria:** establecimiento del huso horario correspondiente a España conforme a nuestro posicionamiento geográfico natural como elemento que sirva de armonización para las medidas de fondo favorecedoras de la conciliación y optimización del uso del tiempo. Y en consecuencia, derogación de la Orden de 17 de marzo de 1940.
  4. Que las Administraciones, empezando por el Gobierno de España, cumplan **el Plan Concilia** –2005– y la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas que señala que la jornada laboral debe finalizar a las 18:00 h. Que esta medida sea extensible en la medida de lo posible (según actividad) a otra tipología de empresas.
  5. **Prime time televisivo:** que las televisiones públicas y privadas finalicen sus programas de máxima audiencia a las 23:00 h, al igual que los espectáculos, salvo excepciones. Para ello, un pacto nacional que tenga en cuenta el interés general de los españoles y españolas.
  6. **Rebaja en el Impuesto de Sociedades y en el IRPF para las empresas** que favorezcan mediante medidas concretas una conciliación real y efectiva entre sus trabajadores (flexibilidad horaria, teletrabajo parcial, etc.). Vinculación al sello Horarios Racionales, que contiene los parámetros para calificar a una empresa como empresa con horarios racionales.
  7. Incremento progresivo del **permiso de paternidad** (2-3 días cada año durante la legislatura).
  8. Establecimiento de **banco de horas** de uso justificado y excepcional para el trabajador y recuperables según necesidades de empresa y disponibilidad de trabajadores.
  9. **Establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de familias** con hijos, tipo Bono Canguro (por ejemplo Ayuntamiento de Santander), y establecimiento de medidas que favorezcan la entrada en puesto de trabajo (flexible) y en guarderías y colegios (bien rebaja de coste actual, horarios flexibles...).
  10. Introducción de la **flexibilización horaria y teletrabajo** (también a tiempo parcial) en los acuerdos con los agentes sociales como un elemento real y efectivo en aras a la mejora de la productividad (empresa) y conciliación (trabajadores), tutelando el Gobierno un pacto en este sentido.
- Fundamental, los más jóvenes:** campaña de sensibilización entre los más jóvenes sobre la conciliación de la vida personal y familiar, así como el mejor aprovechamiento del tiempo en su vida personal y laboral. La conciliación es un derecho fundamental también de los niños.

**D.<sup>a</sup> Mónica Segovia**

**Facultad de Ciencias Sociales  
y Jurídicas de la URJC**



La brecha del tiempo entre hombres y mujeres está íntimamente relacionada con la división sexual del trabajo y el reparto de roles entre géneros. La mujer ha asumido tradicionalmente un rol predominante en la esfera privada con la crianza, el cuidado de los hijos, el sustento emocional y las tareas del hogar, mientras el hombre ha asumido un rol predominante en la esfera pública, en el trabajo y como sustentador familiar.

La incorporación de la mujer al mercado laboral, que en España ha sido un poco más tarde que en el resto de países del entorno, cambia en cierta forma este modelo tradicional, pero no acaba de romperlo. De ahí que estemos asistiendo a una superposición de viejos y nuevos modelos que son la base de los actuales problemas en la compatibilidad entre la vida familiar y laboral. Estos desajustes los sienten especialmente las mujeres, que

experimentan una sobrecarga de roles. Y es precisamente esta imposibilidad de compaginar la esfera privada y pública lo que provoca la segregación vertical, horizontal y la brecha salarial en las mujeres.

En la solución a esta desigualdad deben estar involucrados distintos agentes sociales, como las administraciones públicas (fomentando ayudas a la maternidad, las guarderías, ampliando los permisos de paternidad, etc.), las empresas (fomentando la flexibilidad horaria, el teletrabajo, las políticas de conciliación, rompiendo la cultura del presencialismo, etc.) y la sociedad civil.

Sin embargo, para que se pueda producir una verdadera igualdad es necesario un cambio en el tradicional reparto de los roles de género. Y esto no es posible si no se consigue un cambio social y cultural que rompa con los estereotipos de género socialmente asentados.

Tres son los ámbitos en los que se puede trabajar para favorecer dicho cambio cultural y social: la familia, los medios de comunicación y la educación.

a) **FAMILIA.** Uno de los agentes socializados más importantes para favorecer este cambio social y cultural es la familia. La familia es el espacio en el que aprendemos los valores y los comportamientos no sexistas. Existen investigaciones que empiezan a descubrir ciertos cambios en el reparto de tareas en las parejas jóvenes españolas, en las que sí se aprecia una mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas, pero todavía queda mucho por hacer (Guerrero, M.<sup>a</sup> Teresa, 2015)<sup>1</sup>. En este sentido, otras investigaciones han descubierto que la corresponsabilidad está también relacionada con la situación laboral de la mujer. Hay investigaciones (Tobío Soler, C, 2002)<sup>2</sup> que señalan que en aquellas parejas en las que la mujer tiene una mayor proyección profesional y aporta más económicamente a la pareja, es el hombre el que asume un mayor protagonismo en el hogar.

El aprendizaje de los hijos que han vivido estos nuevos modelos de pareja favorecerá una generación de adultos con una visión distinta de su papel en el hogar.

b) **LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN** también juegan un papel muy primordial. Es muy importante romper con la cosificación de la mujer, tanto en la publicidad como en las series, las películas o los programas en general. Hay que cambiar con el este-

reotipo que asocia belleza a la mujer o su papel más tradicional. Es preciso visibilizar a las mujeres en entornos profesionales o en otros papeles no habituales.

c) **EDUCACIÓN.** Habría que establecer una formación transversal en las edades más tempranas para fomentar este cambio cultural. Estas materias podrían ser desde materias teóricas hasta prácticas. Por ejemplo, un taller en el que los niños y las niñas aprendan a cambiar un interruptor o a planchar, como ya se hace en algunos colegios de países nórdicos.

La Universidad también juega un papel fundamental en este sentido. Buena prueba de ello es el Programa «*Mujeres para el Liderazgo Femenino*» desarrollado por la Universidad Rey Juan Carlos junto con Women CEO, en el que además de habilidades directivas, se ha dedicado un módulo concreto a la formación sobre la «mujer transformadora», facilitando herramientas concretas, experiencias y reflexiones sobre cómo afrontar esta conciliación familiar y laboral.

Evidentemente, la facilitación de programas de formación en igualdad requiere que los docentes también estén formados en esta temática, por lo que se hace imprescindible elaborar Planes de Formación para los mismos.

Por último, es necesario fomentar la investigación en esta área no solo para analizar la situación y su evolución en el tiempo, sino también para evaluar las intervenciones sociales y sus efectos en la consecución de una mayor igualdad.

1 Guerrero, M.<sup>a</sup> Teresa (2015). *Corresponsabilidad antes y después del primer hijo en España*, Instituto de la Mujer, accesible en: [www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Corresponsabilidad\\_antes\\_despues\\_hijo.pdf](http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/Corresponsabilidad_antes_despues_hijo.pdf).

2 Tobío Soler, C. (2002). *Conciliación o Contradicción: Cómo hacen las madres trabajadoras*, REIS, 97/02, pp. 155-186.

**D.ª Eva Holgado**

**Presidenta de la Federación Española  
de Familias Numerosas**



Buenos días, gracias por invitarme a esta Jornada sobre la mujer, tan necesaria. Estoy encantada de participar en esta mesa redonda como mujer, como madre y como presidenta de la Federación Española de Familias Numerosas, una entidad que representa a las familias numerosas.

Si la maternidad condiciona, o al menos ha condicionado hasta ahora, el desarrollo laboral de la mujer, imaginaos lo que ocurre en el caso de las madres de familia numerosa. Hace unos días me comentaba un padre: «Tenemos una suerte increíble con la empresa en la que trabaja mi mujer. Hemos tenido cinco hijos en ocho años, por lo que mi mujer casi ha ido enlazando un embarazo con otro, y siempre la han apoyado». Me lo contó como algo extraordinario y la verdad es que, en según qué entornos laborales, realmente

esto no es lo normal. Luego está la madre de familia, no hace falta que sea numerosa, que deja de trabajar un tiempo para cuidar de sus hijos hasta que tienen una edad y cuando quiere reengancharse, volver al mercado laboral, se ve tremendamente perdida.

Afortunadamente, la situación ha cambiado mucho en los últimos años. Tenemos una legislación que protege laboralmente a la mujer por razones de maternidad y hay muchas empresas con unas extraordinarias políticas de conciliación que facilitan enormemente que las mujeres puedan compaginar desarrollo profesional e hijos. Sin embargo, creo que existe todavía una discriminación invisible, una desigualdad importante, que no se ve de forma clara, pero que está ahí.

No se trata solo de que los padres ayuden a las madres, sino que los padres y madres en

vez de competir entre ellos colaboren de forma conjunta por el bien común de la familia y sus hijos a cargo.

El reto actual es la conciliación de los padres y que ellos encuentren su espacio también como padres dentro de la familia, del mismo modo que las madres están encontrando su hueco en el desempeño laboral.

Según datos de la Seguridad Social, en el primer semestre de 2014 se tramitaron un total de 16.467 excedencias por cuidado de un familiar, de las cuales 15.186, es decir, un 92,3%, fueron pedidas por mujeres, frente a las 1.281, un 7,7%, que fueron pedidas por hombres. Si miramos datos de empleo a tiempo parcial y total, seguramente también habrá una gran diferencia porque todavía es la mujer la que aporta más a la familia en detrimento de su carrera profesional.

Esto no es una crítica a los hombres, ni tampoco a las mujeres, sino una reflexión sobre algunos modelos y esquemas mentales que todavía pesan en nuestra sociedad y que hacen que siga siendo la mujer la que se dedique más a los hijos y al hogar. Cuando esto es una decisión compartida y elegida por los dos –padre y madre– es perfecta, pero no siempre es así. Por eso, debemos tender al equilibrio, a que esa brecha tan enorme que hemos visto en muchos aspectos entre el hombre y la mujer se vaya cerrando, y para ello es clave la corresponsabilidad, el compartir todas las responsabilidades familiares de forma real. Hay que seguir trabajando por un cambio de mentalidad que acorte esa diferencia abismal entre el número de hombres y mujeres que aparcan temporalmente su trabajo por un familiar.

Desde la Federación Española de Familias Numerosas planteamos una serie de medidas para avanzar en esa línea y que no se dirigen solo a las mujeres. Creemos que en algún ámbito hace falta reforzar las políticas de mujer, pero, en general, desde nuestra perspectiva de entidad familiar, apostamos por acciones

que incrementen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que faciliten la conciliación de ambos y beneficien a las familias:

1. Establecer una pensión mínima para aquellas madres y padres que no se han podido incorporar o reintegrar al mercado laboral por el cuidado, atención y educación de sus hijos.
2. Establecer mayor igualdad de trato en la percepción del complemento en la pensión de jubilación, para que los hombres se puedan acoger en igualdad de condiciones que la mujer.
3. Fomentar la contratación laboral de ascendientes con menores a cargo. Proponemos una bonificación del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social para las empresas que contraten por tiempo indefinido a padres o madres con hijos menores de seis años, y una bonificación del 25% cuando el hijo tenga entre seis y doce años.
4. Incentivar la contratación indefinida de madres/padres de familia numerosa a través de una bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social, cuya cuantía sea de 125 euros al mes (1.500 euros al año) durante 4 años.
5. Ampliación de la baja de paternidad hasta las cuatro semanas, para promover la corresponsabilidad en el hogar y potenciar la parentalidad positiva.
6. Respaldar el modelo EFR (Empresa Familiarmente Responsable) elaborado por la Fundación + Familia, que certifique a las empresas que apuesten por un modelo familiarmente responsable y por fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores.
7. Fomentar las bonificaciones fiscales para hogares que contraten a cuidadores familiares para la atención y cuidado de los hijos, como medida para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

**D.ª María Linacero**

**Catedrática acreditada UCM.  
Experta en Derecho de Familias**



La prohibición de discriminación por razón del sexo proclamada en el artículo 14 CE determina la inconstitucionalidad de toda norma que considere el sexo como causa de diferenciación jurídica. En dicho sentido, cualquier superioridad jurídica cimentada en la condición de varón implica de forma indubitada la inconstitucionalidad.

En aplicación del principio de igualdad, pueden citarse recientemente, el artículo 49 Ley del Registro Civil de 2011 (ley consensuada y vigente a partir del 30 junio de 2017), que dispone la igualdad de hombre y mujer en el orden de transmisión de apellidos a los hijos (*vid.* Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de febrero de 2015).

En el estado actual de la cuestión, la igualdad del hombre y de la mujer, a salvo algunas excepciones normativas pendientes (*v.gr.* sucesión en la corona), se ha visto reforzada

progresivamente en nuestro ordenamiento jurídico en sede de familia, desde las primeras leyes de reforma del Código Civil y de las legislaciones forales que se adaptaron a los principios y valores proclamados en la Constitución de 1978.

Asistíamos entonces, coincidiendo con la transición democrática, a un florecimiento del Derecho de Familia, especialmente atento a la igualdad del hombre y de la mujer, cuya arquitectura se articulaba en torno a principios sólidos y bien recibidos por la sociedad civil, como los siguientes: la igualdad del hombre y mujer en las relaciones personales y patrimoniales derivadas del matrimonio y en el ejercicio de la patria potestad, antes sustentados en la hegemonía del marido y padre; la igualdad de los hijos con independencia de su filiación o la admisión del divorcio; más adelante, la supresión de discriminaciones



por razón del sexo tiene su reflejo en la Ley de 15 de octubre de 1990.

**Las líneas estratégicas que deben guiar la igualdad de oportunidades para la mujer** deben asentarse en bases sólidas que permitan la transformación social y cultural hacia esa igualdad efectiva, y que pueden articularse, entre otros, en los siguientes **PRINCIPIOS Y MEDIDAS**:

1. **Revitalización de los consensos constitucionales en políticas de igualdad para la mujer, en la línea de las grandes reformas de la transición.** Es necesario el consenso, el acuerdo y el diálogo de partidos, instituciones y sociedad civil.
2. **Impulso de reformas de promoción de la conciliación familiar y laboral siguiendo la senda de algunas legislaciones europeas** (*vid.* Pacto europeo por la igualdad de género 2011-2020 y la Estrategia de Lisboa 2020). Entre dichas medidas pueden citarse: la reducción de jornada para atender a la familia sin consecuencias laborales negativas, el efectivo reparto de las responsabilidades domésticas (art. 68 CC), la flexibilización de horarios laborales o mejoras en el acceso a guarderías, etc.
3. **Corresponsabilidad de los progenitores en el ejercicio de la patria potestad.** Fórmulas de equilibrio en las crisis familiares que permitan el ejercicio compartido de las responsabilidades familiares.

El número de demandas de disolución matrimonial iniciadas en 2014 fue de 133.441, lo que supuso un incremento del 6,9% frente a las 124.797 registradas el año anterior, según los datos hechos públicos por la sección de estadística del Consejo General del Poder judicial. En 2015 bajan un 2,6% las demandas de separación, nulidad y divorcio; según el CGPJ en 2015 se presentaron 123.330 demandas de divorcio.

Centrándonos en esta línea de corresponsabilidad, como propuesta estratégica en

la línea de corresponsabilidad de ambos progenitores se propone como fórmula de equilibrio en las crisis familiares **la regulación de la custodia compartida**, teniendo como guía el principio rector y prevalente del *interés superior del menor* y el respeto a los derechos fundamentales del niño y adolescente, consagrados en la Convención de los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1989.

**La última jurisprudencia refleja una tendencia progresiva en favor de la custodia compartida en las crisis matrimoniales o de pareja.** El Alto Tribunal considera que dicha medida no es excepcional, sino que, por el contrario, es normal y deseable (Sentencias del Tribunal Supremo de 29 de abril, 19 de julio, 29 de noviembre de 2013, 25 abril, 30 octubre, 18 de noviembre de 2014, 16 de febrero, 26 de junio y 9 de septiembre de 2015, 4 febrero y 29 marzo de 2016, entre otras).

En algunas legislaciones autonómicas, la custodia compartida tiene carácter preferente. En concreto, Aragón (art. 80.2 CDF), Valencia (art. 5 Ley 5/2011) y País Vasco (art. 6 Ley 7/2015) parten de un régimen de corresponsabilidad o coparentalidad y establecen la custodia compartida como regla general en los casos de ruptura de la convivencia familiar.

En dicho sentido, he formulado una propuesta en favor de la custodia compartida en base a diversos argumentos que reposan esencialmente en el interés del niño y la corresponsabilidad de los progenitores (*vid.* Linacero [dir.] *Tratado de Derecho de Familia*, Tirant, 2016, págs. 593-595).

Asimismo, pueden citarse otras medidas de reforma de la legislación civil que favorezcan el reparto de responsabilidades:

- La previsión en el Código Civil de un plan de parentalidad o de convivencia familiar para los casos de crisis matri-

monial o de pareja que permita concretar la forma en que ambos progenitores ejercen las responsabilidades parentales (*v.gr.* art. 233-9 CC Cataluña. *Plan de parentalidad*).

- Protección de la familia matrimonial y no matrimonial, con especial consideración de la familia monoparental integrada por la mujer con hijos a su cargo. El Tribunal Constitucional se ha pronunciado de forma indubitada afirmando que la familia protegida en la Constitución no es solo la que tiene su origen en el matrimonio, sino también la no matrimonial (*v.gr.* art. 39 CE, STC 19/2012, de 15 de febrero).
  - Protección de la maternidad reconocida expresamente en el art. 39 CE.
  - Propuesta de una Ley nacional de parejas de hecho que clarifique el laberinto legislativo en la materia y evite las discriminaciones entre españoles en función de la legislación aplicable.
4. **Las personas mayores o dependientes frecuentemente quedan al cargo de las mujeres, en dicho sentido, deben potenciarse medidas de apoyo a la discapacidad y de protección de las personas mayores**, en cumplimiento de la Constitución (arts. 49 y 50 CE) y Convenios Internacionales (*v.gr.* la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 3 de diciembre de 2006). Baste recordar que España tiene uno de los ritmos más altos de envejecimiento de la UE, se prevé que en 2050 será el segundo país más envejecido.

En atención al mandato constitucional y Tratados internacionales, además de a la realidad demográfica, se proponen medidas como las siguientes:

- Reforma de la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad y del Código civil en materia de mo-

dificación judicial de la capacidad que potencie los mecanismos de apoyo y el autogobierno de las personas con discapacidad. Parece aconsejable eliminar el estigma de la incapacitación y disponer de sistemas de asistencia más respetuosos con la autonomía de las personas con discapacidad.

- Incremento de recursos económicos a las personas con discapacidad y personas mayores (arts. 49 y 50 CE). Medida necesaria: la revisión de la aplicación efectiva de la Ley de dependencia.
  - La inclusión expresa del maltrato psicológico como causa de desheredación o revocación de donación por ingratitud (SSTS 3 junio 2014, 30 enero y 20 julio 2015).
5. El diseño de las medidas y políticas que hagan efectiva la igualdad de oportunidades para la mujer debe asentarse sobre la sólida base de la **protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad** (según Cicerón, «*principium urbis et quasi seminarium rei publicae*») y tomar como guía estratégica la necesidad de una **profunda regeneración democrática** de partidos e instituciones en la línea que demanda la sociedad civil.

En dicha línea, debería fomentarse y potenciarse la formación académica universitaria de excelencia (Máster, Doctorado) y la investigación, en Servicios Sociales, Familia e Igualdad, integrando diversas disciplinas (*v.gr.*, Derecho, Sociología, Economía, Psicología, Trabajo Social).

El tratamiento multidisciplinar de dichas materias y la creación de foros académicos de debate y estudio tienden, sin duda, a fortalecer la institución familiar y a la transformación cultural que haga posible la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Las reformas o las medidas sociales, económicas y políticas en temas trascendentes como la familia, la igualdad de oportu-

nidades de la mujer, la infancia, etc., deben estar dotadas de la necesaria estabilidad y, en consecuencia, exigen consenso, pero también reflexión, certeza intelectual y confianza desde el punto de vista social, económico y jurídico.

6. En el actual contexto jurídico y social, puede afirmarse que el camino hacia la efectiva igualdad de oportunidades para la mujer debe seguir una senda que se edifique sobre **los sólidos cimientos del consenso, la transparencia y la autoridad moral de**

**las personas que integran todos los sectores implicados** (*v.gr.* educación, política, empresa, Administraciones públicas, medios de comunicación).

**La igualdad de la mujer y la transformación social y cultural que haga efectiva la igualdad de oportunidades, desterrando viejos prejuicios y siempre desde el respeto a la libertad** debe ocupar hoy un lugar relevante entre **los principales ejes programáticos** de los partidos, las asociaciones y, en general, de las instituciones.

**D.ª Carmen Quintanilla**

**Presidenta de AFAMMER –Asociación  
de Familiar y Mujeres del Medio Rural–**



Buenos días:

En primer lugar, quiero dar las gracias a los promotores de esta Jornada por su organización, ya que este tipo de actividades son fundamentales para que podamos seguir avanzando en el gran reto del siglo XXI, que es la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Quiero felicitar a mis compañeros de mesa por sus intervenciones, en las que hemos comprobado, una vez más, que la conciliación y la corresponsabilidad siguen siendo una asignatura pendiente en España y que mientras no seamos capaces de avanzar en estas dos materias difícilmente podremos alcanzar la igualdad.

Pero si este reto ya es difícil en el mundo urbano, en el medio rural lo es aún más. Los 6 millones de mujeres que viven en las zonas rurales españolas se enfrentan día a día a la doble discriminación de ser mujeres y de vivir en un entorno que les ofrece menos posibilidades que las ciudades.

La ausencia de recursos en lo que respecta a guarderías, centros de día para mayores o personas con discapacidad hace que, en un elevado porcentaje, las mujeres renuncien a acceder al mercado laboral.

De hecho, mientras la tasa de empleo de los hombres en el medio rural es del 84,4%, la de las mujeres se reduce al 49% y mientras que la tasa de inactividad de las mujeres es del 38,4%, la de los hombres es del 15,1%, es decir, la brecha de género en esta tasa es de 23,3 puntos en perjuicio de las mujeres.

En el medio rural, las mujeres siguen haciendo frente a estereotipos como que el trabajo productivo es cosa de hombres mientras que el trabajo de los cuidados de la familia, el hogar, los menores y los mayores sigue siendo responsabilidad casi exclusiva de las mujeres, de manera que sobre las mujeres sigue recayendo el papel de cuidadora principal.

Y para mostrar esta realidad les voy a dar algunos datos muy significativos: si hablamos de los trabajos habituales dentro del hogar y del cuidado de la casa y de la familia en el medio rural español, las mujeres dedican el 67,13% del tiempo a las tareas del trabajo doméstico y el cuidado familiar mientras que los hombres dedican tan solo el 32,8%.

Y el 65,3% de los cuidadores de las personas dependientes en la casa son mujeres y solo el 34,5% son hombres.

Por tanto, como pueden apreciar, el problema en el medio rural, además, de la escasez de recursos externos de atención a niños y a mayores, también lo encontramos en que aún persiste una mentalidad machista y patriarcal en la sociedad rural que es necesario romper. En este sentido, voy a darles otro dato que muestra esta realidad a la que se enfrentan aún muchas mujeres en el entorno rural: el 30% de la población rural piensa que las mujeres cuando son madres deben dejar en un segundo plano su actividad laboral y más del 50% de la población del medio rural cree que las mujeres tienen una capacidad natural para las tareas domésticas y de cuidado.

Esta ausencia del concepto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres saca del mercado laboral a casi el 30% de las mujeres.

Como ven, el concepto de corresponsabilidad todavía no ha calado en una gran parte de la población de las zonas rurales, por lo que es necesario, sin ninguna duda, hacer un gran esfuerzo de sensibilización y concienciación en el sentido de que las tareas del hogar no son solo responsabilidad de las mujeres y que, desde luego, los hombres también tienen la capacidad de amar y dedicarse a la crianza de los hijos, atendéndolos igual que las madres y de disfrutar de esa labor que es responsabilidad de ambos a partes iguales.

Las dificultades de las mujeres a la hora de conciliar su vida familiar, laboral y personal, provocan graves desigualdades hacia la mujer. Por un lado, provocan una menor incorporación de las mujeres al mercado laboral y, por otro, son la

causa de que las mujeres sean mayoría cuando hablamos de contratos temporales, contratos fijos-discontinuos y de trabajos sin contrato, es decir, las mujeres ponen rostro al trabajo en precario y a la economía sumergida.

Todo ello conlleva que la discriminación salarial siga existiendo en el medio rural. Así, las mujeres se sitúan en los rangos salariales inferiores, entre 400 y 1.000 euros mensuales, mientras que los hombres se mueven en los rangos salariales centrales y superiores, por encima de los 1.000 euros.

Y la falta de conciliación y la ausencia de la corresponsabilidad también provocan que las mujeres del medio rural estén infrarrepresentadas en la toma de decisiones en este entorno. Así, mientras un 25,3% de los hombres ocupan puestos de dirección en las empresas ubicadas en el medio rural, el 23,9% de las mujeres ocupan puestos de personal no cualificado. Por ejemplo, en las cooperativas, entidades fundamentales y primordiales en la economía de muchos de nuestros pueblos, las mujeres representan el 25% del total de socios, pero solo ocupan el 3% de los puestos en los consejos rectores.

La presencia de las mujeres en los puestos de dirección y gerencia es muy baja, apenas existen mujeres en los puestos de presidencia y vicepresidencia de las cooperativas y la participación de las mujeres en las asambleas es inferior a su porcentaje como socias ya que solo participan en las asambleas el 13,9% de mujeres mientras que el porcentaje de socias se sitúa en el 25,4%. Esta baja participación se debe, en gran parte, a que las asambleas se celebran en horario nocturno, a partir de las 8 de la tarde que es cuando las mujeres se encuentran preparando la cena o bañando a los niños.

En las cooperativas existen muy pocas medidas que faciliten la conciliación. Estas medidas solo están presentes en un 2,8% de las cooperativas. Por ejemplo, los horarios de asambleas que faciliten la conciliación solo se dan en un 12,9% de las cooperativas, mientras que en el 37,5% de los casos se celebran por la noche.

## Jornada Nacional de la Mujer Propuestas estratégicas para España

Por otro lado, si nos referimos a la política a nivel local, en España, tras las últimas elecciones municipales que tuvieron lugar en mayo de 2015, el 35,57% de las concejalías que hay en todo el territorio español están dirigidas por una mujer y el 19% de los ayuntamientos cuenta con una mujer como alcaldesa.

Hemos mejorado nuestra representación, pero aún no alcanzamos el 50-50 o al menos el 40-60 que sería recomendable y que, en justicia, nos correspondería.

Y en este caso también volvemos, como se suele decir, a encontrarnos con ese círculo vicioso, ya que como la conciliación para las mujeres en el medio rural es una utopía, muchas no se deciden a participar en la vida política de sus pueblos, aunque les gustaría.

Una vez expuesta la situación, a grandes rasgos, en cuanto a las propuestas se refiere, he de decir que las presentamos en su día al Gobierno y que la mayoría han sido incluidas en el Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural (2015-2018), que esperamos que se desarrolle en estos años.

Entre estas propuestas, me gustaría destacar:

- Promover la creación de recursos, públicos y privados, de prestación de servicios a la población y atención a la infancia, personas mayores o en situación de dependencia.

- Racionalizar los horarios de trabajo, mejorando la conciliación, a través del impulso de actuaciones de información, formación y sensibilización sobre nuevas fórmulas de organización laboral, usos del tiempo, así como concienciación y corresponsabilidad entre sexos.
- Incluir el desarrollo de actuaciones específicas que favorezcan la conciliación laboral y familiar como uno de los criterios de selección de los proyectos que se financien con cargo al crédito para programas sociales de apoyo a la familia y la infancia, en colaboración con las CC.AA.
- Promover la elaboración e impulso de planes de igualdad, y medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas agroalimentarias y en las cooperativas.
- Apoyar la implantación de planes de conciliación y corresponsabilidad por las entidades locales, en colaboración con la FEMP.
- Diseñar y poner en marcha una campaña de sensibilización destinada a facilitar y promover la corresponsabilidad, dirigida tanto al público adulto como al público infantil y adolescente a través de los centros educativos, con el fin de fomentar la educación en igualdad e inculcar el concepto de corresponsabilidad desde edades tempranas con el fin de cambiar mentalidades.



## **Coloquio**

**D.ª María Sánchez Arjona**

**Presidenta de la Fundación MásHumano**

Contamos con cinco minutos y vamos a empezar con preguntas que quieran hacer los asistentes a esta mesa sobre los temas que estamos tratando aquí.

**D. Ángel Lafuente**

Se ha aludido a algo aquí, aunque correspondiera más a la mesa anterior. ¿El invierno demográfico o la muerte demográfica está vinculada, según ustedes, más a la economía, más a los valores, más a la filosofía de la vida? Permítame que le cuente una anécdota. Soy el mayor de doce hermanos, y mi hermano pequeño es bastante conocido, Isaías Lafuente, locutor de la SER, y muy interesado en la conciliación de la mujer desde una perspectiva política distinta a la mía. Cuando yo salí de mi casa para estudiar la carrera universitaria, en mi casa no había baño, había retrete. ¡Doce hijos! ¿Por qué el invierno demográfico ahora? ¿Por problemas económicos? Porque para problemas económicos, los que había antes. ¿Es problema de valores? ¿De qué valores? ¿Es problema de filosofía?

**Dña. Eva Holgado**

**Presidenta de la Federación Española de Familias Numerosas**

Yo coincidí contigo en que no todo es económico. Como decía antes, siempre nos gusta encontrar culpables. Creo que es un problema fundamental interior de la persona, que ahora somos más acomodaticios y más egoístas. Es un problema clarísimo de valores, de generosidad. Si partes de unos cincuenta más pobres que antes, porque antes nuestros padres eran mucho más generosos que nosotros, y, además, tenemos problemas económicos y unas expectativas que nos generamos nosotros mismos, eso no es un problema económico. Anteriormente, en la primera mesa, nos ponía Alejandro el ejemplo de Suiza: 1,3 hijos. No es un problema económico.

**Dña. Carmen Quintanilla**

**Presidenta de AFAMMER – Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural**

Quisiera puntualizar lo que ha dicho Eva, que efectivamente es un problema de valores, pero también es un problema de que nuestras jóvenes están en un momento donde los horarios laborales son tremendos. Hay que hablar de realidades. Ella hablaba de sus cuatro hijas, de cómo han estado en el despacho Garrigues, pero no voy a hablar de este despacho, sino de otros despachos, donde empiezan a las 8:00 h. de la mañana y terminan a las 23:00 h. de la noche, y donde sábados y domingos tienen que terminar esa auditoría, y que, indiscutiblemente, no llegan. Yo me he reunido con jóvenes, no solamente rurales, sino con jóvenes que están siendo grandes profesionales, y, desde luego, desgraciadamente, muchas de ellas me han dicho que han podido tener su primer hijo y no saben cuándo podrán tener el segundo porque no pueden conciliar, ni pueden educar y cuidar a su hijo. Entonces, ese debate también hay que ponerlo encima de la mesa, en donde en unos horarios tremendamente largos como tenemos en España, habrá que plantearse cómo podemos organizar esos horarios para que las mujeres jóvenes puedan romper ese invierno demográfico. Como muy bien decía María, estamos ante un drama de que en el año 2050 seremos el segundo país más envejecido, no de Europa, sino del mundo, junto con Japón.

**D. José Luis Casero**

**Presidente de ARHOE. Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles**

Un inciso muy breve. Yo creía que la esclavitud ya se había terminado. En ese horario de 8:00 h. a 23:00 h. me salen 14 horas. Contamos con el presidente de CEIM y estará de acuerdo conmigo. Creo que los empresarios queremos ganar dinero, contratamos talentos, yo no contrato el espacio y tiempo de una persona, hombre o mujer, que calienta una silla.

Creo que queremos contratar talento, productividad, que son objetivos independientemente del sexo o de la persona. Ese es el objetivo.

Lo que está es muy mal distribuido el horario laboral en España: dos horas o tres de almuerzo. Se podría terminar a las 17:00 h. o 18:00 h. de la tarde y hacer con su vida lo que quieran. Yo lo digo en muchas ocasiones, que en cuestión de horarios también hay una cierta desigualdad. Yo puedo entender que un director o directora salga más tarde de la oficina porque tiene un salario mayor, pero no podemos pretender que el técnico, administrativo o reponedor tenga horario de ministro, presidente o director, con un salario más bajo. Creo que existe una mala distribución del tiempo, que es en lo que estamos trabajando. Pero, insisto, yo confío bastante en los trabajadores y el empresariado de este país. Creo que el empresario quiere ganar dinero, contrata talento, y el objetivo debería ser así; y que los trabajadores también deberían asumir una posición de corresponsabilidad en el proceso.

**Dña. María Linacero**

***Catedrática de Derecho Civil  
en la Universidad Complutense de Madrid***

Mi respuesta es muy concisa. Creo que tiene que ver con este tema, con la maternidad tardía, que se mezclan dos factores: por una parte, la falta de valores y de generosidad, porque las circunstancias económicas favorables no siempre repercuten en el número de hijos, es decir, por una parte, eso que ha cambiado, porque hemos nacido en una sociedad de valores que ahora ya no existe o existe en menor medida como consecuencia de la educación; y por otra parte, como decía Carmen, esa maternidad tardía también se debe a las dificultades de acceso al mundo laboral, entre esos horarios amplios que impiden conciliar y que nuestros jóvenes, y esto es una asignatura pendiente, se tienen que ir formando fuera o empiezan más tarde a trabajar. Es decir, la comparación de anteriores generaciones con nuestros jóvenes arroja un resultado más

bien negativo para nuestros jóvenes. Yo veo esto en la Universidad. Y yendo incluso a la universidad, habría que potenciar cambios, tales como revisar el tema de la enseñanza, el tiempo de las carreras universitarias, salidas profesionales, etc., para que las universidades no se conviertan en fábricas de parados. El acceso a unas oposiciones, por ejemplo, de judicatura o abogado del Estado, que precisan una preparación importante, es a los 29 o 30 años, siendo muy optimista. Lógicamente, eso retrasa. Además, la mayor parte de jueces, abogados del Estado o secretarios judiciales, un 70 u 80% son mujeres, porque son muy buenas estudiantes. Las Matrículas de Honor que doy casi siempre van a parar a las alumnas. Son más constantes, y eso hay que reconocerlo, porque es una virtud importante a destacar. Por tanto, el tema de los valores incide en esa maternidad tardía, pero también la falta de oportunidades. Y tenemos que hacer algo con los jóvenes. Es una asignatura pendiente, como decía Carmen.

**Persona del público no identificada**

Hay un tema que a mí me preocupa mucho, que es lo que yo llamo la brecha de la cualificación, no tanto la brecha salarial. Voy a ver si consigo explicarme y me gustaría que me dieran su opinión. Se habla mucho del acceso de la mujer a los puestos directivos, la brecha, el techo de cristal. Pues bien, el otro día hacía una distribución de los salarios y cómo se distribuye el número de personas en función del valor del salario. En una mujer me salían mayoritariamente los salarios más ínfimos. Donde mayor número de mujeres había trabajando eran aquellos que estaban en torno al 1,5 del salario mínimo profesional. A partir de ahí, empezaban a ganar los hombres. Entonces, a mí eso no me cuadra con que hay mayor número de mujeres universitarias. ¿Qué está pasando con la cualificación? Porque hay muchas mujeres que están en puestos de muy baja cualificación y, por tanto, de muy baja remuneración. Mi pregunta es: ¿estamos perdiendo mucho talento?



## Emprendimiento y Empleo

### El siglo XXI, el siglo del emprendimiento femenino. Nuevos escenarios: flexibilidad laboral y el impulso del liderazgo femenino

D.<sup>a</sup> Ana Bujaldón

*Presidenta de la FEDEPE*

*Presidenta-moderadora*



Recientemente un artículo en *La Vanguardia* se hacía eco del Indicador de Igualdad de Género de la Cámara de Comercio de Barcelona. Incluía multitud de datos interesantes que os invito a consultar, pero me quedé con una idea grabada en la cabeza: el colectivo actualmente más vulnerable para convertirse en pobres son mujeres, mujeres preparadas y capacitadas, muchas de ellas trabajando y muchas dan ese paso a la vulnerabilidad tras la maternidad, precisamente al solicitar reducciones de jornada o al solo tener oportunidad con trabajos precarios. En FEDEPE nos preocupa esta tendencia que parece

confirmarse de que existe una feminización de la pobreza o un empobrecimiento de las mujeres.

Todas las cifras nos dicen que las mujeres tenemos más formación y capacitaciones. Pero también que seguimos cobrando menos, seguimos siendo menos en los puestos de máxima responsabilidad y liderazgo y, en paralelo, seguimos siendo mayoría a la hora de solicitar reducciones de jornada para cuidar de niños, niñas o personas mayores o dependientes... La brecha de tiempo aquí es muy gráfica.

Mientras las mujeres trabajadoras dedicamos 26 horas a atender obligaciones domésticas o

al trabajo no remunerado, los hombres trabajadores destinan una media de nueve.

Hay un desequilibrio de género. Hay un marco de desigualdad. Verlo, reconocerlo, identificarlo es el primer paso. Y digo esto porque como presidenta de FEDEPE, en los últimos años me ha pasado que me he topado con cierta negación a ver esta desigualdad o buscar explicaciones variopintas para no reconocerla.

Hay otra cifra que me impacta. Según el Foro Mundial de Davos, las proyecciones de futuro, al ritmo que hemos avanzado en materia de igualdad y liderazgo femenino, dicen que tendremos que esperar 118 años para conseguir el equilibrio de género.

Así que esta Jornada es más oportuna que nunca porque empieza a ser más que urgente pisar el acelerador y encontrar las verdaderas teclas donde presionar para que no tengamos que esperar un siglo para erradicar esas barreras invisibles, el techo de cristal, que parece blindado, y ese suelo pegajoso que a veces nos frena a las mujeres a usar toda nuestra potencia en conseguir objetivos profesionales.

Esta es la misión que en FEDEPE venimos realizando desde hace tres décadas con el firme convencimiento de que necesitamos implicar a todos los agentes sociales en nuestro trabajo por la igualdad y el equilibrio de género.

Hoy pondremos sobre la mesa propuestas, estrategias, miradas concretas y tangibles sobre asuntos que nos atañen.

Tengo el privilegio de moderar una mesa que lleva por título:

**El siglo XXI, el siglo del emprendimiento femenino. Nuevos escenarios: flexibilidad laboral y el impulso del liderazgo femenino.**

Para hablar de todos estos temas que tanto nos interesan hoy en día, en esta mesa participan perfiles diferentes que analizarán cómo podemos pisar el acelerador en este camino hacia una sociedad con iguales circunstancias y oportunidades para todas las personas. En esta mesa se hablará de empleo, de economía y de emprendimiento y del rol de las mujeres en la transformación del paradigma económico y empresarial.

**D. Juan Pablo Lázaro**

**Presidente de CEIM y vicepresidente de CEOE**



Buenos días a todos. Los que me conocéis sabéis que suelo hablar rápido, pero hoy voy a hablar más rápido, porque no cumplir los horarios teniendo a **Ignacio Buqueras** aquí puede ser una acción suicida.

Muchas gracias por invitarme. Mi felicitación no solo por este encuentro sino también por la labor que hacéis, o que hacemos porque estamos muy unidos a vuestra fundación, y por los 25 años que lleváis en ello. En poco tiempo es más fácil hacer las cosas bien, pero hacer las cosas bien en mucho tiempo es más difícil. El tema que nos trae hoy es un tema tremendamente apasionante y voy a empezar defendiendo una serie de axiomas. Estamos en un momento de cambio y yo suelo decir siempre que la crisis financiera, la revolución tecnológica, el efecto de ese acoplamiento a los emergentes y la globalización hacen que estemos en un entorno totalmente nuevo.

De la crisis financiera no voy a hablar, ya lo estudiarán nuestros nietos, y, por cierto, no se ha hecho nada por solucionarla.

La revolución tecnológica ha cambiado la forma de hacer las cosas. En el mundo recibimos al día 300.000 millones de *emails*, 50.000 millones de *whatsapps*, hay 9.000 millones de páginas web activas, 17 millones de *tweets* por minuto. El otro día, preparando un encuentro, me decía mi hija, hablando del momento de cambio que suponían las nuevas tecnologías, que había un cantante de un grupo, Sis Mali, que se había marchado del grupo porque su novia le había dejado y que hacía tres semanas que había lanzado una canción y llevaba 450 millones de descargas en YouTube, sin contar con Spotify. Ese es el mundo que nos ha tocado vivir. Hace poco conocí al alcalde de un pueblo que se llama Ortigueira, un alcalde, ingeniero de Montes, que llega al

poder después de un caso extraño en el pueblo. Me contaba que hay un banco de madera en el pueblo, en el cual alguien escribió «the best Bank of the world» –Bank como Banco y no «bench», que es un banco para sentarse–, y un fotógrafo hace una foto y la cuelga en la red. Pues bien, ha habido una campaña viral, no intencionada, que recibe entre 5.000 y 10.000 visitas diarias, y han tenido que hacer una carretera nueva. Ese es el mundo que nos toca vivir, un mundo nuevo en el que las cosas que existían ya no sirven.

Por tanto, la crisis financiera, la revolución tecnológica, ese acoplamiento de los emergentes, con China e India, absolutamente cambiando las reglas del juego, unido a la globalización hace que estemos en un entorno nuevo.

Segundo axioma: en ese entorno, la mejor forma de ser competitivo en este nuevo mundo es, sin duda, el talento. De esta situación no saldremos si no es con talento. Esto no va de competir con horas, con salario..., va de competir con talento. Tercer axioma: el talento está redistribuido al 50% entre hombres y mujeres. Desperdiciar ese talento es suicida. Por lo tanto, creo que estamos tratando un tema absolutamente importante.

¿Sabéis que hay muchas métricas para medir el desarrollo de un país? El kilowatio por hora consumido por habitante, el número de basura que genera... Sin embargo, creo que hay una métrica, que podríamos considerar adicional, que es el número de mujeres que ocupan un puesto de responsabilidad en las empresas. Esto es fundamental. En los países más desarrollados se produce el hecho de que las mujeres tienen puestos de responsabilidad, y eso para mí es muy importante.

Yo creo que estamos en un bucle permanente desde hace muchos años sobre la incorporación de la mujer en puestos de responsabilidad, y puede que haya una parte de machismo, pero sobre todo hay una parte de organización. Y ahí tengo que darle la razón, y lo hago como empresario, a la labor que

está haciendo Ignacio Buqueras y la labor que está haciendo José Luis Casero y todo el equipo, porque esto tiene mucho que ver con los horarios. Creo que en España somos el país del mundo en el que más tiempo estamos en el puesto de trabajo, que es algo muy distinto a trabajar. Es un tema que hay que combatir rápidamente, porque es malo para las personas, pero también es muy malo para las empresas. El objetivo principal de un empresario no es ganar dinero –ese es el objetivo de un especulador– sino generar empresas, y colateralmente, como consecuencia, ganar dinero.

Hay muchos argumentos que demuestran que con respecto a la organización y unos horarios racionales somos un país totalmente atípico. Decía antes un ponente que somos el segundo país más bajo en natalidad, el primero es el Vaticano. Pero es que, además, tenemos un problema de horarios importantísimo, que afecta muchísimo a la cuenta de resultados de las empresas. Por tanto, en ese sentido, habría muchísimo sobre lo que trabajar.

Voy a dar unos datos. Con respecto a la Ley de Rendimiento Decreciente, cuanto más tiempo está una persona en su puesto de trabajo, menos eficaz es en su productividad. Hay un momento en el que se ha comprobado que a partir de ahí se deja de ser productivo. Tener unos horarios racionales supone una atracción del talento; permite la promoción interna con políticas de igualdad; permite fomentar la formación; permite reducir los costes de estructuras, ya que en una empresa abierta desde las 8 de la mañana hasta las 22 horas de la noche se consume más electricidad; permite la reducción del absentismo; mejora la calidad del producto con respecto a la curva de rendimiento; mejora la armonización con el resto de Europa, con lo cual a los que estamos en contacto con el resto de Europa y tenemos clientes allí, nos favorecería mucho. Creo que a la gente hay que controlarla por lo que hace y no por el tiempo que está.

Hay que hacer mucho, y creo que hay que potenciar infraestructuras. No entiendo los horarios de los colegios españoles y no entiendo el período de vacaciones de los escolares; creo que no favorece que los padres y las madres tengamos que dedicar una parte de nuestro tiempo en determinadas épocas del año a atender especialmente a nuestros hijos. Noto muchísimo la falta de guarderías en los polígonos, que nos permitiría interactuar con nuestros hijos mucho más rápido. En ese sentido, hay mucho que hacer.

Respecto al tema de emprender, les voy a dar unos datos. En España, el 31 de marzo de 2016 hay 8.182.000 mujeres ocupadas y 2.413.000 mujeres paradas –la tasa de actividad es de 53,64 y la tasa de paro 22,78–; y hay 9.847.000 hombres ocupados frente a 2.368.000 parados –la tasa de actividad es de 65,25, casi 12 puntos más, y la tasa de paro 19,45–. Sin embargo, en el ámbito de emprender, es menor la diferencia entre hombres y mujeres emprendedoras. Estamos ante un nuevo mundo donde defender el teletrabajo, defender cualquier modelo que nos permita desarrollar nuevas fórmulas va a

favorecer la conciliación, la igualdad, etc. El mismo derecho que tiene un hombre o una mujer a estar en puestos de responsabilidad lo tiene un hombre o una mujer a estar con sus hijos. Simplemente decir que la acción de emprender es una acción muy buena, a pesar de que el sistema educativo español no promueve para nada eso.

El empresario se hace, no nace, y para eso hace falta una mentalidad colectiva y pensar que, hoy en día, lo arriesgado es no arriesgar. Por tanto, crear una empresa, que es lo más fácil y, luego desarrollarla, lo más apasionante del mundo, es una opción para que tanto hombres como mujeres podamos incorporarnos al mundo de la economía, al mundo de producir, no solo riqueza, sino también empleo, que es uno de los objetivos que debemos tener en esta vida.

Respecto al *gap* salarial, creo que cuando se detecta en una empresa que hay un colectivo de hombres y mujeres en los que hay diferencias en el salario, sencillamente lo que tiene que hacer es actuar Inspección de Trabajo, porque esto es un delito.

Muchas gracias a todos.

**Dña. Yolanda Moratilla**

**Presidenta del Comité de Energía  
del Instituto de la Ingeniería de España**

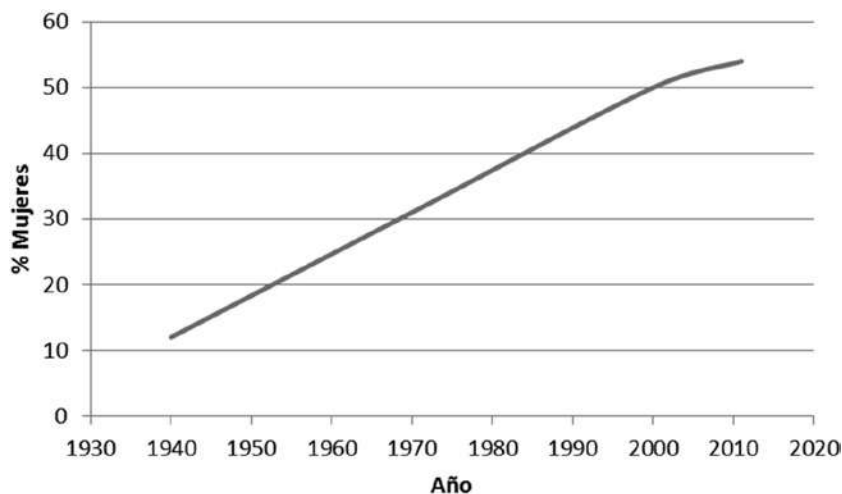


## **La mujer en las carreras técnicas**

### **1. La mujer en la Universidad**

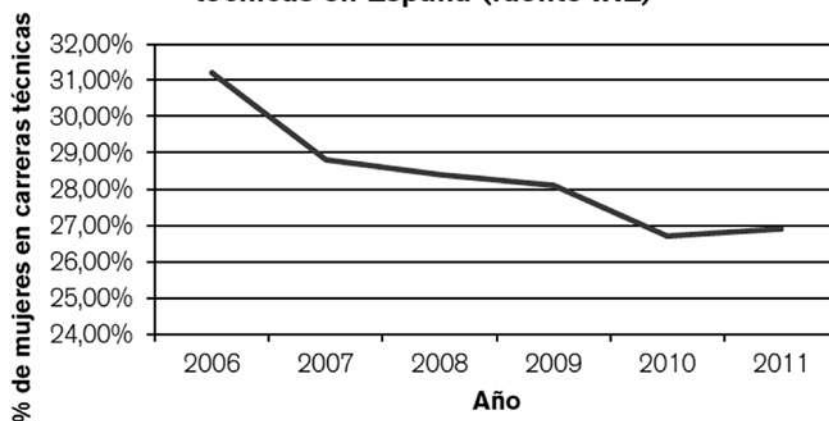
La universidad española ha sido pionera en conseguir el acceso de las mujeres a los estudios universitarios. Se debe pensar que ya desde 1910 se permitió la matriculación de alumnas, mientras que, por ejemplo, el derecho al voto femenino no se consiguió hasta 1931. Y en los últimos 50 años se ha conseguido dar grandes pasos en la incorporación de la mujer a los estudios universitarios, en mayor medida,

en los llamados «estudios de letras», donde el número de alumnas, dependiendo de las titulaciones, incluso supera el número de alumnos. El número de mujeres en las universidades españolas ha aumentado rápidamente. Representaban el 12% de los estudiantes en 1940, el 31% en 1970 y superaban el 50% en 2000, cifra que no ha dejado de crecer hasta la fecha, estabilizándose este porcentaje en torno al 54% (datos de 2011). Cabe destacar que en 2008 el 61% de los egresados de universidades españolas fueron mujeres.



En lo relativo a estudios técnicos, las cifras no son tan abrumadoras. Frente a un 71% de alumnas en estudios de Ciencias Sociales y Jurídicas y un 60% de alumnas en Ciencias de la Salud, únicamente un 26% de estudiantes de Arquitectura e Ingenierías son mujeres.

#### Evolución número de mujeres en carreras técnicas en España (fuente INE)



Mi experiencia personal, primero como alumna, y ahora como profesora en una escuela de ingenieros, es que la media de mujeres estudiantes de ingeniería se sitúa en torno al 20%, más o menos mantenido desde que fui alumna hasta la actualidad. Podríamos dar muchas explicaciones relativas al porqué las mujeres no estudian más carreras técni-

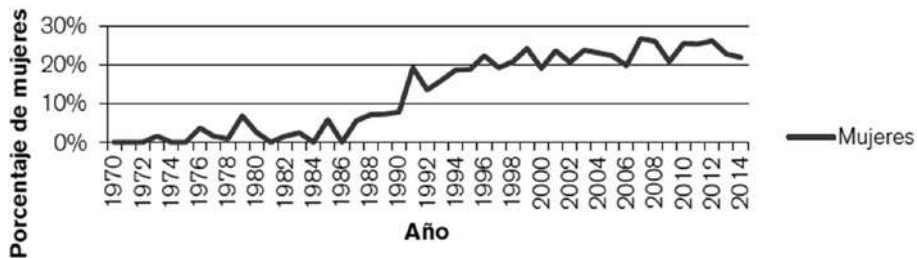
cas, aunque la realidad es que no acertaríamos con ninguna. Estudiar una carrera de ingeniería es algo vocacional y parece que, tanto histórica como culturalmente, ha sido preferida por hombres antes que por mujeres. Sin embargo, quiero matizar que tanto los estudios de ingeniería como de arquitectura, aun teniendo fama de ser muy duros,

suele resultar que son las alumnas las que mejores calificaciones obtienen.

Haciendo una mención especial en los datos de mi colectivo, los Ingenieros del ICAI, se puede apreciar en la siguiente figura una

extrapolación de estas conclusiones, aplicada a los estudiantes del ICAI. Ante estos datos la conclusión es clara, y es que en el siglo XXI uno de cada cuatro alumnos que ingresan en el ICAI es mujer.

**Evolución en porcentaje de mujeres Ingenieras del ICAI  
(fuente Asociación Ingenieros del ICAI)**



En mi opinión, lo importante no es el porcentaje, que haya un 25% o un 50% de mujeres estudiantes de ingeniería. Lo realmente importante es que todas aquellas mujeres que quieras estudiar ingeniería puedan hacerlo. Eso hoy en día, en la universidad española es una realidad.

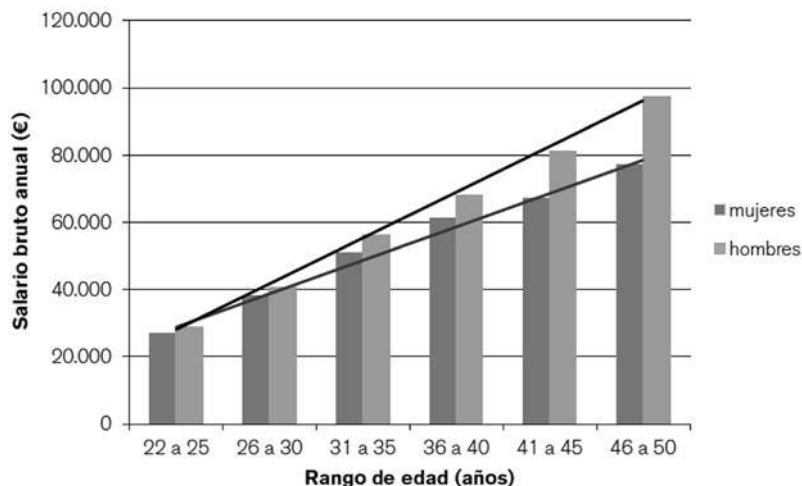
## 2. La mujer en el mundo laboral

Una vez conseguida la capacitación necesaria que da el paso por la universidad, toca ahora incorporarse al mundo laboral.

El reto de conseguir la igualdad entre hombres y mujeres, laboralmente hablando, aún

tiene mucho camino por recorrer. Y es sobre todo en el acceso a los puestos de toma de decisiones donde la distancia es mayor.

Un factor de desigualdad a tener en cuenta es el salario recibido por realizar un trabajo, según se sea hombre o mujer. En este aspecto, se subrayan más las diferencias según se crece en edad, así en los recién titulados apenas hay diferencias en cuanto a remuneración entre el salario de un hombre y una mujer. Según se avanza en la vida profesional, sí se acentúa la divergencia entre los logros conseguidos por hombres y por mujeres.





Es cierto que según se avanza en la vida profesional, nos encontramos con oportunidades o retos que implican siempre algún tipo de sacrificio, bien personal, bien familiar. Las mujeres, a veces, no estamos dispuestas a hacer determinados tipos de renuncia, y si no es posible la conciliación, preferimos optar por guardar el equilibrio en la vida familiar. Esto puede ser uno de los motivos por el que se produce la divergencia en el momento de madurez profesional. Es ahí donde se deberían implementar políticas para no tener que realizar ninguna renuncia o elección, si no que llegue a verse de manera natural que, por ejemplo, un director general (hombre o mujer) tenga que llevar al médico a su hijo enfermo.

Todas las mujeres (y hombres) que tenemos el objetivo de ocupar un puesto ejecutivo de responsabilidad no podemos dejar de luchar.

### **3. Las mujeres en cargos de representación**

Si hablamos de lo que son los cargos de representación o de reconocimiento, desde el punto de vista de las carreras técnicas, voy a traer a colación el caso del Instituto de la Ingeniería de España.

El Instituto de la ingeniería de España es una institución que integra a más de 100.000 ingenieros de las diversas especialidades, que desarrollan su actividad en las diferentes Comunidades Autónomas del Estado, tanto en el ámbito privado como en el público.

Los fines del IIE son fomentar y contribuir al progreso de la Ingeniería poniéndola al servicio del desarrollo integral y el bien común de la sociedad, además de ejercer como representante y poner voz a la ingeniería española ante autoridades y entidades nacionales o internacionales.

- En los Comités técnicos que conforman el Instituto, hay 137 hombres y 32 mujeres. De los cuales, 4 mujeres y 11 hombres ostentan el cargo de Presidente de Comité Técnico.

- La Junta Directiva está formada por los Presidentes de cada Asociación 7 hombres y 2 mujeres.
- El Instituto cuenta con 55 miembros de honor, todos hombres, y ha entregado 5 distinciones honoríficas, de las cuales ninguna ha sido a una mujer.
- De los 42 miembros del alto consejo consultivo, 2 son mujeres.
- Desde la fundación del IIE, han ostentado el cargo de Presidente del Instituto 73 ingenieros, de los cuales solo ha habido una mujer Presidente del IIE.

### **4. El camino hacia el éxito, cómo empezar a cambiar las cosas**

Cambiar la cultura corporativa y los comportamientos de liderazgo a los que venimos estando acostumbrados es complicado. Pero es posible. El momento de cambiar es ahora.

Se ha de cambiar la idea que existe en la sociedad sobre la capacidad del género. Se contrata a personas, no a hombres o mujeres.

Los puntos sobre los que habría que trabajar para conseguir la igualdad de la mujer serían:

- Mantener la proporcionalidad en cuanto a titulados como una prioridad corporativa.
- Los líderes y responsables deben dar ejemplo en la corresponsabilidad de tareas familiares.
- **Principal barrera:** La incompatibilidad entre compromisos laborales y familiares.

### **5. Conclusiones**

- Universidad, educación y trabajo deben ser un reflejo de nuestra sociedad en cuanto a género.
- Hay que empezar a medir el desarrollo de los trabajos por el talento de las personas, independientemente de que sean hombres o mujeres.
- Un país necesita de nacimientos y, por tanto, la maternidad no puede ser una traba en la carrera profesional.

**D. Aldo Olcese**

***Presidente de la Fundación Independiente***



Gracias por haberme invitado. Es un placer compartir con todos ustedes mis ideas.

Voy a tratar de ser práctico e intentar pasar de los conceptos a la acción. La cuestión que hoy nos trae aquí está suficientemente debatida y está poco accionada; por lo tanto, voy a tratar de dar las ideas que yo creo que podrían acelerar esos cambios que la sociedad española y, en general, el mundo que la mujer necesita. Creo que hay que saber desde dónde salimos. España es un país machista, lo ha sido durante muchos años y creo que todavía lo es, y, además, los altos dirigentes de nuestro país también lo son. Es una expresión genuina de lo que es el país, porque casi todos vienen de filas donde estos conceptos no se han defendido, no se han trabajado y todavía no ha habido una renovación suficiente como para que eso haya cambiado de una manera significativa. Y hay que saber cuál es el punto de partida en el que nos encontramos.

Quiero llamar la atención sobre lo que creo que puede ser eficaz para producir estos cambios, y me tengo que referir a los conceptos de la responsabilidad social de la empresa y sus aplicaciones efectivas. Supongo que todos ustedes saben que las facetas ligadas a la conciliación, a los horarios, a la gestión del talento..., en fin, todos los elementos que hemos tocado aquí en relación con la mujer, forman parte de una serie de indicadores básicos de la buena responsabilidad social de las empresas. Tengo que decir que estos indicadores están un poco de capa caída, son muy anticuados, fueron de los primeros que se incorporaron en el mundo de la responsabilidad social de la empresa, pero necesitarían de una redefinición, y de una redefinición de sus métricas. He escrito mucho sobre la responsabilidad social de la empresa y he presidido y creado el observatorio de la responsabilidad social de la empresa del

Ibex 35; por lo tanto, conozco bien cuál es el comportamiento de las grandes empresas, si eso puede extrapolarse al mundo real, que yo creo que sí. El comportamiento de las grandes compañías marca mucho la evolución de lo que ocurre en las demás. Estos indicadores son pocos, pobres, no definen correctamente la situación real, no inciden en las cuestiones más delicadas y estratégicas, y, por tanto, deberían ser reformulados. Yo les hago una invitación, ahora no me da tiempo a desarrollarlo, a que hagan una actualización de los indicadores y de las métricas de los aspectos que conciernen al mundo de la mujer y a todo lo que estamos comentando hoy aquí en el ámbito de la responsabilidad social de las grandes empresas.

En segundo lugar, lo único efectivo para la implantación de la responsabilidad social de la empresa en todas sus acepciones, que son múltiples, porque hablamos de la lucha contra la corrupción, la protección medioambiental, igualdad, conciliación..., solo han progresado cuando el mundo del dinero, los grandes inversores, han decidido exigirlo a las empresas. El viejo concepto de «quien paga, manda» se cumple inexorablemente. Cuando los fondos de inversión, los fondos de pensiones han empezado a decir a los capitanes de empresa «Usted tiene que mejorar su responsabilidad social», «No voy a invertir en sus acciones o voy a ponerlas a la venta si usted no me garantiza cómo gana el dinero que dice que gana», «Con qué responsabilidad social, con qué gobierno corporativo, con qué asunción de riesgos no financieros...», es un idioma que hasta el capitalista más duro entiende bien y rápido. Y ahí es donde hay que actuar. Yo conozco muchas iniciativas que se han realizado en los últimos años, de hecho he capitaneado algunas de ellas, para potenciar conceptos de la responsabilidad social frente a los inversores institucionales para que ellos exijan su aplicación en las empresas. Ese es un camino muy efectivo y muy

directo, que por cierto está muy poco trabajado. Animo también a las organizaciones aquí presentes a hacer un esfuerzo didáctico de introducción, de presentación, de presión y convencimiento en las instancias de la inversión institucional.

Dentro de estos elementos nuevos de medición, de los que hablo de una manera general, me gustaría destacar algunos que son muy delicados y con los que nadie se ha atrevido, que son la organización del trabajo y los procesos directivos en las empresas, que me parecen una clave fundamental. De cómo se organiza el trabajo en una empresa y de cómo se establecen los procesos de dirección le va mucho en ello a la igualdad y promoción de las mujeres. Normalmente, y lo he dicho al principio, estos conceptos tienen poco éxito entre los actuales consejeros-delegados, que son los que toman las decisiones en las empresas. Nadie se ha atrevido a discutir cómo se organiza el trabajo en las empresas en relación con la igualdad con un consejero-delegado, poniéndolo contra la pared en función de lo que son los requerimientos de la responsabilidad social de la empresa. Y esa es una clave mayúscula, lo repiten todos los que hablan de esto, la conciliación, los horarios... Dentro del horario del trabajo también hay que hacer cambios, y muy profundos, que tienen que ver con cómo se diseñan y establecen las reuniones, a qué hora se ponen, cómo se diseñan y establecen los viajes, quién los decide, cómo se gestionan...

Sobre todo eso hay que establecer métricas, aunque nos pongamos rojos. Y no pasa nada. Yo he visto cosas peores en otras facetas de la vida de la responsabilidad social de la empresa, y los consejeros-delegados y los grandes inversores lo han acabado asumiendo, incluso con costes económicos muy superiores a lo que representaría esto, que además sería una magnífica inversión para que las empresas fueran mejor, porque yo estoy convencido de que el talento femenino es algo que viene

muy bien en las empresas y que no está suficientemente representado en sus estamentos directivos, como bien se ha dicho.

Para concluir, quiero aprovechar para decir que yo presido una fundación que se llama Education for Employment que, como su nombre indica, es una fundación internacional. Estamos muy focalizados en el mundo árabe y, sobre todo, en los países donde el desempleo juvenil es mayor del 50%. Desgraciadamente, también hemos tenido que hacer programas en España, lo cual nunca hubiéramos imaginado cuando se creó esta fundación hace diez años. Hemos generado 30.000 empleos, de los cuales 15.000 son mujeres, y tenemos

un programa de emprendimiento juvenil en el que yo tengo mucha ilusión puesta, ya que soy su impulsor y creador, mediante el cual lo que damos es formación para el emprendimiento y fondos de capital y financiación para que las mujeres puedan empezar a emprender. No podéis ni imaginaros lo que eso representa en los países árabes, donde una mujer nunca pudo soñar, no ya en tener un trabajo, sino en tener una responsabilidad para emprender y, a su vez, generar empleo incluso entre hombres. No tengo tiempo para elaborarlo, pero todo el que quiera pueda entrar en la página web de esta fundación y enterarse.

Muchas gracias.

#### **D. Eduardo Rodríguez Rovira**

**Presidente de la Fundación Edad&Vida**



El cambio demográfico originado por la prolongación de la edad y el desplome de la natalidad es llamado la revolución silenciosa, que avanza día a día y tiene trascendentes consecuencias sobre el empleo, las pensiones y el estado de bienestar, por eso también se le define, en contraste, como un tsunami que daña a la economía y a las empresas.

Los empresarios de los países europeos más desarrollados se han encontrado ya con problemas en relación con los recursos humanos de sus empresas, porque la generación del *baby boom*, nacida al terminar la II Guerra Mundial, comenzó a jubilarse hace unos años y las nuevas generaciones que se han estado incorporando al mundo laboral estaban menos nutridas por la caída de la natalidad, produciéndose un vaciamiento laboral. En Europa la situación es grave y se considera la amenaza más seria para el empleo, el desarrollo de las empresas y el crecimiento global.

En estas circunstancias hay que encuadrar las decisiones de **Merkel** en Alemania, en relación con la crisis de refugiados.

En España, la generación del *baby boom* se retrasó una década y ahora se encuentra a pleno rendimiento laboral, pero en la próxima década comenzará a retirarse. Seguramente nos cogerá todavía con una bolsa de paro, inferior a la actual, pero que podrá ser eliminada de una forma estructural por la simple disminución de la población activa joven. CEOE calcula que entre 2015 y 2025 la población activa habrá disminuido en 1.700.000 personas. A largo plazo, en 2050, España será, después de Japón, el país más envejecido del mundo, con un 70% de mayores de 65 años por cada persona entre 15-64 años.

La solución europea es la de elevar al 50% la tasa de empleo de los trabajadores y las trabajadoras entre 55-64 años (Estrategia de Lisboa). En España, la tasa de empleo a esa edad

era en 2014 como media del 44,3%, un poco menor en mujeres. Otra recomendación es retrasar en cinco años la edad media de retiro efectivo (Consejo Europeo de Barcelona 2002). Por último, la Estrategia europea 2020 fija la tasa de empleo en el 75% de la población entre 16-64 años en 2020. Estas cifras solo se alcanzarán si la mujer, que representa actualmente el 46% de las plantillas, se incorpora al trabajo en la misma proporción que los hombres y si aumentan las tasas de empleo de todos los trabajadores mayores, hombres y mujeres.

La edad media de jubilación de las mujeres que trabajan es actualmente 64,6 años, superior a la de los hombres, 63,8 años. La esperanza de vida de la mujer es superior en unos cinco años a la de los hombres; sin embargo, llegan en condiciones de salud peores, por lo que les afectará más que a los hombres el retraso de la edad de retiro, con mayor motivo, porque a partir de los 65 años la relación mujeres/hombres es de 100/90. Hay que señalar que la presión de los países y organismos europeos es la de retrasar la edad de jubilación a los 70 años. 28 países miembros tienen previsto a corto plazo aumentos de la edad de retiro. El envejecimiento afectará a las pensiones de viudedad. Estas tienen un plazo de caducidad y en varios países desarrollados ya no existen. Los hombres que trabajan tendrán la suya y lo mismo las mujeres que trabajan, pero no se podrá heredar la pensión de la pareja. Al ser las mujeres viudas donde existe un mayor riesgo de pobreza, ya que sus pensiones serán más bajas que las de los varones, por la brecha salarial, porque el nivel de sus puestos de trabajo es inferior al de los hombres, porque habrán dejado de trabajar algunos años para cuidar la familia, hijos o padres, entre otras razones, se tendrán que tomar medidas para evitar que caigan en la pobreza, creando pensiones no contributivas específicas como han sido establecidas en otros países.

Las mujeres constituyen hoy el 60% de los nuevos licenciados. Ello es significativo por

dos motivos. En primer lugar porque facilita el empleo, ya que la mayor parte del paro corresponde a trabajadores con baja cualificación y en segundo lugar porque a medida que aumenta el nivel de instrucción, aumenta la prolongación de la edad de jubilación.

La pérdida de empleo como consecuencia de la crisis en España ha perjudicado menos a la mujer que al hombre (10% *vs.* 25%). El que la mayor caída del empleo se produjera en la construcción explica en gran parte esta diferencia.

La incorporación a las empresas de mujeres de alta cualificación, en proporciones superiores a los hombres, corregirá con los años de una forma natural el vacío de mujeres en puestos de alta dirección (que en las empresas cotizadas es solo el 12,87%). Ocurre ya en determinadas profesiones y sectores muy específicos.

El tema de la discriminación siempre me ha interesado desde la perspectiva de la discriminación por edad que existe, más que la de sexo o la racial. En el mundo de la empresa es bien claro. Durante la crisis la caída de la productividad se ha resuelto con la disminución de las plantillas, siendo la edad el criterio fundamental. Del tercer trimestre de 2007 al tercer trimestre de 2014 la tasa de parados mayores de 55 años de cualquier género fue más de dos veces superior a la de los menores de 45 años. A partir de una edad, seas hombre o mujer, es prácticamente imposible conseguir un empleo. La cifra de congresistas femeninas es del 39,4%. En alguna formación han alcanzado el 49,28%. Pues bien, solamente 11 congresistas son mayores de 65 años (3.1%), 6 hombres y cinco mujeres. Pero en el Senado, donde históricamente han estado los seniors, según el estudio que hicimos hace unos años en una anterior legislatura, solo alcanzaban poco más del 3%, cuando los mayores representan el 18% de la población, el 22% de los posibles votantes y por encima del 25% de votantes efectivos. Esto naturalmente afecta a hombres y mujeres.

En la jornada se toca el tema del desplome de la natalidad, segunda condición del cambio demográfico. Solo ratificaré que algo no funciona bien. No se trata de volver atrás, a modelos que hoy ya no son viables, sino de hacer compatible el trabajo y la familia, lo que también se discute en otras mesas. Ahora solo querría referirme a temas tan importantes, dentro del empleo, como facilitar el trabajo parcial, modalidad que se emplea menos que en Europa, lo que permitirá que muchas mujeres sigan trabajando. El trabajo parcial de la mujer en Europa es aproximadamente un

tercio del empleo, mientras que en España es un cuarto, muy superior al de los hombres. Se suele criticarlo porque muchas veces es involuntario, ya que no se ofrece otra oportunidad de trabajo completo, pero en muchos casos es una opción libre. Otras facilidades son la flexibilidad de la jornada, el trabajo en casa, a distancia, las guarderías en la empresa y la compatibilidad de la pensión con el trabajo. Existe evidencia de que en aquellas empresas donde se gestiona bien la diversidad (género y edad entre otras) su éxito económico es superior.

**Dña. Leticia Soberón**

**Psicóloga y Doctora en comunicación  
Co-fundadora de Dontknow y del Innovation  
Center for Collaborative Intelligence (ICXCI)**



La complejidad y aceleración de los cambios que viven la sociedad y las organizaciones, requieren con urgencia una mayor colaboración para superar los retos que se nos plantean. Un ejemplo: la vida media de las 500 empresas del S&P en el año 96 era de 40 años. Hoy está en 18. Y la vigencia de sus modelos de negocio ha pasado de 20 años a 20 meses.

Es por esto que el cambio no es opcional. Hay problemas que no pueden esperar y oportunidades que no se pueden perder. Los escenarios futuros dependerán de nuestras decisiones de hoy. Una empresa inmóvil tiene muchos motivos para desaparecer o ser insignificante. Pero nadie puede afrontar en solitario esa complejidad. Es prácticamente imposible que un líder o un equipo directivo, por muy capacitados que estén, sean capaces

de identificar sistemáticamente por sí solos los caminos correctos a seguir.

Las organizaciones cada vez son más complejas, hay un exceso de información y pseudococimiento y una complejidad e incertidumbre elevadas, con escaso tiempo de reacción y un riesgo paralizante. Por eso es necesario combinar especialistas y generalistas. Los recursos y saberes para el cambio están en:

- 1/3 en el equipo de liderazgo.
- 1/3 en las personas de la empresa.
- 1/3 fuera de la organización.

Las empresas que consiguen adaptarse a este ritmo trepidante están empezando a transformarse e innovar de maneras cada vez más colaborativas. Porque es imposible para un líder o equipo directivo, por muy capacitados



que estén, saber de manera sistemática cuál es el camino a seguir.

Y es que el saber está distribuido. Está en las cabezas de las personas. Pero en la mayoría de los casos, ese saber permanece oculto e inexplorado. De allí la importancia de la inteligencia colaborativa. Porque la inteligencia de las organizaciones no consiste en que sus miembros sean muy inteligentes, sino que lo sean las dinámicas de interacción que se generan entre ellos. Tenemos que recabar, juntar, mezclar y destilar el conocimiento de todos los que tienen algo que aportar y conseguir su alineamiento. Eso es la inteligencia colaborativa. En relación con la mujer, y según un estudio impulsado por el Centro de Inteligencia Colectiva del MIT, en las dinámicas colaborativas, las mujeres aportamos:

- Inteligencia emocional: comprensión del estado de ánimo de sus compañeros/as.
- Capacidad intuitiva: detección de problemas, pensamientos o actitudes por el lenguaje no verbal.
- Sensibilidad social: lectura «entre líneas», fluidez verbal.

Yo no soy partidaria de idealizar a las mujeres; sabemos perfectamente cómo somos y de qué pies cojeamos. Pero es innegable que la potencialidad de las mujeres en este momento de la

historia es un extraordinario recurso que había permanecido silenciado durante siglos, y que aún lo está en más de la mitad del mundo. La colaboración en la empresa no está reñida con la competitividad interna, sino que la modula, la orienta a generar esfuerzos por el logro de las metas comunes y premia las actitudes colaborativas.

Los obstáculos a la colaboración los podemos encontrar en el temor de líderes y dirigentes a perder su poder; la egolatría, falta de honradez intelectual e inseguridad e los dirigentes y todos los participantes; la competitividad exacerbada y la cultura agresiva; la improvisación y la falta de entrenamientos; los prejuicios que no se someten a análisis; y en la actitud de menosprecio del otro y de sus puntos de vista

Para concluir, podríamos decir que la inteligencia colaborativa es una urgencia y un entusiasmante desafío. Por primera vez en la historia la humanidad cuenta con la mitad femenina de su población para afrontar los desafíos del futuro.

Se trata de un cambio cultural de gran trascendencia en el que las mujeres podemos y debemos aportar las capacidades que tenemos por el hecho de ser personas, a las que se añaden las que tenemos por el hecho de ser mujeres.



## **Coloquio**

**D.ª Ana Bujaldón**

**Presidenta de FEDEPE**

Muchas gracias a todos los ponentes. Quería comentar, al hilo de lo que ha comentado Leticia sobre los puntos ciegos, que recuerdo una campaña de publicidad de una marca de coches que habla de los puntos ciegos, y que creo que es muy gráfica.

Ahora tenemos un tiempo de participación para que las personas de la sala planteen sus cuestiones a los ponentes de la mesa.

**Persona sin identificar del público**

Me han parecido muy interesantes las ponencias. Yo quería preguntar, en general, ante las diversas exposiciones que se han hecho de que la mujer cobra menos a igualdad de trabajo y que, además, son más productivos y competitivos los grupos donde hay mujeres, sobre todo, a los empresarios, a Juan Pablo. ¿Por qué no os forráis contratando a más? Ya sé que queréis hacer empresa, pero, en realidad, la gente pensamos que queréis ganar dinero. Hay algo que no acaba de cuadrar en todos los discursos a la vez. ¿Qué opinión tenéis?

**Dña. Ana Bujaldón**

**Presidenta de FEDEPE**

La pregunta va dirigida a Juan Pablo, pero yo voy a añadir algo más. Las mujeres que estamos comprometidas en alcanzar el equilibrio de género nos seguimos sorprendiendo cuando en determinadas reuniones de estratégica importancia, como son los foros empresariales y la negociación colectiva, seguimos siendo una minoría. Esto es algo que nos preocupa dentro de las organizaciones empresariales. Mi pregunta, también, por si puede contestarlo a la vez, es si existe esa sensibilidad ante ese desequilibrio y voluntad de corregirlo.

**D. Juan Pablo Lázaro**

**Presidente de CEIM y vicepresidente de CEOE**

Con respecto a ganar dinero, quiero indicar un matiz. Creo que la diferencia entre un empresario y un especulador es que el especulador genera valor para sí mismo y el empresario genera valor para sí mismo y la sociedad, que es distinto. Sin hacer demagogia, en este país creo que los depredadores están por encima de los emprendedores, y eso hay que cortarlo. Yo creo mucho en el empresario empresario. Dicho eso, yo no comparto lo que dices.

A mí me gusta mucho el valor sudamericano en cuyo currículum no se puede poner fotos y no se puede poner la edad. Creo que ni siquiera tampoco habría que poner hombre o mujer. Como empresario de una empresa que tengo desde hace dieciocho años, no miro en absoluto si es hombre o mujer, miro las capacidades que tiene, y, sobre todo, su actitud, que para mí es absolutamente importante. Es verdad que en mi Junta Directiva de CEIM tengo, de nueve vicepresidentes, solo una mujer, pero es que de doscientos de la junta solo hay tres mujeres presidentas. Esa es la realidad. Yo creo que podemos entrar en un bucle y dentro de años seguir hablando de lo mismo. Debemos atajar los temas principales, que, insisto, tienen muchísimo que ver con el tema de los horarios que tenemos en España, que nos fuerzan a elegir, y en esa elección siempre sale perjudicada la mujer. El pasado domingo estaba indignado. A las 21:00 h. de la noche había una final de fútbol Sevilla-Barça. Eso no es posible. Ese señor o señora que se quedara a verlo no trabaja bien al día siguiente. Debemos cambiar los hábitos, que tiene mucho que ver también con los hábitos alimenticios. O cambiamos los hábitos gastronómicos o no tendremos un horario civilizado. Por ahí fuera, se desayuna mucho, se come poco y se cena antes. Aquí, una per-

sona que termina de comer a las 17:00 h. de la tarde no le llega el riego sanguíneo con fluidez hasta las 19:00 h. de la tarde, con lo cual empieza a tomar decisiones decentes a partir de esa hora. En mi empresa tengo prohibido convocar una reunión a partir de las 17:00 h. porque no tiene sentido.

Con respecto a las mujeres que puedas elegir, en mi caso, creo que no es ya tanto el problema del machismo como de que nos organicemos mejor; y respecto a la organización de salarios, lo dije antes, que actúe la Inspección de Trabajo. Es impensable que dos personas haciendo lo mismo ganen distinto salario, sea hombre o mujer.

**Dña. Ana Bujaldón**

**Presidenta de FEDEPE**

Le quería preguntar a Eduardo Rodríguez. Hemos leído recientemente que la brecha salarial aumenta de forma exponencial hasta llegar a la pensión. Entonces, ¿cuál es la situación económica de las mujeres mayores en nuestro país? Se ha hablado de que somos más vulnerables a la pobreza, pero ¿cómo podremos introducir medidas correctoras para evitar este impacto?

**D. Eduardo Rodríguez Rovira**

**Presidente de la Fundación Edad & Vida**

En todas estas reuniones se está hablando de eso. Yo creo que hay que actuar siempre sobre las causas, es decir, una de las cosas que decía, y vosotros también, es que el 60% de las personas que salen de la universidad son universitarias. El paro siempre está obligado, precisamente, a la ausencia de preparación, y viceversa. Por tanto, cuanto mayor sea tu nivel educacional, mejores puestos tendrás en las empresas y mayor posibilidad de tener mejor salario. Va todo ligado.

Por otra parte, las mujeres tienen cinco años más de esperanza de vida que los hombres, pero tienen peor salud. ¿Cuál va a ser la re-

percusión en ampliar cinco años más la edad de jubilación? Pues, para las mujeres va a ser tremendo, porque tienen peor salud que los hombres. Va a haber problemas de mujeres que no puedan prolongar esa jubilación por problemas de salud. Habrá que prevenir esa mala salud desde las empresas y en general. Hay que buscar todas las causas por las cuales eso no ocurre.

**D. Pedro Núñez Morgades**

Es una pregunta compartida para Juan Pablo y Aldo. En las empresas que favorecen la responsabilidad social corporativa de empresa no solo hacen una labor social extraordinaria y una gran inversión en ese salario emocional, sino que su imagen se revaloriza. Yo sigo entendiendo que vamos muy lentos, a pesar de tus esfuerzos, Aldo, en la responsabilidad social de empresa, en concebir esas enormes ventajas de la inversión en responsabilidad social de empresa y que se reducen más a las grandes empresas. ¿Cuál es vuestra opinión?

**D. Aldo Olcese**

**Presidente de Education for Employment**

Es cierto que en las grandes empresas se están haciendo esfuerzos desde hace prácticamente una década. La gran asignatura pendiente es llevar la responsabilidad social de la empresa a la pyme o a la empresa mediana. En esto, tengo que decir que la actual CEOE, de la cual Juan Pablo es vicepresidente, sí está haciendo por primera vez un esfuerzo significativo en ese ámbito. Creo que forma parte, ahora lo dirá Juan Pablo, de la hoja de ruta de sus dirigentes, y es estratégico. De hecho, están haciendo una labor de pedagogía y de difusión de los conceptos de la responsabilidad social de la empresa en los últimos años de forma sobresaliente, lo cual es un buen presagio para algo que deberá ocurrir, y es que todos estos conceptos se lleven también a las pequeñas y medianas empresas, que es cuando la ciudadanía en general empezará a notarlos.

**D. Juan Pablo Lázaro**

**Presidente de CEIM y vicepresidente de CEOE**

Creo que dentro de poco habrá dos tipos de empresas: las que apliquen la responsabilidad social y aquellas en las que no exista. El talento es el bien más escaso, pero la única forma que tenemos de competir contra países donde no exista medio ambiente o no existan derechos laborales es el talento, y la forma de retenerlo es la responsabilidad social. Lo que pasa es que en eso hay que ser imaginativo. Yo creo en los servicios de responsabilidad social voluntarios, no impuestos. Caben las grandes empresas, pero también caben las pequeñas y medianas. Estoy de acuerdo en que queda mucho por hacer, y que, desde luego, va a ser un factor determinante para que tengamos a los mejores en cada sitio.

La crisis financiera que hemos vivido, que no entiendo por qué no se escribe más sobre ella, es una crisis de engaño y de incumplimiento de responsabilidad social empresarial. El día que me explique alguien lo que es una operación fuera de balance o ese tipo de cosas lo entenderé. Es fundamental recuperar esa responsabilidad social y es fundamental que las patronales litiguen ese concepto, pero por convicción, porque creamos que esas empresas, al contrario de lo que piensen otros, es una ventaja competitiva en vez de ser un lastre. Nos permitirá tener a los mejores en un mundo tremendamente competitivo. Dentro de eso, me gustaría decir que tenemos que ser rupturistas, por ejemplo, en la incorporación de la mujer. Yo aumentaría los períodos de maternidad y paternidad y reduciría los períodos de reducción de jornada, que no tiene ningún sentido. Ahí hay que ser imaginativo. Sobre todo, hay que preguntar a las pequeñas y medianas empresas en los polígonos cuál es la realidad, porque muchas veces tenemos a gente desarrollando ejercicios teóricos y después no sirven absolutamente para nada.

**Persona del público sin identificar**

Buenos días a todos. Yo veo aquí el reflejo de muchas políticas que nos llevan a la gran empresa, pero se habla poco de la pyme. Pero la realidad es que en las pymes todas las políticas últimas que hemos visto dirigidas a colectivos, que yo llamaría casi estalinistas, lo que hacen es cargar al empresario con la maternidad, y eso, al final, lo que está provocando es desincentivar la contratación de nosotras, las mujeres. Estoy viendo que a cuantas más políticas de igualdad equivocadas, lo que se hace es desincentivar la contratación de las mujeres en las pymes, porque se habla de una realidad que no refleja la mayoría del sector empresarial español, que son las pequeñas empresas. No se habla de responsabilidad social corporativa en una pyme. En una pyme, lo que tiene que hacer el empresario es sacar esa empresa adelante y esos tres puestos de trabajo. Y si ustedes, al empresario le están «cargando» con un castigo por contratar una mujer que hasta los doce años que tenga su hijo, trabaje bien o mal, no puede ser despedida, lo que están es castigando la contratación de mujeres. Por desgracia, vemos que las políticas de igualdad van por un lado y la realidad de las pymes va por otra. Querría, por favor, que alguien me explicara si se va a hacer un intento de reflejar la realidad del sector empresarial español en las políticas de igualdad actuales.

**D. Juan Pablo Lázaro**

**Presidente de CEIM y vicepresidente de CEOE**

Tengo que decir que no estoy muy de acuerdo con ello. Suelo ser representante de pymes en CEOE y sí creo que la política de la responsabilidad social tiene mucha cabida en la pyme. Puedo poner muchos ejemplos. Hace tiempo premiamos a una persona que tenía una mediana empresa, tirando a pequeña, por el modelo de responsabilidad social. No se puede aplicar el mismo modelo para gran-

de que para pequeña, pero existe una línea de responsabilidad social para la pyme. Y con respecto al tema, y lo he dicho justo al terminar, yo ampliaría el período de baja de maternidad de cuatro a seis meses y reduciría el tiempo de reducción de jornada posible, que hace un daño tremendo a la pyme.

El exceso de protección desprotege al protegido. Si usted le dice a la gente de una ciudad que para evitar accidentes al que se salte un semáforo se le corta un dedo, nadie se saltaría un semáforo, pero la segunda derivada es que nadie conduciría. Eso es verdad así. Creo que hay que buscar fórmulas para que hombres y mujeres puedan disfrutar de tener responsabilidad dentro de las empresas y, como dice usted, no tengan que pagar los empresarios, porque se verán obligados a elegir. Pero hay fórmulas para las pequeñas y medianas empresas que pueden llevarse a cabo. Creo que hay fórmulas mucho más originales. Por ejemplo, el teletrabajo. ¿Qué sentido tiene que un señor o una señora que viven en Móstoles vayan a trabajar a San Sebastián de los Reyes a las 2:00 h. de la mañana cuando se pueden activar? El 70% en Canadá funciona en su casa. Hay mil fórmulas, pero que también valen para la pyme, o sea, que en una pyme con siete personas que gestiona talento puede trabajar la gente desde su casa. Para mí, en la política de responsabilidad social, que afecta mucho a las pymes, nunca daría un premio de responsabilidad social a una empresa que no pagara a tiempo. Existe una legislación de morosidad. El señor que no pague a tiempo no puede recibir un premio de responsabilidad social. El señor que no promueva el espíritu emprendedor no puede funcionar. Ese tipo de cosas creo que son importantes. Pero creo que cabemos todos.

#### **Persona del público sin identificar**

Voy a formular una pregunta. Me parece que fue Aldo Olcese el ponente que indicó que estábamos girando en torno a una cuestión muy

debatida y poco accionada, y en parte creo que todos coincidimos de alguna manera. Dirigiéndome ahora a las damas que ocupan la mesa de acción, desde su perspectiva de empresaria, de estudiosa catedrática y de vigilante, desde la atalaya, incluso, del Vaticano, que ahí saben todo, les pregunto si ustedes tienen esa percepción de que es demasiado debatido y poco accionado y qué se podría hacer y qué percepción tienen del progreso que se está llevando adelante, porque, aunque es verdad que también podemos coincidir en que es una cuestión muy debatida y poco accionada, también percibimos, si no somos demasiado pesimistas, que algo se avanza.

#### **Dña. Yolanda Moratilla**

##### ***Presidenta del Comité de Energía del Instituto de la Ingeniería de España***

Yo, personalmente, no he sentido nunca ningún tipo de discriminación por razón de sexo, ni como alumna, ni como profesora, ni lo ejerzo. Para mí son personas, alumnos y alumnas. Incluso, yo estoy en una universidad de la Iglesia, los jesuitas, y nuestro sueldo no es individual, sino por categorías. Con la misma categoría, sea hombre o mujer, cobran tanto. Es por méritos. Entonces, creo que esa es la situación ideal. Obviamente, sé que no es igual en todos los sitios, pero ha preguntado nuestra impresión personal y yo tengo que decir que donde estoy no he sentido ningún tipo de discriminación.

#### **Dña. Leticia Soberón**

##### ***Cofundadora y responsable de Contenidos***

Yo tengo que ser sincera, y la verdad es que tampoco. Sabiendo que hay unas reglas del juego, y allí sí que es verdad que los altos directivos no pueden ser mujeres. Yo llegué al Consejo Pontificio de comunicaciones sociales, y mi jefe, en pocos años, me consultaba a mí exactamente igual que a un sacerdote, monseñor o el más alto cargo de sus directi-

vos. Quiero decir que si uno no está buscando puestos, sino estar en las decisiones, te digo sinceramente que sí podemos estar. Otra cosa es lo que parece que pasa en la cuestión de los Ministerios, en lo que no voy a entrar. Y depende de cómo te coloques, tenía compañeras que reiteradamente se ponían el techo de cristal muy bajo. Yo funcioné como un ser humano y me dio resultado.

**Persona del público sin identificar**

Me refería a lo que percibías en general en la sociedad, sobre todo, occidental. Porque podría darse en tu caso, y yo estoy seguro de que es así, una excepcional mujer con unos monseñores excepcionales. Yo te preguntaba, desde la atalaya del Vaticano, si hay coincidencia de que es un asunto muy debatido y poco accionado, como creo que con acierto indicaba Aldo Olcese.

**Dña. Leticia Soberón**

**Cofundadora y responsable de Contenidos**

Creo que sí que se ve el avance, no podemos negarlo. No en todos lados igual, obviamente, pero en América Latina es creciente la participación de las mujeres, a pesar de que el machismo es horrendo y aterrador. Sí se ve el avance, y se impulsa, pero es una cuestión circular. Si hablas, lo reflexionas y lo educas, sucede; y si sucede, lo vuelves cultura. Yo creo que es un círculo demasiado lento, pero se ve.

**Dña. Ana Bujaldón**

**Presidenta de FEDEPE**

Quiero añadir que, en general, casi ninguna mujer que ha sufrido discriminación lo reconoce. En FEDEPE recibimos múltiples llamadas de medios de comunicación que nos solicitan testimonios de mujeres que se han sentido discriminadas, que no han podido tener hijos por su presión laboral, etc., y obviamente no existen voluntarias para explicarlo públicamente.

Quiero recordar un artículo de Sheryl Sandberg, que es muy famosa por las declaraciones que ha hecho, y recientemente se ha desdicho en alguna de sus afirmaciones. Consideraba que la que quiere, puede. Pero esto no es verdad. Ella se ha quedado viuda hace un año, y ahora reconoce la dificultad de estas madres solteras para liderar con la familia, y es evidente que hay igualdad en cuanto mujeres que lideran, probablemente iguales que los hombres, pero en la base es donde tenemos ese problema. No podemos olvidar a esas mujeres.

**D. Aldo Olcese**

**Presidente de Education for Employment**

La dualidad que se plantea respecto a la manera de actuar está siempre, y en los grandes temas se repite, sobre la regulación pública o el convencimiento de forma natural del sector privado. Nadie se convence fácilmente por inspiración divina. En el Vaticano quizás sí, pero en el mundo normal no es tan frecuente. Un poco de normativa hace falta, pero es verdad que hay un exceso de normativa, de la cual una parte importante es perjudicial para las mujeres. Igual que he invocado que hay que reformular los conceptos y las métricas de responsabilidad social en relación con la conciliación y las mujeres en las grandes empresas, y en las empresas en general, es un buen momento para reformular también la normativa vigente.

**Dña. Ana Bujaldón**

**Presidenta de FEDEPE**

Antes de pasar a las conclusiones, quería compartir con vosotros una anécdota de hace tiempo. En una conversación con el secretario general de la Conferencia Episcopal, en FEDEPE hay veces que hay que ser atrevida, me atreví a preguntarle si tenían previsto incorporar mujeres en esos puestos de liderazgo, en esas posiciones en las que no están. La respuesta fue concluyente: «No».

## **Medios de Comunicación y Redes Sociales**

### **El compromiso de los medios y redes sociales en el proceso de transformación a favor de la igualdad de oportunidades para la mujer**

**D.<sup>a</sup> Marta Pastor**

**Directora del programa**

**«Ellas pueden» R5/RNE**

**Presidenta-moderadora**



Hola, qué tal, muy buenas tardes, seguimos con la JORNADA NACIONAL DE LA MUJER, gracias por estar aquí, por seguir aquí, y ahora nos toca a los medios de comunicación.

Nuestra mesa se titula **«El compromiso de los medios y redes sociales en el proceso de transformación a favor de la igualdad de oportunidades para la mujer»**, un título tal vez muy largo para también un largo camino, el de la igualdad.

La prensa, y con esta palabra englobo todo, porque los medios digitales y las redes sociales también son prensa, mal que le pese a alguno o a alguna, tiene un papel primordial a

la hora de conseguir esos derechos civiles y fundamentales, como es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

No olviden que somos los mensajeros, y tenemos la obligación de ser correa de transmisión de la ciudadanía, de contar lo que pasa y cuando pasa, de reflejar a tecla o a pluma qué es lo que nuestra sociedad demanda, necesita y quiere, y desde luego denunciar, cada vez que sea necesario, todas aquellas situaciones que supongan una injusticia o la vulneración de un derecho o cualquier tema que afecte a las personas o a la gente, término ahora tan

de moda, y que parece que algunos se han apropiado de él.

Y está claro que la sociedad del siglo XXI demanda igualdad entre hombres y mujeres, demanda acabar con la brecha salarial, demanda acabar con la violencia de género, demanda terminar con la discriminación y con los estereotipos de género que nos encasillan donde no queremos estar ya, ni hombres ni mujeres, la sociedad del siglo XXI demanda tiempo para la familia, para el ocio, para construirnos como personas.

Y además hay que contarlos bien. Es nuestro reto como profesionales de la comunicación saber emplear bien nuestras capacidades como comunicadores para hacer llegar la noticia de la igualdad de la manera adecuada.

Todo esto no es tarea fácil. Arrastramos siglos de desigualdad que a veces, desgraciadamente, condicionan nuestro trabajo, o el trabajo de nuestras redacciones, y hay que decirlo, redacciones y medios compuestos, en muchas ocasiones, por mujeres, mayoritariamente, pero donde el poder de decisión reside aún en hombres.

Como ven, los medios de comunicación no estamos exentos del sesgo de desigualdad que aún existe en nuestra sociedad, y precisamente vamos a trabajar hoy en esta mesa para ver si podemos sacar algunas conclusiones que nos permitan avanzar hacia la igualdad, que creo que es lo que todos y todas deseamos para nosotros y para nuestros hijos e hijas.

Ya saben, a pesar de ser las mujeres las que tradicionalmente hemos levantado la bandera de la igualdad, esta no tiene género, y las ventajas que conlleva una sociedad diversa y conciliadora será, si lo conseguimos, un logro que marcará un hito de suma importancia en la historia de la humanidad, y los medios de comunicación tenemos, sin duda, que trabajar por ello.

Y sin más, paso a presentarles a quienes están en esta mesa de trabajo, que van a in-

tervenir por orden alfabético. Cada uno tiene unos 6 minutos, y cuando digo 6 minutos, no son 10, somos la última mesa y hay que cumplir el horario. Y después de la intervención de todas las personas que hay en esta mesa daremos paso a un turno de preguntas para el público. Que no se me olvide, quiero que cada uno de ustedes me dé un titular.

**José M.<sup>a</sup> Carrascal**, periodista y escritor, cuya biografía ustedes seguramente conocen, y que su historia es un compendio, un resumen de lo que fue el siglo XX, no solo en nuestro país, sino en todo el mundo. En 1958 comenzó a trabajar en Alemania como corresponsal de los diarios *Pueblo* y *Diario de Barcelona*. En 1966 se trasladó a Nueva York, donde fue corresponsal de *Pueblo* durante 10 años. Continuó en Nueva York como corresponsal del diario *ABC*, de Radio Televisión Española y de la cadena de radio Antena 3. En 1989 regresó de Estados Unidos y se estableció de nuevo en España, donde presentó «Noticias a las ocho» del canal de televisión Antena 3 y en 1990 pasó a dirigir las Noticias de la noche hasta 1997. En 1996, durante unos meses presentó el programa «Todos somos humanos», con Javier Sardà. Ha escrito artículos para el diario *La Razón* y en la actualidad escribe para *ABC*.

**Elsa González**, presidenta de FAPE desde 2010. Doctora en Periodismo por la Universidad San Pablo CEU, donde impartió clases de radio durante 12 años. Comenzó su trayectoria profesional en el diario *Pueblo*. Trabajó varios años en la Cadena SER y, durante tres décadas, en la Cadena COPE, ocupó los puestos de redactora-jefe de «Sociedad y Cultura» y responsable de la Información de la Casa Real. Ha sido Premio del Club Internacional de Prensa a la mejor labor radiofónica de 2004. Coautora de varios textos y libros relacionados con el periodismo, especialmente sobre radio, mujer y periodismo especializado. Es patrona de la Fundación para la Humanización de la Medicina y es presidenta del



Patronato de la Fundación de la Comisión de Arbitraje, Quejas y Deontología del Periodismo.

**Silvia Jato** es licenciada en Ciencias Económicas y Empresariales por la Universidad San Pablo CEU. Inició su carrera cuando fue elegida Miss Galicia, Miss Nacional y 1.<sup>a</sup> Dama de Miss Europa. Esto le abrió las puertas de la TVG, donde presentó en *prime time* «Sabor a ti» y donde estuvo seis años a cargo de galas, especiales y programas de variedades. Después fichó por Antena3 televisión para conducir «Impacto TV», cadena donde le llegó el reconocimiento a nivel nacional por su trabajo al frente de «Pasapalabra» y por el que recibió más de 20 premios, entre ellos: *El Micrófono de oro*, *La antena de oro* y *4 premios ATP*. En el pasado octubre le fue otorgado el premio *Iris* de la Academia de la TV a mejor presentadora autonómica.

Ha trabajado prácticamente en todas las cadenas nacionales, al frente de los más variados formatos. Desde finales de 2014 hasta junio de 2015 presentó el programa de actualidad «Boas Tardes». Además de su labor en el ámbito de la comunicación, desde 2004 es embajadora de la Fundación Codespa, presidida por Su Majestad el Rey Felipe VI.

**Antonio San José** es licenciado en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid, se inició en el mundo del periodismo en el diario *El Norte de Castilla*, para pasar después al mundo de la radio, primero en Radio Juventud y posteriormente en la Cadena COPE. Su primera experiencia en la televisión fue como jefe de información

nacional y jefe de redacción de Telediario y colaborador en el informativo «48 Horas», en Televisión Española.

También estuvo en Radio Nacional de España como Director de informativos y presentó «Edición de tarde», además de colaborar con Julio César Iglesias en el espacio «Los desayunos de Radio 1», que posteriormente se convirtieron en «Los Desayunos de TVE».

En 1996 se traslada a Antena 3 al programa «El primer café». Su siguiente escala profesional fue la cadena informativa CNN+, en la que se hace cargo de la dirección de informativos y también presentando y dirigiendo programas como «Cara a Cara».

Ha sido director de comunicación del Organismo Loterías y Apuestas del Estado, de AENA y actualmente es director del canal de televisión «Non Stop People», de la Plataforma de Movistar TV, y también colabora con el programa «Herrera en la COPE».

**Mercedes Wullich** es fundadora de MujeresyCía.com y del Ranking Las Top 100 Mujeres Líderes en España, que promueve la difusión y promoción de la mujer y que desde su lanzamiento en 2011 no ha parado de crecer. Promueve además encuentros con empresas e instituciones para fomentar la igualdad y resaltar el papel de las mujeres en el ámbito público. Su última iniciativa es «engageMEN», es un programa para implicar a los hombres en el necesario cambio que se merecen las mujeres en particular y la sociedad en general. Es autora del libro *Seis mujeres, seis voces, otra mirada sobre el poder y la mujer*.

**D. José M.<sup>a</sup> Carrascal**

***Periodista y escritor***



Como el tiempo está muy medido, voy directo al grano. Antes de entrar en el papel de las mujeres en los medios de comunicación, permítanme brevísimas consideraciones generales sobre su avance en nuestra sociedad, la sociedad actual. Comenzó con el movimiento de liberación femenino, que tuvo lugar en el siglo pasado, como uno de los grandes acontecimientos del mismo, con tres etapas perfectamente diferenciadas. La primera era conseguir el derecho a voto, que en España no llegó hasta la Segunda República; la segunda etapa llegó con la píldora anticonceptiva, que las liberó del embarazo no deseado; y la tercera, con la revolución cultural de los años 60, que las igualó, al menos teóricamente, a los hombres, simbolizado por la quema de sostenedores en Estados Unidos, que era donde estaba en aquel momento. Todo ello representó un vuelco copernicano en las relaciones humanas.

Hoy, las mujeres no solo están en todos los sectores de la sociedad, sino que lo hacen con una fuerza y una presencia que permite decir que van a ser las protagonistas del siglo XXI. De pocas cosas estoy más seguro que de esto. El precio que tienen que pagar por ello es grande, porque, aparte de que se las exige más que a los hombres para alcanzar los mismos puestos, y muy a menudo se las paga menos, son las mujeres. Y a las mujeres ¿por qué? Porque a las mujeres las ha elegido la naturaleza para la importantísima perpetuación de la especie humana. Por eso las ha hecho más fuertes, más duras, más capaces de aguantar el sufrimiento. Si fuéramos nosotros los que tuviéramos esa función y otras muchas que ellas desempeñan, estoy seguro de que la especie humana se hubiera extinguido hace muchísimo tiempo. Menos mal que las eligió a ellas.

En los medios de comunicación la presencia femenina se ha multiplicado como en todas las otras ramas de la actividad humana y profesional. Cuando comencé mi actividad periodística en los años 50 del pasado siglo, una mujer en las redacciones era una excepción. Claro que veníamos de una época en la que las mujeres periodistas elegían un seudónimo masculino para firmar sus colaboraciones, no sé si por vergüenza o porque pensaban que daba más peso y categoría a sus escritos. Hoy, tengo la impresión de que hay más mujeres que hombres en las redacciones, como en todos los otros aspectos laborales, pero, un grandísimo «pero», a nivel de redactoras, cuando no son becarias. En los despachos ejecutivos, lo que se llama la moqueta, su presencia es infinitamente menor. Es el peldaño que les falta para completar su revolución. Y lo van a conseguir. Estoy seguro porque son más tenaces, más resistentes y también más dedicadas.

En la única etapa de mi carrera periodística, que ya se alarga más de medio siglo, en la que ocupé un puesto relativamente de mando, me di cuenta de que nos superan sobre todo en las situaciones difíciles. Tengo una anécdota al respecto, que me hizo recordar Antonio San José. Tal vez ustedes recuerden cuando Lola Flores tuvo problemas con Hacienda, que se armó un jaleo tremendo y todo el mundo quería tener declaraciones de ella. Ninguno lo consiguió. Yo me dirigí a dos chicas recién salidas de la Facultad y las envié a eso de las 22,00 h de la noche a ver si lo conseguían. Cuando estaba preparando el informativo, sobre las 24,00 h, llegaron con unas declaraciones de media hora. Les pregunté cómo lo habían conseguido y me dijeron que, en vez de llamar,

habían estado metiéndole notitas por debajo de la puerta pidiéndole a Lola que les explicara qué había pasado. Lola las invitó y se puso a hablar. Ni me imagino al más atrevido y osado corresponsal de guerra conseguir lo que consiguieron aquellas dos chicas.

Ellas saben que tienen que aportar eso que los norteamericanos llaman *extra mile* (la milla extra), y lo hacen, y no todos los chicos lo hacen. Yo tampoco lo hacía cuando tenía su edad. Cuánto va a tardar hasta que se les pague esa *extra mile*, cuánto va a tardar hasta que alcancen los despachos de la primera planta. Eso es ya más difícil de saber, sobre todo pensando que, además de ese trabajo que hacen, tienen que encargarse de los hijos y el marido. Pero si las estamos viendo dirigiendo, cada vez más, Gobiernos, grandes empresas, grandes Bancos, creo que no tardaremos en verlas dirigiendo periódicos, estaciones de radio y canales de televisión. Lo harán mejor o peor que los hombres, pero en eso, como en el resto de actividades, habrá de todo.

Debo hacer una advertencia al respecto. Venía diciéndose hace mucho tiempo que con la mujer al frente de un Gobierno, la política se haría más suave, más compasiva y más humana. La experiencia no lo avala. Tras ver actuar a Golda Meir, Indira Gandhi o a Margaret Thatcher, no lo veo, y si no, que se lo pregunten a los palestinos, lo pakistaníes o a los argentinos. Yo, en cualquier caso, estoy muy curioso por ver como se desenvuelve Hillary Clinton en la Casa Blanca, si es que finalmente llega a ella. Pero solo de una cosa estoy seguro, de que no imitará a su marido con los becarios en el despacho oval.

**Dña. Elsa González**

**Presidenta de la FAPE –Federación  
de Asociaciones de la Prensa de España–**



Si miramos hacia atrás, el paso que ha dado la mujer en los medios de comunicación es enorme: se han feminizado las redacciones, se han roto barreras... Pero debemos romper ese techo de cristal blindado que tenemos las mujeres para acceder a los cargos de responsabilidad. El panorama no es halagüeño: de los primeros treinta y cinco periódicos con mayor tirada en España, solo dos tienen a una mujer en la dirección: *Lanza* de Ciudad Real y la *Nueva España* de Asturias.

Es preciso fomentar en los medios una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer. Potenciar la visibilidad de la mujer como portavoces, expertas y líderes de opinión. Por eso es importante la iniciativa de la **Guía de Expertas**.

Como expliqué ante la **Subcomisión de Horarios y Conciliación del Congreso de los**

**Diputados:** «La mujer suele ser la más perjudicada por estas jornadas maratonianas que exige el periodismo y no por ello más provechosas».

Las renunciadas al ejercicio y al progreso profesional casi siempre tienen nombre femenino. La irracionalidad de los horarios influye, sin duda, directamente en el hecho de que la mujer apenas figure en el *staff* directivo de los medios de comunicación.

En las facultades de Periodismo, más del 60% son mujeres. Las redacciones son bastante igualitarias, más o menos al 50%. Pero, cuando observamos los puestos directivos apenas un 20% son mujeres. Es decir, la gestión, la decisión, es masculina. Solo hay una mujer por cada cinco cargos directivos en los medios informativos. La realidad es más vergon-

zosa en los consejos de administración, donde es posible no hallar ninguna:

- **PRISA** (datos web corporativa): 16 consejeros, 1 de ellos mujer.
- **UNIDAD EDITORIAL**: en abril de 2015 ha incorporado, por fin, 2 consejeras mujeres a su Consejo, formado por un total de 10 miembros.
- **VOCENTO**: de 11 miembros, 1 mujer.
- **MEDIASET**: 13 miembros, 1 mujer.
- **ATRESMEDIA**: 14 miembros, 4 mujeres.
- **RTVE**: 9 miembros, 3 mujeres.
- **AGENCIA EFE** (datos web corporativa): 12 miembros, 4 mujeres.
- **EUROPA PRESS**: de 6 miembros, 3 mujeres.

De manera que los hombres reflejan la realidad, su realidad, en la política, la economía, en los deportes o en la cultura.

Según el **Informe Anual de la Profesión Periodística**, la preeminencia de los varones en

los puestos directivos disminuye, pero muy lentamente. Entre 2014 y 2015 el porcentaje de mujeres con categoría de directora, directora adjunta, subdirectora y redactora jefe en medios impresos pasó del 6,7 al 10,9%; en los medios audiovisuales, las directoras y editoras de informativos y directoras de programas aumentaron del 6 al 7,8%, y las responsables de contenidos en los medios digitales, del 3,5 al 3,9%. En todos los casos el porcentaje de directivos varones se redujo.

Nos hallamos en una nueva era de la comunicación. La aparición de Internet marcó un cambio similar al que supuso la irrupción de la imprenta. Pero esta sociedad de la información sigue dirigida por hombres. Adecuar el periodismo y la comunicación, en general, a la conciliación irá en beneficio de la igualdad y, por lo tanto, de la sociedad.

Es preciso educar en igualdad, pero tan importantes son los colegios como la televisión.

**Dña. Silvia Jato**

**Presentadora de televisión**



Soy presentadora de televisión, y en concreto llevo en la pequeña pantalla 25 años. En todos estos años, y muy a pesar mío, me encuentro con que las líneas en las que se basan los medios de comunicación, de cara al trato y a la presencia de la mujer en el sector audiovisual, apenas ha cambiado. Atrás quedaban las chicas del «1, 2, 3» para dar paso a las exuberantes «Mama Chicho» de Telecinco, que hoy se reflejan en programas que ni voy a mencionar. La mujer, y en ellas me incluyo porque en alguna ocasión lo he vivido, está sometida a una presión de imagen y de estereotipo femenino que se aleja completamente de la realidad; un proyecto de investigación en el que participaron más de 100 países reveló que el 46% de las noticias que emiten los medios de comunicación proyectan los estereotipos de género. Sólo un 6% hace hincapié en la igualdad de género y por tanto, se aleja de una mirada sexista e humillante.

Se advierte también una relación entre edad y sexo; es curioso cómo la presencia de las

mujeres en la pantalla disminuye con la edad, lo que demuestra, una vez más; la presión sexista a la que está expuesta la mujer.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal no solo reconocido en la Constitución española, sino en infinidad de Tratados internacionales, pero este principio que parece tan sencillo (porque no somos un colectivo, sino la mitad de la población) sigue sin establecerse en numerosos apartados de este complejo y competitivo sector audiovisual, que paso a señalar:

1. Es necesario evaluar el lugar que ocupa la mujer en la estructura organizativa y jerárquica de los medios y el peso específico que tiene en ellos; un estudio reciente establece que los hombres aún ocupan el 73% de los altos cargos directivos del sector, reduciendo a niveles ínfimos la presencia y voz de la mujer. Este porcentaje se hace inmensamente elevado si hablamos de la radio.

Es necesario presentar a las mujeres como líderes, como un número que accede a un cargo sin miramientos sexistas y para ello bueno sería el fomentar la capacitación de las mujeres, adoptar directrices profesionales para disminuir la discriminación que existe y, por supuesto, crear grupos que vigilaran a los medios de comunicación a efectos de supervisión.

2. La aparición de la mujer en los programas de televisión hace patente la representación diferenciada y asimétrica con respecto al hombre, que se hace palmaria en los programas de no ficción (informativos, debates, etc.): en los debates y entrevistas aparecemos un 30,7% y en los informativos un 29% –Informe del audiovisual de Cataluña–. Esto confirma que si bien, y como ejemplo, hablemos que en España hay un 46% de médicos que son mujeres, a la hora de salir en la televisión el porcentaje se reduce a un 26% y así con las profesoras universitarias; de un 37,5% pasamos a un 12,7% en apariciones.
3. Si hablamos de contenido, es decir, de la información que emitimos en las televisiones, se comprueba que la imagen de la mujer siempre sale asociada a los roles convencionales de la esfera personal, temas relacionados con la cultura, el mundo económico y el ámbito familiar; haciendo tareas del hogar o cuidando a alguien, en cuyo caso son el 22% frente a ningún hombre, o protagonizando terroríficos titulares de violencia de género, mientras que el hombre aparece asociado mayoritariamente a la economía, al trabajo y a la crónica política. Hay un estudio de 2008 en el que aparece que el 83,5% de las imágenes de políticos que aparecen en la TV van asociadas al hombre, mientras que el 16,5% son mujeres. Este estudio es lejano y podríamos pensar que se ha visto modificado, pero la realidad es que los porcentajes varían muy poco, dejando visible la todavía discriminación y subordinación de las mujeres. Para que se hagan una idea: de cada 6 líderes que aparecen en televisión sólo uno es mujer.
4. Otro de los aspectos que debemos mejorar tanto en la televisión como en la radio es el lenguaje, que de manera inconsciente se convierte en muchas ocasiones en sexista. Y para ello, carreras como Publicidad, Ciencias de la Información y Comunicación tendrían que incluir en sus planes de estudio la perspectiva de género y aplicar, por tanto, un periodismo no sexista, pero sí igualitario. Los medios a menudo destacan con su vocabulario el hecho de ser mujer (una candidata-mujer, una presidenta-mujer, una científica-mujer) por encima de sus méritos o consecuciones, lo cual es una infravaloración que va inherente en dicha información. Esa educación también la debemos de llevar a los colegios, que en definitiva es el lugar donde nos formamos e incorporamos a nuestra forma de ser el sentimiento de igualdad. Y por último, y no menos importante, es la publicidad, sin la que ningún medio de comunicación sería capaz de existir.
5. En la mayoría de los anuncios estamos ante lo que denominamos: «publicidad pasional». Esta publicidad surge con el fin de captar la atención con la parte más sensorial de la audiencia. Es, al final, una manera de cosificación de la mujer que de manera directa e indirecta cala en el espectador provocando que exista inconscientemente un sentimiento sexista. Trabajar por todo ello es de derechos humanos y de justicia social. Acabemos con el estereotipo de *superwoman* y pasemos al de la mujer tal y como la conocemos en nuestro día a día. No podemos olvidarnos que dentro de los 8 objetivos de la declaración del Milenio de la ONU los gobiernos del mundo se comprometieron y señalaron como tercer objetivo: promover la equidad y la autonomía de la mujer y, por tanto: que el tratamiento que los medios de comunicación den a las mujeres sea mucho más justo y ecuánime, animando a la sociedad a que denuncie el trato sexista de la mujer y del lenguaje empleado.

**D. Antonio San José**

***Director general de Non Stop  
People-Movistar***



Muchas gracias por haberme invitado a estas jornadas, que me parece que son muy interesantes.

Yo soy muy partidario de transitar por el camino que ha marcado nuestra presidenta de mesa: pasar de las palabras a los hechos. Dirijo ahora mismo un canal de televisión, «Non Stop People», de Movistar Plus, que está integrado, en relación, en torno a unas 70 personas, de las cuales 50 son mujeres y 20 son hombres. Y es verdad que el periodismo es una profesión cada vez más femenina, pero también es cierto que en los puestos de dirección hay muchas menos mujeres que hombres, y esto es algo que tenemos que comenzar a declarar desde el minuto uno. Me complace mucho tener a mi lado a mi querida Elsa González, presidenta de la FAPE, y pertenecer a la Junta Directiva de una Asociación de la Prensa de Madrid, que también lo presi-

de otra mujer, Victoria Prego. Algo vamos ganando, pero hay que seguir empujando.

Aquí hay muchas personas que tienen que ver con el periodismo, y saben que el papel primordial de la información es poner el foco. Aquello que no sale en los medios, no existe, nos guste o no. Los medios tenemos una responsabilidad, y los profesionales de los medios tenemos que tener una sensibilidad en el tema de la igualdad, sin duda. Si nosotros, en nuestros medios, no ponemos el foco, no ponemos el acento, no somos partidarios de dar relevancia a algo tan importante como es el tema de la igualdad, ese debate no existirá en la sociedad; por lo tanto, eso es lo primero que tenemos que hacer: poner el foco, pasar de las palabras a los hechos; o sea, actuar. Esa es la sensibilidad que hay que pedir a los redactores, pero sobre todo a los redactores-jefes y a los directores de cada uno de los medios.



Ahora viene un tiempo muy importante, el tiempo electoral. El 26 de junio volvemos a votar en España. Me gustaría que en las entrevistas, en los debates, los moderadores, que son compañeros periodistas, sacaran este tema. Aparte de hablar de la situación económica, que es muy importante, o de la educación, que por cierto se habla muy poco, o de otras cuestiones, se debería hablar del tema de la igualdad y establecer ¿qué propuestas tiene usted en su partido en el tema de igualdad? Propuestas concretas. Eso no sale, en la campaña electoral anterior no salió. Y es algo que yo apporto como posibilidad. Tenemos que hacerlo, eso falta. Y digo sensibilidad porque a veces nos dejamos cegar por la espuma de las noticias, lo que va a tener más *twitch*, lo que va a tener más descargas, lo que va a ser más visto. Hay cuestiones profundas que pertenecen a la médula de esta sociedad, a las cuales los periodistas tenemos que prestar atención. En cuanto a la violencia de género, antes citada, tuve el honor de participar en aquella ponencia del «Decálogo de actuación de la violencia de género», siendo Ministro del Interior nuestro Presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, y fuimos un grupo de periodistas los que aportamos propuestas para el tratamiento de la violencia de género en los medios informativos, singularmente en la televisión. Es muy importante también que la imagen que demos los medios de comunicación, y especialmente los medios audiovisuales, de la mujer, sea una imagen adecuada, no una imagen de acompañamiento del hombre, no sea una imagen de secundario en el reparto de la película, sino convertirla en protagonista, y esto es lo que tiende a normalizar la relación. Eso hace falta en informativos, en programas y en series de televisión, porque no sé si se han dado cuenta de que hoy en día lo que más prescribe en el medio audiovisual son las series de televisión. La serie *Borgen*, no sé si la han visto, es un modelo espléndido de una mujer que llega a ser presidenta del Gobierno

en Dinamarca y que tiene, evidentemente, las riendas del país y las riendas de la gobernabilidad. Eso es lo que hace falta, visibilidad y apostar por ese tipo de roles en los medios, en los programas, en los informativos y también en las series. No puede ser que sigamos aceptando como normal, y lo digo como hombre, a los hombres en la cúspide y las mujeres en la base.

No sé si han reparado en ello, pero hoy, en el 2016, hay menos mujeres directivas y están peor pagadas que hace ocho años. ¿Hemos avanzado en esto? En absoluto. Hemos retrocedido. Un estudio serio dice que las mujeres directivas en España en el 2008 eran el 19,5% del total, y hoy son el 11,8%. Creo que esto es bastante gráfico. ¿Y esto sale en los informativos? Yo no lo he visto, y me gustaría que eso también apareciera. La brecha salarial tampoco aparece, pero en el año 2007, antes de la crisis, las mujeres cobraban un 11,9% menos que los hombres; hoy cobran un 17,1% menos que los hombres, en términos generales. Hay que poner el foco, darle relevancia a una realidad para que la sociedad sea consciente y lo corrija. Si no somos conscientes de nuestras responsabilidades, nunca lo vamos a corregir.

Quiero terminar con otra responsabilidad de los medios, yo represento aquí a la televisión. Mi amigo y admirado compañero, José M.<sup>a</sup> Carrascal, va a estar muy de acuerdo conmigo. En este país es bastante raro, por decirlo suavemente, en términos de horarios. El magnífico informativo que hacía José M.<sup>a</sup> en Antena3 aparecía a horas absolutamente imposibles. Ya no existe ese informativo de la noche en ninguna cadena. No tiene sentido alguno que en España el *prime time* comience a las 22:30 h. de la noche, a esa hora ya ha terminado en todos los países civilizados. Aquí nos hemos inventado una franja de *prime time* que se va alargando hasta las 22:30 h., con lo cual acaba entre las 00:30 y 01:30 h. de la mañana. ¿Cómo queremos conciliar? ¿Cómo

la mujer va a encontrar posibilidades de estudio, de ocio, de desarrollo, de preparación de su trabajo para el día siguiente, si es imposible, porque el horario familiar está constreñido a lo que marca la televisión? Alguna responsabilidad habrá. Yo sé que Ignacio Buqueras en esto ha sido un adalid, y siempre ha contado con mi simpatía y mi apoyo, pero es imposible. ¿Saben cuánto dura una serie de televisión en el mundo civilizado? 55 minutos ¿Cuánto dura una serie de televisión en España, por contrato? 70 minutos, y de ahí para arriba, porque hay que llenar más, tiene que acabar más tarde, y a la 01:15 h. de la noche sigue la película. Esto es imposible si hablamos en términos de conciliación. Y es

una responsabilidad de los medios, y singularmente de la televisión.

¿Qué tenemos que hacer? Insisto y repito. Poner el acento, poner el foco en este problema para que la gente sea consciente, los ciudadanos lo entiendan y se pueda corregir. Mientras no elevemos a los medios una situación de desigualdad que está presente en la sociedad, ese problema no tendrá vía de solución. Tenemos que ser combativos, tenemos que ser proactivos y ponerlo en nuestras escalas y en la prioridad de los espacios que emitimos. Creo que eso es una responsabilidad que nos compete a nosotros, singularmente a los periodistas, y también a los medios. Muchas gracias.

**Dña. Mercedes Wüllich**

**CEO de Mujeres y Cía.**



Buenos días.

Quisiera empezar mi exposición destacando la responsabilidad enorme que tenemos los medios de comunicación como motor de cambio. Estamos para acelerarlo y eliminar los estereotipos en los que vivimos inmersos. Los tiempos no van al ritmo que precisamos y somos responsables de impulsarlo. Desde el equipo de **MujeresyCía**, impulsora del ranking «**Las Top 100 Mujeres Líderes en España**» que va ya por su 5.<sup>a</sup> edición, trabajamos para ello, poniendo durante todo el año el foco en visibilizar a las mujeres: no solo las más importantes que ya ocupan un lugar y están en las grandes empresas de Madrid o Barcelona, sino a nivel nacional, en cada una de las provincias españolas donde hay talento escondido y donde a las mujeres les cuesta más ser reconocidas.

Esta iniciativa ha hecho visibles a miles de mujeres. Desacredito aquello que muchas ve-

ces escucho sobre la excesiva prisa que tenemos. Es necesario tener prisa porque hay mucho por conseguir y no podemos perder tiempo. Yo quiero los cambios ahora. Quiero pelear por ellos y verlos.

Hago un llamamiento a las mujeres para que usen lo que considero son los dos grandes poderes que sí tenemos: el de la educación y el del consumo. Mientras las cosas sigan como están, las mujeres todavía somos mayoría educando, en nuestras familias –puertas adentro– y en las escuelas y universidades. Algo estaremos haciendo mal si las cosas no cambian, si los estereotipos se perpetúan y si las nuevas generaciones no abordan la vida desde otra perspectiva. Me muero de aburrimiento solo de pensar que deberé tener esta conversación con mi nieta que hoy tiene 12 años.

Por otro lado, no hay que olvidar que las mujeres –y esto es de conocimiento público– tenemos entre el 70 y el 80% de las decisiones

## Jornada Nacional de la Mujer Propuestas estratégicas para España

de compra en todos los sectores. Debemos ser conscientes de que contamos con una herramienta poderosa ¡y usarla!, penalizando a quienes perpetúan una mirada rancia, anacrónica, alejada de la realidad que vivimos. Y empezar a tomar decisiones implica que pasemos de ser consumidoras a ser productoras.

Muchas veces me preguntan si es necesario aún un medio de comunicación que dé el protagonismo a las mujeres o un *ranking* que ponga en escena la gran cantidad de talento que hay en todos los ámbitos. Pues sí, mucho más de lo que quisiera. Ojalá no hicieran falta, pues indicaría que la sociedad solo mide el talento y no el género ni otras rasgos de la diversidad de las personas.

Desde los medios de comunicación, la publicidad, los dibujos animados, la televisión... se hace poco por cambiar la forma en la que se ve a las mujeres. Y debemos tener en cuenta que quienes estamos aquí somos personas privilegiadas, y por eso tenemos la responsabilidad de hacer algo para cambiar las cosas. Finalmente, me gustaría presentar aquí la iniciativa de la plataforma **engageMEN**, para involucrar a los hombres en el cambio. Los hombres tienen hoy más de un 90% del po-

der. Sin ellos será difícil realizar cambios. Por eso, queremos que den testimonio de que van a hacerlo. Innovar no es solo tecnología, innovar es hacer las cosas de otra manera y para ello necesitamos que empiecen a hacer las cosas de otra manera. Porque si no, tendremos empresas rancias alejadas de la realidad que hay fuera y que deberían reflejar.

Yo hablo siempre del #PlanetaVarón, un *hashtag* con el que denunciemos la impresentable ausencia de mujeres en las fotos de familia de las empresas, en foros, en congresos..., imágenes provenientes del poder político, económico, empresarial, en las que solo se ven hombres y las mujeres están excluidas. Todavía hoy los sabios, los expertos, los gurús... son varones. Insto a no participar en foros donde la mujer esté ausente y solo ellos tengan la palabra. Es el compromiso que pido también a los hombres.

Los hombres y las empresas innovadoras tienen que ser un reflejo de lo que la sociedad representa y es. E involucrarse en convertir en otra una realidad que atrasa. El desafío es lograrlo juntos.

Muchas gracias.



## Coloquio

**D.ª Marta Pastor**

**Dra. del programa «Ellas pueden»  
R5/RNE**

Hemos cerrado las intervenciones de la mesa y ahora comenzamos un turno para que los asistentes a la jornada pregunten lo que crean oportuno a cualquier miembro de la mesa.

**D. Pedro Núñez Morgades**

Doy mi enhorabuena a la mesa tan bien comandada por Marta. Todos salimos de las jornadas muy dispuestos a fortalecer la idea de que la discriminación negativa hacia la mujer la podamos combatir. Tú has dicho, Mercedes, que además los hombres tenemos una importancia y un protagonismo que tenemos que asumir.

Mi pregunta va a mi buena amiga Elsa, como presidenta de la FAPE. Yo he sido testigo de la cantidad de códigos éticos que habéis llevado a cabo, códigos para tratar al menor y no dañar su imagen... Ahora, según parece, estáis haciendo algo sobre cómo tratar la bochornosa corrupción que hay en este país. ¿Estáis tratando adecuadamente, con el valor y la fuerza que tenéis los medios de comunicación, la realidad de la discriminación? Lo que habría también que hacer es una separata para orientar a todos tus compañeros de cómo tratar este tema.

**Dña. Elsa González**

**Presidenta de la FAPE (Federación  
de Asociaciones de la Prensa de España)**

No sé si estamos trabajando lo suficiente, pero tratamos de que se nos oiga. Pero, desde una organización profesional como esta, se pueden hacer cosas, aunque es limitado. Hay muchos socios, somos más de 20.000, pero el grado de implicación de cada uno de los periodistas no imagines que es muy grande. Somos, como decía Silvia Jato para las muje-

res, poco corporativistas, y, bueno, tampoco hacemos demasiado caso a veces de esas recomendaciones que se hacen en todo tipo de materias, de la mujer, de la ética... De todas maneras, no nos limitamos a denunciar simplemente el 8 de marzo. Por ejemplo, aprovechando este foro, se colgará este mediodía una nota en la web de FAPE que se difunde a todas las asociaciones, y estas a sus asociados, con el resumen de las intervenciones. Digamos que somos una gota malaya que va o que debe ir calando. Mucha gente debe estar ya harta de escuchar mi mensaje, no el de que la mujer en los medios de comunicación tenga presencia, que ya lo tiene.

Me acuerdo que en la radio teníamos que buscar voces masculinas porque había muchas más mujeres. La discriminación era para el hombre, pero ¿qué sucede? Da igual. Luego, cuando hay que ir escalando un poquito esos puestos de responsabilidad, empiezan a bajar las mujeres o a no subir directamente. Hace ya muchos años que pasé por la facultad, y en mi clase ya había un número, si no superior de mujeres, sí un número equitativo. Han pasado varias décadas y resulta que se ha conseguido muy poquito. Poco a poco se avanza, a veces dos pasos adelante y uno atrás, pero vamos demasiado despacio. Tendría que haber una mayor implicación por parte de los directivos de los medios, pero, además, también de los gobiernos. Y, prácticamente, no se implican.

A mí me ha tocado una Administración socialista y una popular, y, por ejemplo, en el tema de conciliación y horarios, que afecta muy directamente a la mujer, porque el periodista no puede, en muchos casos, disfrutar de la familia, no se han implicado. Yo comprendo que tenemos que estar las 24 horas preparados porque la noticia no tiene un horario, pero muchísimas cosas se pueden resolver sin la presencia. Y ¿con qué me he encontrado? Con respuestas en este caso similares por parte de los secretarios de Estado de Comunicación,

que esos asuntos, con los problemas que hay, no se pueden ni plantear. Tiene que haber una implicación seria. Pedimos que no haya ruedas de prensa más allá de las 17:00 h. de la tarde, que los fines de semana, salvo algo completamente imprevisto, no viene a cuento que haya una convocatoria. Bueno, pues todo esto se sigue haciendo, se sigue convocando y no se cumple lo que se ha dicho.

Nosotros tenemos nuestra cuota de responsabilidad, y esto nos indica que todavía tenemos que insistir mucho más. En la sala hay una persona, Merche Rodríguez, periodista, que podría hablar mucho de todo esto. A la hora de despedir se despide más fácilmente a una mujer que a un hombre, porque parece que su familia depende de él, como si la mujer no tuviera una responsabilidad, en muchos casos, superior.

**Dña. Marta Pastor**

**Dra. del programa «Ellas pueden»  
R5/RNE**

Voy a hacerle una pregunta a la mesa que me interesa que me respondan. Me gustaría que la mesa me contestara si sabemos y estamos informando adecuadamente sobre los temas de violencia de género.

**Persona del público sin identificar**

A mí me preocupa, lo comentábamos antes, que en España la situación de las empresas, no solo ya las periodísticas o las de comunicación, son de un tamaño relativamente muy pequeño. Por tanto, la mayoría de la población asalariada está en ese tipo de empresas. Y no se habla de ellas. Ahora mismo, en los últimos datos que publicaba Leader, el 46% de los asalariados en este país están en empresas de menos de diez trabajadores. Es decir, cuando se habla de la proporción de hombres y mujeres que tienen jefe, que están subordinadas, hay más mujeres que hombres que están en ese tipo de situación, y cuando uno va bajando en función del tamaño de las

empresas, se da cuenta de que donde empieza un poco a equipararse y aparecer mujeres es en la gran empresa, nunca en la pyme. Lo que tiene la mayoría de las mujeres en este país es el jefe. No sé si es bueno o malo, pero es la realidad.

Creo que desde los medios de comunicación el decir y plantear estas cosas, no solo lo que pasa en la gran empresa, sino también en la pyme, es muy importante, porque es hablar de la realidad de nuestro país. A veces hablamos de un país que yo no reconozco. Perdonen que diga una maldad. Ese consejo de sabios de la competitividad que está en la gran empresa para mí no representa el interés general de este país, representa el interés general de la gran empresa.

**Dña. Mercedes Wüllich**

**CEO de Mujeres y Cía.**

Me recordaste ahora que cuando escribí el libro, hice cinco entrevistas, y me parecía un poco petulante estar tres años en España y no tener una mirada contrastada con una periodista. Esta periodista fue Soledad Gallego Díaz de *El País*, que fue un cargo importantísimo en *El País* y es una de las editorialistas importantes. Mi mirada extranjera le preguntó, porque no estaba acostumbrada a las campañas sobre violencia de género en los medios, cómo lo veía ella y si esto era grave. Me dijo que sería grave que todos los años murieran 80 profesores a manos de sus alumnos, y fue una manera de poner en valor lo que estaba sucediendo con ese tema. Yo creo que es uno de los temas que se informa contrastando con otras experiencias, por lo pronto la de mi país, y que se informa bien.

**Dña. Silvia Jato**

**Presentadora de televisión**

Por desgracia, los temas de actualidad tocan este tema. Y creo que sí, que es necesario tratar este tema de la violencia de género, por-

que cuando estás dando información de actualidad, al final van añadidas colateralmente otras series de violencias. Y no solamente hablamos de la violencia de género de la mujer, estamos hablando también del *bullying*, del acoso en las redes, etc. Todo va en un entramado que es necesario que cale en la sociedad y cale en la casa, porque los niños son los primeros que tienen que romper esto; entonces, sí que es necesario. Si no lo hacemos o comunicamos, creo que sí sería un problema muy grande que no lo conocieran. Yo tengo niños pequeños, y están superconcienciados. Antes no sabían que esto sucedía, y se asustan viendo que hay mujeres que son agredidas por hombres. ¡Ojo! Que también hay hombres, y yo aquí rompo una lanza a favor de los hombres, porque hay también mucha violencia psicológica en los hombres. Lo que pasa es que el hombre no es capaz de decirlo, el hombre se calla.

**D. José M.ª Carrascal**

**Periodista y escritor**

Creo que nos hemos metido en un berenjenal tremendo. La violencia de género es una de las grandes lacras que existen. Pero voy a poner un ejemplo: en el metro, no recuerdo si en Nueva York o aquí, llega una señora con un niño y una niña y, al ver un asiento solo, sienta al niño; o sea, la mamá sienta al niño. Aquí hay que empezar desde la raíz. En mi casa, si había algo que hacer, lo hacía mi madre o mi hermana. Esto era lo establecido. Estoy hablando, naturalmente, del siglo pasado. No sé si ahora es así, pero aquí hay que educar a las mujeres en este sentido. Tienen tantos derechos las niñas que los niños. Es un problema que tardará en solucionarse. El hombre iba a cazar, pero la humanidad empezó a comer mejor cuando se descubrió la agricultura. Y la que cuidaba el huerto era la mujer.

Esto es un problema de educación, pero ¿cómo se destierra el machismo de la sociedad? Es, tal vez, la tarea que hay que hacer.

Estamos en una nueva era en la que todo está cambiando. Y no se entiende el hecho de querer enfrentar hombres y mujeres cuando estamos hechos el uno para el otro, que nos completamos, no somos enemigos. Yo diría más, hay mucha más rivalidad y agresión del hombre contra el hombre y la mujer contra la mujer. Queda mucha tarea por hacer.

**Dña. Elsa González**

**Presidenta de la FAPE (Federación de Asociaciones de la Prensa de España)**

Creo que ahora, en bastantes ocasiones, todavía le damos demasiado valor al agresor por encima de la agredida. Ayer participaba en un Jurado, precisamente sobre violencia de género, que patrocina el Grupo Norte, y vi muchos trabajos, casi cien, sobre violencia de género. Todos me parecían muy buenos en general, pero tengo que decir que esto tiene que ser transversal, no solamente cuando se habla de violencia de género, sino en todos los programas.

**Dña. Marta Pastor**

**Dra. del programa «Ellas pueden» R5/RNE**

Para finalizar esta mesa, algunas de las conclusiones que se han expuesto:

**ANTONIO SAN JOSÉ: «Creo que hace falta poner el foco en la Igualdad».**

- Las redacciones están compuestas por mujeres y dirigidas por hombres.
- Los medios tenemos la responsabilidad de colocar el foco en lo que interesa a la sociedad.
- Sería bueno que el tema de la igualdad entre hombres y mujeres esté presente en las entrevistas a los líderes en esta campaña electoral que comienza.
- Debemos dar una imagen adecuada de la mujer en los programas, los informativos y en las series de TV.

- Vivimos en un país bastante raro en cuestión de horarios.

**JOSÉ MARÍA CARRASCAL: «La Mujer es la gran apuesta del siglo XXI».**

- El movimiento de liberación de la mujer es uno de los grandes hitos del siglo XX con tres grandes puntos: el voto femenino, la píldora y la revolución cultural.
- A las mujeres las ha elegido la naturaleza para perpetuar la especie porque son más duras y más fuertes.
- En los años 50 una mujer en las redacciones era una excepción. Algunos tenían que escribir con pseudónimo. Hoy hay más mujeres que hombres, pero alejadas del poder de decisión.
- Las mujeres saben que tienen que recorrer la milla extra y ni se les paga por ella ni se les reconoce.

**ELSA GONZÁLEZ: «Educar en Igualdad desde la TV».**

- El techo de cristal que soportan las mujeres en los medios de comunicación es de cristal blindado.
- Es necesario desde los medios fomentar una imagen de la mujer equilibrada y no estereotipada, como sucede ahora.
- Cuando el periodista necesita una opinión, inmediatamente le viene a la cabeza un nombre de varón. Hay que visibilizar mujeres.

- Las renuncias al progreso profesional en los Medios de Comunicación tienen nombre de mujer.

**SILVIA JATO: «Ojalá, hombres y mujeres ocupen el mismo titular».**

- Apenas ha cambiado la imagen de la mujer en los últimos 40 años.
- La mujer está sometida en TV a una presión de imagen, alejada de la realidad y a la que no está sometida el hombre.
- La presencia de la mujer en la pantalla de TV disminuye con la edad.
- La TV debe presentar a las mujeres como líderes (y yo añado, no como muñecas).
- La TV muestra hombres en profesiones mayoritariamente compuestas por mujeres.
- Todos los líderes políticos de esta campaña electoral son hombres.
- La publicidad sigue cosificando a la mujer.

**MERCEDES WÜLLICH: «Hagamos que este planeta deje de ser el planeta hombres».**

- Hay que descartar los estereotipos de nuestro trabajo y escribir de lo que verdad importa.
- Es prioritario visibilizar mujeres.
- La mujer detenta dos poderes: el de la educación y el de la decisión de compra. Ejercemos estos poderes para apoyar la igualdad.
- Lo que atrasa la igualdad de hombres y mujeres es la realidad cotidiana.



***6. Acto de Clausura I Jornada  
Nacional de la Mujer.  
Propuestas estratégicas  
para España***

.....

.....

**D. Ignacio Buqueras y Bach**

**Presidente de la Fundación  
Independiente y del Comité Ejecutivo  
de la I Jornada Nacional de la Mujer**



Permítanme que dé la bienvenida y exprese mi gratitud a la **Secretaria de Estado de Igualdad y Servicios Sociales, Susana Camarero**, que clausurará la **I Jornada Nacional de la Mujer**. Esta mañana, en el acto de inauguración manifesté su inmediata receptividad cuando planteé la convocatoria de la **Jornada Nacional**. Mi agradecimiento al **Secretario General de la Asociación Española de Fundaciones, Silverio Agea**, por su presencia, palabras y colaboración.

He tenido ocasión de vivir, esta mañana, casi seis horas, en las que la **mujer**, y podríamos decir: **sus circunstancias**, han sido motivo esencial de las mismas. Es por ello que agradezco, no solo en mi nombre y el de las entidades que represento, sino pensando en los asistentes presentes aquí, y aquellos que nos siguen vía *streaming* y redes sociales, a los **24**

**componentes** de las mesas que han desarrollado un trabajo complejo y difícil. Han logrado sintetizar la problemática sobre la **mujer** y han aprobado unas **conclusiones** y **propuestas** para desarrollar, que era el objetivo de la **Jornada Nacional**.

Mi agradecimiento, muy especial, a los **presidentes/moderadores** de las mesas. Han logrado, con la colaboración de los ponentes, desarrollar una excelente labor. También, expreso mi gratitud a aquellas personas que en el área de coloquio de cada mesa redonda han intervenido. Su aportación ha sido importante.

En las próximas horas, junto a varios colaboradores, integrarán un **Grupo de Trabajo** para dar forma definitiva a las **conclusiones** y **propuestas** aprobadas. De forma inmediata serán remitidas a los líderes políticos de

todos los partidos con representación parlamentaria, a las instituciones y entidades representativas de la mujer, medios de comunicación social, redes... Además, la **Fundación Independiente** y demás entidades colaboradoras darán visibilidad a los dos citados documentos –conclusiones/propuestas– a través de sus respectivas páginas web, redes sociales, *newsletter*...

Considero que esta **I Jornada Nacional de la Mujer** ha sido muy importante. Nos ha permitido dar visibilidad y sistematizar muchos temas más que conocidos, tratados y deba-

tidos, pero que precisaban de ordenación y concreción.

Debemos ser conscientes de que aún hay mucho trabajo que desarrollar, tanto en hacer una radiografía completa de la situación como en sensibilizar y educar a las personas, tanto mujeres como hombres, y lograr avances sociales imprescindibles y de gran urgencia.

Desde mañana, emplazo a las instituciones y entidades representadas en esta **I Jornada Nacional de la Mujer**, y aquellas que nos han mostrado su interés, para que inicien los trabajos para convocar una **II Jornada Nacional**. Muchas gracias.

**D. Silverio Agea**

***Director general de la Asociación  
Española de Fundaciones***



Lo primero que debo hacer es disculpar a mi presidente, D. Javier Nadal, que no puede acompañarnos, y mandarle a Ignacio Buqueras su felicitación más efusiva por las jornadas. Hemos visto que han tenido bastante repercusión en los medios, y esto siempre es positivo.

Sería un kamikaze si hiciera una intervención muy profunda, simplemente voy a dar una experiencia personal. Creo que el tema de la igualdad y el tema de la mujer no solo tienen que estar presentes, como se ha dicho, en la empresa, mediana empresa y pequeña empresa, que es sobre todo donde más diferencia hay entre mujer y salario, sino que tiene que estar presente.

Yo quiero entrar en la experiencia de las entidades no lucrativas, que es lo que representamos. Y pasa exactamente lo mismo. Nosotros, que somos los que, en teoría, tenemos que

cambiar el mundo y luchar por la justicia y la igualdad, y por tantos valores, que son valores de la sociedad civil, resulta que en la sociedad civil pasa exactamente lo mismo que en los medios de comunicación, que en la política, que en la empresa, que en los sindicatos, que en todo. Yo soy hombre y soy director general de la Asociación Española de Fundaciones, y mi presidente es hombre; pero, hace cinco años, cuando Javier Nadal llega a la presidencia de la Asociación, en la junta directiva había una sola mujer. Hoy tenemos el 30%. Salvo yo, que soy hombre, en la Asociación Española de Fundaciones, en el resto de entidades paraguas del sector, son mujeres las directoras. O sea, que el que manda es hombre. Creo que debemos barrer primero nuestra casa. No podemos exigir a otros lo que no somos capaces de cumplir. Entonces, hay que dar paso. Nosotros, como he dicho, hemos conseguido

que haya ya un 30% de mujeres dentro de la junta directiva, pero en todos los órganos de gobierno estamos intentando y se ha hecho una comisión que piensa en cómo ir incorporando, desde lo más importante para nosotros, la igualdad de oportunidades. Lo importante no es la igualdad y decir cuota de mujer y hombre, sino que tengamos las mismas oportunidades, seamos mujeres u hombres, tengamos el color que tengamos, tengamos la formación que tengamos, etc.

El segundo tema: la educación. La educación es la respuesta a casi todo. Lo decía José M.<sup>a</sup> Carrascal en la mesa anterior. Yo tengo 45 años, y he sido educado de una forma machista. Soy el mayor de cinco hermanos, cuatro niños y una niña, y mi madre le decía a mi hermana Mari Paz que quitara la mesa. Eso es de ayer. Hoy, mi hija, que tiene cinco años, afortunadamente, me dice que tengo que quitar yo la mesa. Por tanto, ahí se ven oportunidades, se ve un recorrido claramente. Un ejemplo similar que se está trabajando muy bien y que tiene que ver con la educación, y creo que debería estar incorporado en todo el tema de los niños en el colegio, es el reciclaje. Hasta ayer el reciclaje no era una prioridad en nuestro país. Casi nadie estaba concienciado con el tema del reciclaje. Como mi hija me vea tirar en un cubo de basura en casa diferente de lo que tiene que ir en el cubo de la basura orgánica o la otra, me cruje. ¡Con

cinco años! Por lo tanto, educación, educación, educación. Educación que quiera que cambien las cifras, que son tozudas. ¿Sabéis que en el sector no lucrativo los voluntarios son el 51% de mujeres frente a un 49% de hombres? En las fundaciones son 47% frente al 53%. Sin embargo, en los órganos de gobierno, en los patronatos y las juntas directivas es de 70 a 30. Por tanto, es un producto de consumo interno y no de exportación.

Acabo con que se decía que la violencia de género, sin duda, es la lacra mayor que tiene nuestra sociedad. Y aquí quiero romper una lanza por los políticos. Yo lo que vi de la denostada campaña electoral anterior, y lo dulcifico porque hay periodistas, afortunadamente, lo que han hecho en la campaña es ponerse de acuerdo, por lo menos en este punto. En esa campaña electoral, que fue sangrienta y ha creado actitudes de desafección en todos los ciudadanos, hay un solo punto en el que hubo unanimidad en los partidos, y fue en el tema de la violencia de género. Algo tenemos recorrido. Lo que hace falta es seguir reforzando el tema.

Termino felicitando la iniciativa a Ignacio Buqueras y a la Fundación Independiente, a la Plataforma G2020 y a la Secretaria de Estado porque nos acoja en esta casa.

Muchas gracias.

**Dña. Susana Camarero**

**Secretaria de Estado de Servicios  
Sociales e Igualdad**



Señoras y señores, queridos amigos, buenos días a todos y bienvenidos a esta Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

Cuando hace unas semanas Ignacio Buqueras me propuso celebrar esta Jornada, tuve claro que teníamos que hacerla aquí, porque es esta la casa de la Igualdad, el punto de encuentro de los que trabajamos, desde todos los ámbitos, para lograr **una sociedad más igualitaria**.

Y os aseguro que es un **orgullo para mí** –como responsable del Gobierno en políticas de igualdad–, clausurar esta Jornada, que nos ha **permitido debatir sobre las barreras** que todavía nos vamos encontrando las mujeres a lo largo de nuestra vida.

Creo que ha sido una buena iniciativa esta Jornada, porque es importante que nos paremos, de vez en cuando, a **reflexionar sobre**

**cómo estamos, hacia dónde queremos ir y qué debemos hacer** para conseguir nuestras metas.

En esta mañana intensa de trabajo hemos hablado de temas importantes. Temas que se encuentran en la agenda política de este Gobierno.

Un Gobierno que ha trabajado por conseguir una sociedad más justa, más equitativa, más solidaria, una sociedad donde la igualdad de oportunidades fuese una realidad más allá de un eslogan.

Un Gobierno que se ha fijado en lo importante:

- **La educación y la formación como claves del desarrollo.**
- **El emprendimiento femenino.**
- **La flexibilidad laboral.**

- **El compromiso de los medios de comunicación y las redes sociales con la igualdad de oportunidades.**
- **Y algo para mí clave, la conciliación, la corresponsabilidad y los horarios como elementos imprescindibles para alcanzar la deseada igualdad.**

Hemos escuchado a expertos profesionales del más alto nivel y de todos los ámbitos sociales, a los que, desde aquí quiero agradecer que hayan compartido con nosotros su conocimiento, su experiencia y sus ideas para definir la mujer española que queremos ser, la mujer que necesita nuestro país en este siglo XXI.

Y estoy convencida que las conclusiones de esta Jornada, en el momento clave en el que se encuentra España, van a ser realmente útiles para definir los objetivos con los que **transformar la igualdad legal en igualdad real.**

Durante la mañana, casi una treintena de hombres y mujeres, profesionales de distintos ámbitos, como decía, han dado su visión sobre la situación de la mujer en España y sus propuestas de futuro.

Y a pesar de la diversidad de perfiles hay un mensaje común a todos: España ha avanzado, pero queda mucho por hacer y, sobre todo, hemos avanzado a distintas velocidades, dependiendo del ámbito del que hablemos: educación, empleo, corresponsabilidad, medios de comunicación, dirección de empresas, horarios...

A todo lo dicho permitidme que añada algo más al final de la Jornada: lo que hagamos lo tenemos que hacer **entre todos**, el **progreso** de la mujer, **la igualdad efectiva** solo se conseguirá con la **suma de todos**, los que estamos aquí, los que habéis participado y **los que creemos en la igualdad por encima de todo.**

Este Gobierno ha puesto a las personas en el punto de mira de cada una de nuestras políticas, un Gobierno comprometido con el bienestar,

la igualdad y el futuro de las mujeres. Con el futuro y también con el presente de las mujeres españolas. Porque estamos convencidos de que la igualdad no es una cuestión ideológica, es una cuestión de derechos, de responsabilidad y también de cohesión social y de progreso.

Hoy en día las mujeres ya participamos en todos los ámbitos de la vida económica y cultural de este país, y ocupamos cargos del más alto nivel político y empresarial. Pero nuestra participación todavía no es igualitaria.

Nos queda camino para lograr una verdadera igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres.

Y es que hay cifras son incuestionables:

- La **tasa de paro femenina** sigue superando **en más de 3 puntos (3,33) a la masculina** (22,78% frente al 19,45%).
- Y el **salario de las mujeres** aún sigue siendo más bajo que el de los hombres, a consecuencia de la segregación vertical, del techo de cristal y de que seguimos siendo nosotras las que solicitamos permisos para el cuidado de hijos o familiares en más de un 90% de los casos.
- **Y a pesar de que sobre nosotras recae el 70% de las decisiones de compra**, sigue habiendo **menos presencia de mujeres en los puestos directivos y Consejos de Administración** de las empresas españolas, aunque hemos logrado un aumento de **casi 10 puntos porcentuales en 6 años** en las empresas del Ibex 35 (hemos pasado del 10,56% en 2010 al 19,83% en 2016).

La sociedad española ha avanzado mucho en estos años por lo que respecta a la igualdad, pero todavía existen barreras a las que las mujeres nos enfrentamos día a día. Barreras que debemos superar apostando por la educación, por la conciliación y la corresponsabilidad, favoreciendo el acceso al empleo y al emprendimiento de las mujeres.

Y de todo eso hemos hablado esta mañana.

## **I. De educación y formación**

Me gustaría distinguir dos cuestiones fundamentales:

- Educar en igualdad.
- Acceso en igualdad de condiciones a la educación. Un modelo que hemos ido mejorando a lo largo de la pasada legislatura.

Es fundamental la educación en igualdad, desde la base; en la escuela, con un modelo educativo que enseñe a convivir con respeto y tolerancia, con igualdad.

Situando la prevención de la VG como elemento transversal del sistema educativo.

- Introduciendo en los **currícula de Primaria, Secundaria y Bachillerato, educación en igualdad y resolución pacífica de conflictos**.
- Reconociendo a los colegios e institutos que realizan buenas prácticas en estas materias, a través de talleres educativos.

Porque la realidad nos preocupa durante la pasada legislatura nos encontramos, con asombro, que nuestros jóvenes aceptaban conductas de control en sus relaciones, control que es el germen de la VG. No sólo reaccionamos trabajando en la **educación**, sino mediante **campañas de sensibilización y concienciación**, para enseñarles a construir, desde pequeños, una sociedad en igualdad, una sociedad sin VG.

Trabajando con la comunidad educativa sin obviar la gran responsabilidad que tenemos los padres en este ámbito.

En el **acceso en igualdad** hemos avanzado más rápido: el **60% de las licenciaturas son mujeres**.

Aun reconociendo que la mayoría siguen centrándose en determinadas carreras y que en las carreras tecnológicas seguimos siendo minoría, a pesar de ser un nicho de empleo importante en el futuro.

## **II. De conciliación y corresponsabilidad e igualdad**

Como sociedad seguimos teniendo un reto importante: lograr que las mujeres **no tengamos que elegir entre ser madres y tener un trabajo. Entre tener una familia o progresar profesionalmente**. Que no tengamos que seguir siendo nosotras las que hagamos **sacrificios**.

Y las claves para lograrlo son la corresponsabilidad (no la conciliación, que solo nos implica a nosotras), el reparto equilibrado de responsabilidades en el hogar, junto a la flexibilidad y los horarios racionales.

Sobre esto hemos trabajado a lo largo de la legislatura pasada con importantes medidas legislativas:

- La Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo, junto con el Código de Buen Gobierno, que asegura que los nombramientos y reelección de consejeros favorezcan la diversidad de género, estableciendo el objetivo concreto de que para el año 2020 el 30% del total de miembros del consejo de administración de las empresas cotizadas sean mujeres.

Pero también:

- Situando a la conciliación y a la corresponsabilidad como uno de los ejes centrales del PEIO.
- Regulando por primera vez en España el teletrabajo.
- Extendiendo el permiso de lactancia a los dos padres.
- Aprobando un PIAF con numerosas medidas de conciliación (bolsas de horas, permisos para el cuidado de hijos enfermos, ampliando excedencias a familias numerosas, etc.).

Un compromiso sincero que se ha plasmado en medidas reales.



### III. También hemos hablado de emprendimiento y empleo

Convencidos como estamos de que **toda política social pasa por el empleo**, hemos impulsado fórmulas que facilitan el acceso al empleo y al emprendimiento, especialmente a las mujeres.

Porque ni podemos, ni queremos, desperdiciar el 50% del talento de este país. El talento, el conocimiento y la iniciativa de las mujeres. Por eso hemos trabajado en la **protección social, jurídica y económica de los y las emprendedoras**, por medio de:

- La Ley de Fomento del Trabajo Autónomo y de la economía social.
- La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven.
- La reforma fiscal<sup>3</sup>.
- El Plan de pago a proveedores o el Fondo de liquidez autonómica.

Medidas que han dado sus frutos, ya que se ha empezado a crear empleo, 575.000 puestos de trabajo en el último año. Y también se crea empleo femenino; en los últimos años hemos logrado recuperar los más de 600.000 puestos de trabajo para mujeres que se destruyeron en los años de la crisis.

Además, la cultura del emprendimiento ha calado fuerte en las mujeres españolas. Cada mes de 2015, 250<sup>4</sup> mujeres pusieron en marcha un nuevo negocio, hasta llegar a las 61.000 mujeres emprendedoras que hoy tenemos en España. Y dos de cada tres nuevos emprendedores tienen nombre de mujer. Los datos son esperanzadores e indican que vamos en la buena dirección. Llegar hasta aquí no ha sido fácil, lo estamos consiguiendo gracias al esfuerzo y el compromiso de todos. Con ello hemos sentado las bases para conseguir, como señalabais en la mesa dedicada al

emprendimiento y el empleo, que el siglo XXI sea el siglo del emprendimiento femenino.

### IV. Pero también nos preocupa el papel de los medios de comunicación y las redes sociales

No cabe duda de que son **la gran revolución de este siglo**. Se trata de unos instrumentos fundamentales para lograr la igualdad.

Lo tuvimos claro al poner en marcha el Plan de Igualdad en la Sociedad de Oportunidades en la Sociedad de la Información, necesario para:

- Romper la brecha digital entre mujeres y hombres.
- Fomentar una presencia mayor y más activa de las mujeres en internet.

Pero no solo eso, creo que tenemos un reto para la próxima legislatura, necesitamos que los medios remen a nuestro lado, que hagan un esfuerzo mayor por cuidar la imagen que trasladan de la mujer, por romper con estereotipos y roles, por evitar programas dañinos para la igualdad, porque nuestros jóvenes no sigan recibiendo mensajes contradictorios, porque las series más de moda no sigan trasladando la imagen de mujer entregada por amor, de control, de superioridad del hombre..., que las informaciones sobre VG cada vez sean más cuidadas, alejadas del morbo, ayudándonos a dar mensajes en positivo a las víctimas...

Un reto y una obligación cuando hablamos de RRSS, tan necesarias, tan metidas en nuestro día a día y tan peligrosas si no se utilizan adecuadamente.

Por tanto, hemos reflexionado sobre muy distintas perspectivas para un solo fin: lograr una sociedad en la que la igualdad no sea una bonita palabra, sino una hermosa realidad.

Una realidad que tenemos que alcanzar entre todos. Sumando esfuerzos y voluntades admi-

<sup>3</sup> Que ha reducido del 21 al 15% el tipo de retención del autónomo profesional con rentas inferiores a 15.000 euros.

<sup>4</sup> FALTA. FALTA. FALTA. FALTA. FALTA. FALTA. FALTA. FALTA. FALTA. FALTA. FALTA. FALTA.

## Jornada Nacional de la Mujer Propuestas estratégicas para España

nistraciones y sociedad civil que estáis aquí representadas.

Es mucho lo que hemos logrado, pero mucho más lo que nos queda por hacer. Y tenemos, para el futuro, importantes objetivos y compromisos: una Ley Nacional de Servicios Sociales, una Estrategia Nacional de fomento de la natalidad, una Ley de Conciliación y corresponsabilidad donde abordemos definitivamente el tema crucial de los horarios...

Porque nuestro compromiso es el de seguir avanzando hacia la igualdad real y efectiva

en todos los ámbitos, para construir una sociedad equilibrada y competitiva.

Hemos tratado esta mañana de cuestiones básicas que representan la clave para el futuro. Un futuro en igualdad que debemos construir todos juntos, mujeres y hombres, sociedad civil y gobierno. Para edificar juntos el modelo de sociedad sostenible, moderna y competitiva que todos queremos. Un modelo de sociedad libre de desigualdades, por el que estamos apostando con fuerza, y del que todos saldremos beneficiados.



## ***7. Conclusiones y propuestas***

.....

.....

## **CONCLUSIONES**

### **Educación y formación**

- Es imprescindible un consenso que permita un **Pacto Nacional por la Educación**.
- Es necesaria una **educación en igualdad** con implicación de todas las partes: padres, sociedad, educadores.
- Para avanzar en la igualdad desde el ámbito educativo hay que seguir estas líneas estratégicas: programas de **formación y promoción del liderazgo femenino**; acceso de la mujer a **foros profesionales**; poner en valor su aportación a las empresas para **negociar condiciones laborales**, salariales etc.; ayuda en el diseño de su **plan de carrera profesional**.

### **Conciliación, corresponsabilidad e igualdad**

- Generar oportunidades que posibiliten el **desarrollo personal, familiar y profesional**.
- **La educación y los medios de comunicación social son la clave** para avanzar en igualdad para la integración y armonización de los «roles» hombre-mujer.
- La igualdad de oportunidades en el **ámbito rural** es todavía una asignatura pendiente, La mujer sigue manteniendo el rol de cuidadora exclusiva de la familia.
- Legislación, servicios sociales para la familia y negociación colectiva elementos imprescindibles para el **cambio de mentalidad** hacia la corresponsabilidad y la conciliación.
- Ser corresponsables en el **reparto de las tareas familiares** y encontrar los espacios donde hombres y mujeres no compitan sino compartan.
- La **protección a la familia** es fundamental para la regeneración democrática y para la igualdad de la mujer.

### **Emprendimiento y empleo**

- Organización del trabajo: potenciar la contratación en base al **talento** y erradicar el «presentismo» para sustituirlo por fórmulas flexibles, teletrabajo y trabajo por objetivos.

- La mayor dificultad para la igualdad de oportunidades en el trabajo son los **horarios** y la falta de **corresponsabilidad**.
- Es necesario impulsar una mayor presencia de mujeres en **carreras técnicas**.
- La **maternidad** no puede ser una barrera profesional.
- Incluir en los indicadores de la **Responsabilidad Social de las Empresas** las circunstancias de la situación de la mujer en el centro de trabajo.
- La **inteligencia colaborativa** es una herramienta clave para las empresas del siglo XXI.
- El cada vez más acusado **empobrecimiento femenino** es fruto de la precariedad laboral que soporta la mujer.
- Es necesario **impulsar la presencia de mujeres en carreras técnicas** para corregir una brecha creciente que tiene consecuencias en los ingresos salariales y las oportunidades de las mujeres.

### **Medios de comunicación y redes sociales**

- Los medios tienen la responsabilidad de colocar el **foco de atención en la problemática de la mujer** que es lo que interesa a la sociedad.
- Ojalá el tema de la igualdad entre hombres y mujeres esté presente en las **entrevistas** a los **líderes** de la campaña electoral que comienza ahora.
- **Las renunciadas al progreso profesional** en los Medios de Comunicación tienen nombre de **mujer**.
- Ojalá hombres y mujeres ocupen los **misimos titulares**.
- **La TV** debe presentar a las mujeres como líderes y no como muñecas.
- Todos los **líderes políticos** de esta campaña electoral son **hombres**.
- La publicidad sigue cosificando a la mujer. **La mujer detenta dos poderes**: el de la educación y el de la **decisión de compra**. Ejercemos estos poderes para impulsar la igualdad.



## PROPUESTAS DE ACCIONES A DESARROLLAR

La I JORNADA NACIONAL DE LA MUJER se celebró en la **Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad –Alcalá 37–**, el pasado 26 de mayo, *30 días antes de las elecciones generales*. Fue promovida y organizada por la **Fundación Independiente; Asociación Española de Fundaciones; Plataforma G2020;** y la **Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE)**; al considerar de gran importancia potenciar el papel de la mujer y su reconocimiento en la sociedad. Se ha avanzado, pero aún estamos lejos de la igualdad deseada. Palabras como **conciliación, corresponsabilidad, buen uso del tiempo, igualdad de oportunidades,...** están lejos de la realidad. En la **Jornada Nacional** se aprobaron unas importares **Conclusiones**, que ofrecemos a los principales partidos políticos para que las tengan muy en cuenta en sus programas electorales como ejes de acción en la promoción de la igualdad. Se adjuntan las **Conclusiones completas** y una **síntesis** de las mismas:

### 1. Educación y formación

1.1 **La Educación** es el **cimiento** indispensable sobre el que se construye una sociedad.

Es necesario y urgente un consenso que facilite un Pacto por la Educación.

1.2 Se constata que no hay consenso para una ley de educación que permita *«Educar para no castigar»*. Lo que considero muy preocupante y que hay que solucionar.

1.3 La necesidad de una **Educación en igualdad**: educación en las mismas condiciones y con las mismas oportunidades; con implicación de todas las partes (padres, sociedad, educadores,..).

1.4 Constatamos el problema de algunos medios de comunicación al presentar a personas famosas que no están alineadas con esta educación en igualdad.

1.5 Es necesario trabajar en la igualdad en los centros con visitas de referentes y buscar una mayor representación de la mujer, para evitar que sean invisibles en la sociedad. Y también en reforzar la labor de los docentes con una formación específica.

1.6 Planteamos la necesidad de trabajar en habilidades, trabajo en equipo, creatividad, liderazgo y empatía, para formar mujeres que puedan elegir libremente.

1.7 Consideramos importante desarrollar líneas estratégicas para avanzar y alcanzar la igualdad, desde el ámbito educativo y formativo, como son:

- programas de **formación y promoción del liderazgo femenino** en las compañías, para dotar a las mujeres de la formación, orientación, capacitación y de los conocimientos y habilidades necesarias para ocupar posiciones directivas.
  - Formar a las mujeres profesionales en **habilidades y competencias** específicas en la dirección de equipos de alto rendimiento, lo que denominamos **soft skills**.
  - **Potenciar el networking femenino** y el acceso de la mujer a **foros profesionales** donde construir su red de contactos profesionales.
  - **Dotar a las mujeres de herramientas específicas** con las que poder negociar con éxito condiciones laborales, salariales, así como en la propicia promoción de sus logros e hitos basados en la confianza y seguridad en una misma, así como poner en valor su aportación a las empresas.
- Ayudar a las mujeres en el diseño de su **plan de carrera profesional** donde definan sus objetivos y metas para alcanzar sus sueños profesionales.
  - En una frase: **ayudar a empoderar a las mujeres.**
- 1.8 Es necesario abordar el problema de fondo de **la baja natalidad en España**, que nos lleva a **un declive demográfico**, como un factor derivado de **la situación laboral de la mujer** en su incorporación laboral, y como uno de los factores más determinantes para el futuro.
- 1.9 Es preciso **generar líderes en la sociedad** que permitan el desarrollo en igualdad de las mujeres; y que en este proceso se colabore **con medidas de conciliación** que permitan generar corresponsabilidad y dedicación por parte de ambos progenitores en la educación de nuevas generaciones en igualdad.



## **2. Conciliación, corresponsabilidad e igualdad**

En estos últimos años se ha avanzado en la demanda social de la **necesidad de conciliar, pero no en la corresponsabilidad** como forma de alcanzarla y por lo tanto es necesario poner en marcha medidas reales y efectivas teniendo en

cuenta que, respetando la libertad individual, hay que generar las oportunidades que posibiliten el desarrollo personal, familiar y profesional. La brecha del tiempo es una consecuencia de la asignación tradicional de roles; sin embargo, la **corresponsabilidad** es percibida por los jóvenes como un valor esencial; por lo tanto, para avanzar en igualdad y para que la

integración y armonización de roles sea una realidad, **es clave el papel de la educación y los medios de comunicación.**

Debemos seguir investigando y aportando propuestas y soluciones efectivas para impulsar el avance en sectores como el **rural** donde la igualdad de oportunidades es todavía una asignatura pendiente. La **mujer en el entorno rural**, por su vinculación al rol tradicional de cuidadora exclusiva de la familia, encuentra como primera desigualdad su limitación o imposibilidad de acceder a un empleo y poder tener así independencia económica.

Por lo tanto, es necesario impulsar el **cambio de mentalidad hacia la corresponsabilidad** y abordar de forma efectiva la conciliación desde los tres parámetros sobre los que se basa que son: **la legislación, servicios sociales para la familia y negociación colectiva.** Tenemos que encontrar los espacios donde hombres y mujeres no compitan sino compartan, ya que no se trata de ser madres o ser profesionales sino de tener las condiciones para poder compaginar ambas. Ser corresponsables en el reparto de las tareas familiares según las aptitudes, capacidades y condiciones de cada uno, pero **rompiendo las mujeres el techo de cristal** que muchas veces se autoimponen en el terreno profesional, así como rompiendo los hombres el techo de cristal que se autoimponen en el terreno familiar.

Porque **la célula fundamental de la sociedad es la familia**, todo debe girar de forma integral e integrada hacia su protección, continuando con los grandes avances que se dieron con la transición, que supusieron una regeneración democrática y los primeros pasos hacia la igualdad entre el hombre y la mujer. Necesitamos un marco jurídico claro y ordenado que, bajo los principios de acuerdo y diálogo, permita conectar las distintas disciplinas para avanzar en la igualdad y revitalizar así los consensos institucionales en políticas de igualdad para la mujer.

**Las líneas estratégicas que deben guiar la igualdad de oportunidades para la mujer** deben asentarse en bases sólidas que permitan la transformación social y cultural hacia esa igualdad efectiva, y que pueden articularse, entre otras, en las siguientes **PROPUESTAS Y MEDIDAS:**

## **2.1 Corresponsabilidad y parentalidad positiva**

**2.1.1 Campañas de comunicación** efectivas en todos los medios de comunicación y en los centros educativos para poner en valor la parentalidad positiva, la corresponsabilidad y el buen uso del tiempo para el logro de una sociedad más justa e igualitaria.

**2.1.2 La regulación de la custodia compartida** como regla general en los casos de ruptura de la convivencia familiar teniendo como guía el principio rector y prevalente del interés superior del menor y el respeto a los derechos fundamentales del niño y adolescente.

**2.1.3** La previsión en el Código Civil de un **plan de parentalidad o de convivencia familiar** para los casos de crisis matrimonial o de pareja que permita concretar la forma en que ambos progenitores ejercen las responsabilidades parentales.

**2.1.4 Protección de la familia matrimonial y no matrimonial**, con especial consideración de la familia monoparental integrada por la mujer con hijos a su cargo.

**2.1.5** Propuesta de una **Ley nacional de parejas de hecho** que clarifique el laberinto legislativo en la materia y evite las discriminaciones entre españoles en función de la legislación aplicable.

**2.1.6 Potenciar medidas de apoyo a la discapacidad y de protección de las personas mayores**, en cumplimiento de la Constitución (artículos 49 y 50 CE) y Convenios Internacionales (*v.gr.* la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de 3 de diciembre de 2006).

**2.1.7 Reforma de la Ley de protección patrimonial de las personas con discapacidad**

y del Código civil en materia de modificación judicial de la capacidad que potencie los mecanismos de apoyo y el autogobierno de las personas con discapacidad. Parece aconsejable eliminar el estigma de la incapacitación y disponer de sistemas de asistencia más respetuosos con la autonomía de las personas con discapacidad.

**2.1.8 Revisión de la aplicación efectiva de la Ley de dependencia.** Incremento de recursos económicos a las personas con discapacidad y personas mayores.

**2.1.9 Ampliación progresiva de la baja de paternidad hasta las cuatro semanas,** para promover la corresponsabilidad en el hogar y potenciar la parentalidad positiva.

**2.1.10 Revisión transversal del lenguaje en toda la legislación para poner en valor la parentalidad positiva:** evitar y aplicar correcciones normativas para eliminar **términos asociados a la maternidad y la familia como «descanso» por maternidad o «cargas familiares»** promoviendo el concepto positivo de la vida laboral y familiar.

## **2.2 Conciliación personal, familiar y profesional**

**2.2.1 Creación de una Oficina-Observatorio del Tiempo,** integrada en el Gobierno, que actúe con medidas concretas sobre derechos sociales y económicos vinculados a la conciliación y a la reforma horaria, como por ejemplo, las necesarias medidas y acuerdos para la coordinación de los horarios escolares, comerciales y laborales; o que impulse las necesarias campañas de sensibilización (fomento de la cultura de la corresponsabilidad, etc.) sobre la necesidad de un uso correcto del tiempo desde la libertad y respeto de la igualdad de todos.

**2.2.2 Reforma horaria:** establecimiento del huso horario correspondiente a España, conforme a nuestro posicionamiento geográfico natural, como elemento que sirva de armonización para las medidas de fondo favorecedo-

ras de la conciliación y optimización del uso del tiempo. Derogación de la Orden de 17 de marzo de 1940.

**2.2.3 Cumplimiento por parte de las Administraciones y empezando por el Gobierno de España, del Plan Concilia 2005** que señala que **la jornada laboral debe finalizar a las 18:00 h.** Que esta medida sea extensible, en la medida de lo posible (según actividad), a otra tipología de empresas.

**2.2.4 ‘Prime time’ televisivo: pacto nacional** para que las televisiones públicas y privadas finalicen sus programas de máxima audiencia a las 23:00 h, al igual que los espectáculos salvo excepciones.

**2.2.5 Bonificación fiscal o ventajas en la contratación pública** para las organizaciones que implanten medidas para lograr la **conciliación REAL y EFECTIVA** de todo el personal y que evite tener que acogerse a las reducciones de jornada que suponen un alto coste para la empresa y una importante reducción de ingresos para la familia: flexibilidad de tiempos y espacio, teletrabajo real, banco de horas, medidas específicas de conciliación, mejora de permisos, etc.).

**2.2.6 Promover y tutelar un pacto del gobierno con los agentes sociales** para introducir en los acuerdos la flexibilización horaria y teletrabajo (también a tiempo parcial) como un elemento real y efectivo en aras de la mejora de la productividad (empresa) y conciliación (trabajadores).

**2.2.7 Impulsar en colaboración con la FEMP,** la elaboración e implantación de planes de igualdad, y medidas de conciliación y corresponsabilidad en las empresas agroalimentarias y en las cooperativas para promover la igualdad de la mujer en el entorno rural.





### 2.3 Protección de la familia y de la maternidad

El diseño de las medidas y políticas que hagan efectiva la igualdad de oportunidades para la mujer debe asentarse sobre la sólida base de la **protección de la familia como núcleo fundamental de la sociedad** y tomar como guía estratégica la necesidad de una **profunda regeneración democrática** de partidos e instituciones en la línea que demanda la sociedad civil.

2.3.1 Establecer la **Prestación familiar por hijo a cargo** –prestaciones económicas directas y de carácter universal, es decir, sin límites de renta.

2.3.2 Bonificaciones fiscales o desgravación en IRPF de los gastos de la contratación de cuidadores de hijos dependientes.

2.3.3 Eliminar la penalización en las prestaciones sociales de la mujer (derivados de la cotización) de los años de dedicación al cuidado familiar.

2.3.4 Implantar un sistema de bonificación o «coste 0» para paliar el impacto en los costes empresariales derivados de la contratación de una persona para sustitución de interinidad, pero desde al menos 2 meses antes de la fecha prevista de parto con el objetivo de formarle convenientemente.

2.3.5 Establecer mecanismos adicionales que incentiven a la sustitución efectiva de la mujer durante su baja por maternidad para evitar la carga de trabajo en otros compañeros y con ello la discriminación por razón de maternidad.

2.3.6 Establecer una pensión mínima para aquellas madres y padres que no se han podido incorporar o reintegrar al mercado laboral por el cuidado, atención y educación de sus hijos.

2.3.7 Establecer mayor igualdad de trato en la percepción del complemento en la pensión de jubilación, para que los hombres se puedan acoger en igualdad de condiciones a la mujer.

2.3.8 Fomentar la contratación laboral de ascendientes con menores a cargo. Proponemos una bonificación del 50% de la cuota empresarial de la Seguridad Social para las empresas que contraten por tiempo indefinido a padres o madres con hijos menores de seis años, y una bonificación del 25%, cuando el hijo tenga entre seis y doce años.

2.3.9 Incentivar la contratación indefinida de madres/padres de familia numerosa a través de una bonificación en la cuota empresarial de la Seguridad Social, cuya cuantía sea de 125 euros al mes (1.500 euros al año) durante 4 años.

2.3.10 Fomentar y potenciar la formación académica universitaria de excelencia (Más-

ter, Doctorado) y la investigación, en Servicios Sociales, Familia e Igualdad, integrando di-

versas disciplinas (*v.gr.*, Derecho, Sociología, Economía, Psicología, Trabajo Social).



### **3. Emprendimiento y empleo**

**3.1 Acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en la empresa.** Es necesario transformar el ámbito empresarial para fomentar el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad realizando cambios sobre la organización del trabajo y sobre los procesos de dirección.

**3.2** El cada vez más acusado **empobrecimiento femenino** es fruto de la precariedad laboral que soporta la mujer. Es necesario actuar para proteger a las trabajadoras, que son más vulnerables a sufrir condiciones de trabajo precarias que inciden directamente en sus condiciones de vida.

**3.3 Inteligencia colectiva.** El cambio de paradigma necesita la inteligencia colectiva, propia del liderazgo femenino, para competir en el nuevo modelo. Hacer empresas más colaborativas supone flexibilizar los procesos y ampliar la participación.

**3.4 Herramientas de empoderamiento para las mujeres en la empresa.** Capacitar a las profesionales con herramientas específicas con las que poder negociar con éxito

sus condiciones laborales y su promoción es una herramienta para permitir a las mujeres diseñar un plan de carrera en torno a sus metas. Se recomienda además profundizar en el establecimiento de programas de formación y promoción del liderazgo femenino en las compañías.

**3.5 Horarios.** Una de las grandes barreras para la igualdad de oportunidades en el trabajo son los horarios y la falta de corresponsabilidad. Se propone la pertinencia de erradicar el «presentismo» para ser sustituido con fórmulas flexibles, teletrabajo y trabajo por objetivos. Esto pasa por replantear los horarios en los colegios, aumentar las plazas en escuelas infantiles (sumando, por ejemplo, plazas en polígonos industriales) y ganar en flexibilidad horaria.

**3.6 Corresponsabilidad y conciliación.** Es necesario seguir trabajando en las medidas para favorecer la conciliación al mismo tiempo que se contemplan aportaciones específicas para propiciar también la corresponsabilidad. La corresponsabilidad debe implicar tanto a agentes sociales como institucionales, empresariales y familiares. Empresa e instituciones

deben trabajar proactivamente, por ejemplo, facilitando la existencia de escuelas infantiles en la cercanía de los centros de trabajo.

**3.7 Responsabilidad de los medios.** Los medios de comunicación tienen un papel primordial en la lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y por ello tienen la obligación de ser correa de transmisión de la ciudadanía, reflejando una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres. Urge también que las mujeres tengan espacio en los medios como líderes de opinión y expertas.

**3.8 Referentes femeninos en los centros escolares.** La comunidad educativa debe proporcionar referentes de igualdad en los centros escolares y buscar una mayor representación de la mujer, para evitar invisibilizarlas. La labor del personal docente debe ser reforzada con una formación específica que ponga en valor la creatividad, el liderazgo y la empatía.

**3.9 Impulso de la presencia de mujeres en carreras técnicas.** Es necesario impulsar la presencia de mujeres en carreras técnicas para corregir una brecha creciente que tiene consecuencias en el mercado laboral, los ingresos salariales y las oportunidades de las mujeres.

#### **4. Medios de comunicación y redes sociales**

4.1 Los medios tienen la responsabilidad de **colocar el foco de atención en la problemática de la mujer** que es lo que interesa a la sociedad. Urge reflejar la **diversidad** de las mujeres más allá de los estereotipos. La televisión tiene el asunto pendiente de representar a las mujeres como líderes, y no como muñecas.

4.2 La **campaña electoral** representa una oportunidad para que los medios de comunicación fuercen en las entrevistas a los líderes de la campaña electoral a hacer de la **igualdad de oportunidades** un asunto de primor-

dial importancia, más aun cuando todos los líderes de los principales partidos son hombres.

4.3 Las **renuncias al progreso profesional** en los medios de comunicación tienen nombre de mujer. El sector no es ajeno a la escasa representación de las mujeres en puestos directivos, pese a que las redacciones cuentan con el talento de muchas mujeres.

4.4 Los medios deben hacer un **ejercicio de responsabilidad** para que hombres y mujeres ocupen el mismo espacio en los titulares.

4.5 La **publicidad sigue cosificando a la mujer**. Pese a ello, la mujer detenta dos poderes: el de la educación y el de la decisión de compra, que puede utilizar para impulsar la igualdad.

4.6 Las **renuncias al progreso profesional** en los medios de comunicación tienen nombre de mujer. En los años 50 una mujer en las redacciones era una excepción. Hoy hay más mujeres que hombres pero alejadas del poder de decisión. Las mujeres saben que tienen que recorrer la milla extra y ni se les paga por ella ni se le reconoce. Ojalá hombres y mujeres ocupen los mismos titulares.

4.7 Es preciso **educar en la igualdad desde la TV**. Se debe fomentar una imagen de la mujer equilibrada y no estereotipada. La televisión debe presentar a las mujeres como líderes y no como muñecas.

4.8 Hay que lograr un **compromiso de los medios y redes sociales** para dinamizar el proceso de transformación a favor de la igualdad de oportunidades para la mujer. La bandera de la igualdad no tiene género. Las ventajas que conllevan una sociedad diversa y conciliadora serán un logro que marcará un hito en la historia de la humanidad.

**Jornada Nacional de la Mujer  
Propuestas estratégicas para España**



## *8. Comunicaciones*

.....

.....

**Sin corresponsabilidad no hay igualdad**

**Yolanda Besteiro de la Fuente**

**Presidenta de la Federación Estatal  
de Mujeres Progresistas**

Es evidente que en España ha habido importantes avances legislativos en materia de igualdad; sin embargo, y pese a que la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene como finalidad alcanzar la igualdad real entre la ciudadanía en general, en la práctica se sigue asociando maternidad y responsabilidades familiares con una responsabilidad exclusivamente de las mujeres, existiendo la idea de que quienes necesitan conciliar y unos horarios racionales somos fundamentalmente nosotras, las mujeres.

Esta asociación de ideas claramente nos perjudica no solo en nuestro acceso laboral, sino también en lo que se refiere a la permanencia y promoción. Una clara demostración de que esto es así es el importante desequilibrio en el reparto del uso del tiempo en España entre hombres y mujeres. La mujer que trabaja en el mercado laboral el mismo número de horas que su cónyuge varón, sigue dedicando a las tareas domésticas casi el triple de tiempo que su pareja. Por ello, una de las primeras ideas que debemos intentar combatir es la asociación de la necesidad de horarios racionales con la posibilidad de que las mujeres concilien su vida personal, familiar y laboral. Es más, desde este punto de vista, debemos abogar por revisar el concepto de conciliación, poniendo especial atención a los derechos y deberes de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos/as y de otras personas dependientes.

Cuando hablamos de conciliación siempre parece referido a las mujeres y en concreto a las madres trabajadoras, cuando debe entenderse que CONCILIAR vida personal, familiar y laboral significa encontrar la mejor fórmula

para compaginar horarios de trabajo con los requerimientos de nuestra vida personal o responsabilidades familiares. Esta definición no menciona en ningún momento ni a las mujeres, ni a las madres. Es más, la necesidad de conciliar es una necesidad de todos y todas. Sin embargo, este concepto se ha articulado, en demasiadas ocasiones, en torno al papel de las mujeres como conciliadoras de tiempos y tareas, para compensar el haber entrado masivamente a un espacio tradicionalmente considerado masculino: el mercado de trabajo.

Por esta razón, debe abogarse por la CORRESPONSABILIDAD entendida como la distribución equilibrada de las tareas domésticas, su organización y el cuidado, la educación, el afecto de las personas dependientes, con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Corresponsabilidad social implica una actuación de todos y todas y deriva este término a lo público, mientras que conciliación es un término un tanto ambiguo que, además de haber enmarcado el papel de conciliar como algo que debemos hacer las mujeres, se ha articulado demasiado en torno a lo privado. Sin corresponsabilidad no hay, ni habrá verdadera igualdad. Jamás podremos presumir de una sociedad igualitaria en la que las responsables de los cuidados sigan siendo fundamentalmente las mujeres.

El tiempo es limitado e igual, tanto si eres hombre como si eres mujer, pero aún hoy se exige más a las mujeres: les permitimos que desarrollen su carrera profesional, pero al precio de no abandonar sus responsabilidades tradicionales, sus responsabilidades de cuidado... En este entorno estamos creando una situación tremendamente injusta, bajo el paraguas de una irreal igualdad. Desde todos los ámbitos se está de acuerdo en que es imprescindible contar con las mujeres en el mercado laboral, puesto que su incorporación, permanencia y promoción no solo mejo-

ra la economía de cada país, sino que es una cuestión de justicia social.

Pero no basta con potenciar su acceso al mercado de trabajo, sino que es necesario eliminar todas las discriminaciones que se producen, no solo en el acceso, sino también en el mantenimiento y promoción de su empleo. La falta de corresponsabilidad es la principal causa de que se produzcan todas las discriminaciones laborales que sufren las mujeres (techo de cristal, menor tasa de ocupación, mayor parcialidad en sus contratos...), por lo que es ineludible combatirla.

Claros ejemplos de la falta de corresponsabilidad nos los encontramos en distintos indicadores: la reducción de jornada repercute en una reducción salarial y, por tanto, en la capacidad adquisitiva y el nivel de independencia. Muchos hombres no llegan a solicitar el permiso de paternidad, cuyo uso además está descendiendo y, mucho menos, el de excedencia por cuidados de menores o personas dependientes. La reducción de jornada puede ser una elección personal, pero las mujeres son las que recurren más a ella para combinar las responsabilidades laborales y familiares; la reducción de jornada repercute en una reducción salarial y, por tanto, en su capacidad adquisitiva y en su nivel de independencia.

Al mismo tiempo, es evidente que en muchas organizaciones y empresas el hecho de reducir la jornada limita las posibilidades de promoción de sus trabajadoras, o bien se les restringe el acceso a pluses o complementos salariales, como pueden ser el de disponibilidad y responsabilidad. También afecta a la protección social en un sistema contributivo como el nuestro, en el que la menor cuantía de las cotizaciones, por los efectos señalados, se traducen en menores cuantías y menor duración de las prestaciones sociales como desempleo, jubilación,...

Para acabar con esta situación discriminatoria de ausencia de corresponsabilidad es

imprescindible trabajar en cuatro ámbitos: el ámbito educativo, el empresarial, los medios de comunicación y la Administración pública. La desigualdad se construye desde las edades más tempranas, por ello, el trabajo en el ámbito educativo es crucial como medio de prevención en las desigualdades futuras. Así, por ejemplo, los materiales educativos deberían contener un lenguaje incluyente e imágenes que representen no solo a mujeres en puestos, categorías y funciones de cualquier sector laboral, sino también a hombres responsabilizándose del cuidado de hijos e hijas u otros familiares y del desarrollo de tareas domésticas.

Las empresas constituyen otro de los pilares sobre el que se articula la igualdad, por lo que su implicación es clave y no debe limitarse a un simple cumplimiento de la normativa vigente. En este sentido, es fundamental la incorporación en las mismas de incentivos para fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores hombres de la plantilla (fomento del uso de permisos de paternidad, excedencias temporales para cuidado de hijos e hijas, campañas de sensibilización dentro de la empresa...).

Por otra parte, es necesario un cambio de mirada en la sociedad y, en este cambio de mirada, los medios de comunicación tienen y deben jugar un papel activo tomando conciencia y comprometiéndose con la visión de género. Entre otras cosas, deben mejorar la presencia de las mujeres aumentando su visibilidad en todas las esferas de la vida social, política, económica y cultural, e ir eliminando de manera progresiva los estereotipos sexistas.

Por último, la Administración pública debe jugar un papel crucial destinando medios y recursos para hacer posible alcanzar la corresponsabilidad. En este sentido, indicar que no hay nada más contrario para lograr este objetivo que los recortes en el gasto social, puesto que estos repercuten directamente en las mujeres de una forma muy especial. Eliminar recursos

para el cuidado de personas dependientes, sean mayores o menores, es eliminar la posibilidad de acceder y permanecer las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad, haciendo un flaco favor a la economía y bienestar de un país. Seguirán siendo las mujeres las que tengan que contribuir con su doble jornada a la sostenibilidad de servicios que deberían ser atendidos desde el sector público. O, en el peor de los casos, las que tengan que abandonar su trabajo para quedarse en casa al cuidado de sus hijos e hijas y otros familiares con el coste de todo tipo que ello implica.

#### **REFERENCIA CURRICULAR**

Yolanda Besteiro es la Presidenta de la Federación Estatal de Mujeres Progresistas, experta en género, es abogada de profesión y tiene una dilatada trayectoria profesional en Organizaciones No Gubernamentales.

Actualmente ocupa la Vicepresidenta del Consejo Estatal de Participación de la Mujer, Vicepresidenta del Observatorio Estatal contra la Violencia de Género, Vicepresidenta de la Plataforma de ONG de Acción Social (POAS), Vocal del Consejo Estatal de ONGs de Acción social y Coordinadora del Grupo de Género de dicho Consejo, Miembro de la Junta Directiva de la Plataforma del Tercer Sector, Vocal del Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Igualdad, Vocal del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades del Instituto Estatal de la Mujer, Presidenta del Grupo de coeducación de dicho Observatorio y miembro de los Grupos de Tiempos y Trabajo, Inmigración, Transversalidad, Publicidad y Estadística, Vocal del Instituto para la Calidad de las ONG (ICONG), Integrante de la Comisión Permanente de la Mesa Estatal por la Convención de Naciones Unidas, Consultora del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (ECOSOC).

**¿Es la economía compartida una oportunidad para el desarrollo personal y profesional de las mujeres?**

**Emma Fernández**

**Consejera y asesora de empresas  
y startups tecnológicas**

Durante la última década, particularmente en Estados Unidos, casi el 80% de los nuevos puestos de trabajo han sido empleos a tiempo parcial, cubiertos por profesionales que realizan un ejercicio libre de su profesión y que son contratados por proyecto, por periodos de corta duración o incluso para tareas concretas. Este modelo de trabajo que se ha venido a denominar «gig economy» tiene muchas ventajas e inconvenientes, simpatizantes y detractores. Permite al empleador ajustar más fácilmente la plantilla en función de la carga de trabajo y, lo más importante, acceder al talento que necesita y cuando lo necesita. No podemos olvidar que, sea cual sea el tamaño de una organización, siempre hay más talento fuera que dentro. En un mundo en constante evolución y transformación, las habilidades y capacidades que se necesitan en una organización son cambiantes y, en ocasiones, incluso difíciles de atraer a un entorno poco flexible como el que la empresa tradicional ofrece. No obstante, la reducción de costes ha sido probablemente el principal motor de adopción de esta forma de empleo. Aunque el precio de cada hora trabajada sea más alto, hay otros costes y beneficios que la empresa no está obligada a proporcionar a los empleados autónomos y, con ello, el coste total por hora trabajada se reduce. El riesgo se traslada al empleado que es quien asume la posibilidad de no tener trabajo, mientras que el empleador gana en flexibilidad frente a reducciones de la demanda. Para el empleado este modelo significa libertad, empoderamiento y la posibilidad de organizar mejor su horario y dejar espacio para la vida personal y familiar. Es una ventana de oportunidad para aquellos profesionales con



experiencia y conocimiento que encuentran en esta fórmula una posibilidad real de alargar su vida profesional. También determinadas profesiones, como programadores, diseñadores, abogados, periodistas o consultores, han podido acceder a mercados de trabajo globales y proporcionar servicios a través de nuevas plataformas de empleo sin estar limitados por su localización geográfica. Por el contrario, resulta difícil planificar el futuro cuando no sabes cuál será tu nivel de ingresos el próximo mes; las coberturas en caso de enfermedad, desempleo o, incluso jubilación, están desdibujadas.

Los optimistas ven en esta forma de trabajo un futuro lleno de emprendimiento y de innovación mientras que los detractores consideran que es la puerta a un mundo de profesionales poco comprometidos con la empresa compitiendo entre sí ferozmente por una hora de trabajo.

La revolución industrial transformó una sociedad de oficios en una sociedad de asalariados. Una nueva revolución tecnológica, la revolución digital, es en parte responsable del regreso a una economía de intercambios individuales. Además, el capital social que se ha digitalizado a través de redes como Facebook o LinkedIn, aumenta la confianza entre individuos que prácticamente no se conocen. Sea cual sea nuestra posición sobre esta situación, es imprescindible ser conscientes de esta nueva realidad y de las oportunidades que aporta a la sociedad en general y en particular a las mujeres. Por diferentes razones, las mujeres no están plenamente incorporadas al mercado laboral. En ocasiones por falta de acceso, pero la mayoría de las veces por una auto-exclusión consecuencia de lo difícil que resulta conciliar una carrera profesional demandante con otros roles que la sociedad necesita para mantenerse cohesionada y continuar creciendo.

Anne-Marie Slaughter en 2012 levantó oleadas de comentarios por su artículo publicado en *The Atlantic* titulado «Por qué las mujeres todavía no pueden tenerlo todo». El subtítulo

del artículo decía: «es hora de dejar de engañarnos a nosotras mismas, dice una mujer que dejó una posición de poder, las mujeres que han podido ser a la vez madres y profesionales de primer nivel son sobrehumanas, ricas o autoempleadas».

Su argumento tiene un punto de razón ya que muchas de las mujeres que ocupan posiciones de referencia económica, política o social están sobre-cualificadas, han podido tener acceso a trabajos muy bien remunerados que les han permitido contratar ayuda de calidad e incluso algunas de ellas han llegado a crear su propia empresa para poder tener las condiciones de trabajo que buscaban.

Casi en la misma época Sheryl Sandberg publicó *Lean In* y puso encima de la mesa una serie de actitudes femeninas en el entorno de trabajo que dificultan el crecimiento de muchas mujeres muy bien preparadas y consiguió crear un movimiento de círculos de relación para impulsar el crecimiento y el desarrollo femenino. Hoy en día siguen en funcionamiento casi 27000 círculos. Una forma de apoyo en red que ha permitido a muchas mujeres desarrollarse y compartir experiencias.

Sea cual sea la posición que se adopte frente a esta discusión, todos estamos de acuerdo en que las plataformas de economía compartida están creando puestos de trabajo en los que la flexibilidad juega a favor de aquellas personas, muchas de ellas mujeres, para las que un trabajo de 9 a 5 no encaja en su ciclo vital. Son muchas las posibilidades que se abren para los trabajadores cualificados que con un ordenador pueden proporcionar servicios desde cualquier lugar y casi en cualquier momento. Abogados, contables, consultores son algunas profesiones que se ejercen en red, pero también se ha favorecido la incorporación de mujeres con otros perfiles menos cualificados al mundo del emprendimiento y de la generación de nuevos negocios. Se puede conducir un coche cuando te convenga o vender productos hechos en casa a través de Etsy o eBay. Por

otra parte, la posibilidad de contar con una fuerza de trabajo flexible reduce el perfil de riesgo de las nuevas experiencias empresariales y podría facilitar la creación de empresas con menor acceso a capital aumentando la incorporación al mundo empresarial de aquellas personas que, como suele suceder con las mujeres, tienen una menor avidez por el riesgo.

La educación nos hace libres y también aumenta nuestras posibilidades de trabajar en la economía actual. La flexibilidad y el autoempleo son una forma de hacer frente a los cambios y de adaptarse a un marco variable e incierto. Tener tiempo para aprender y adaptarse al nuevo entorno forma parte de las aspiraciones que todos deberíamos tener, pero sin duda es uno de los factores clave para que un profesional de la economía compartida pueda mantenerse en activo. Desde todos los órdenes (político, empresarial, social) será necesario estar atento a las implicaciones y retos de la economía compartida e impulsar que la red social dé mejor cobertura y facilite más servicios a esta nueva clase de trabajadores autónomos que con ilusión, creatividad y esfuerzo se está consolidando en nuestra economía.

Una red mejorada de servicios de formación, cobertura ante la enfermedad o el desempleo será fundamental para favorecer el funcionamiento del sistema. Aquellas empresas que sepan estructurar mejores modelos de relación con esta fuerza de trabajo flexible y concienciada de la necesidad de actualización permanente, tendrán una ventaja competitiva para atraer talento y conseguirán compromiso a largo plazo sin deteriorar las ventajas que ofrece el modelo. Las mujeres podemos beneficiarnos de la economía compartida y mantenernos así en el mercado de trabajo en aquellos periodos de nuestra vida en los que tenemos y queremos dedicar más tiempo al entorno familiar y personal. Estos modelos pueden cumplir una función y están aquí para quedarse, pero todos sabemos que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y a los puestos de res-

ponsabilidad tiene barreras de entrada que van mucho más allá de la flexibilidad de horarios y de la conciliación de la vida familiar y profesional. Romper esas barreras es una carrera de fondo en la que la economía compartida jugará un papel y permitirá no dejar fuera del camino a un conjunto relevante de nuestra sociedad, mujeres y hombres.

### **Conciliación entre vida laboral y vida familiar. Igualdad y corresponsabilidad**

**María José Olesti**

**Directora General The Family  
Watch-Instituto Internacional  
de Estudios sobre la Familia**

En los últimos veinte años, en toda Europa ha habido muchas iniciativas de tipo político, empresarial y social para «solucionar» el problema de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar. Sin embargo, lejos de alcanzar una situación satisfactoria, las quejas y preocupaciones se mantienen o incluso crecen. Lejos de encontrar soluciones apropiadas parece que nos encontramos con nuevos y más complejos problemas. Estos surgen al poner en práctica políticas que pretenden ayudar a las personas. Pero las exigencias actuales del mercado laboral parecen ir en dirección contraria a las demandas de la vida personal y familiar. En realidad, el problema de la conciliación no depende solo de la familia y del trabajo, hay aspectos culturales, educativos, económicos, etc. Dependerá del punto de vista desde el que se observe, de las estrategias que se pongan en marcha para solucionarlo y de los objetivos que tales estrategias promuevan. Desde el punto de vista de las familias, el problema de la conciliación aparece principalmente como un problema de tiempo, de estrés, en muchas ocasiones, y de una percibida o real incompatibilidad entre las exigencias del trabajo profesional y las necesidades de la realidad familiar: la escasez de tiempo para cuidar y educar a los hijos, para atender las

personas mayores y dependientes a cargo; para atender las tareas del hogar; el aumento del estrés como consecuencia de la dificultad para atender a estas expectativas; el incremento de tensión y conflictos familiares como consecuencia de todo ello. En una sociedad como la de hoy, tan competitiva, las familias tienen dificultades más que evidentes para hacer compatibles los requerimientos que se producen en el ámbito laboral y las aspiraciones del proyecto de vida personal y familiar. Desde el punto de vista de las empresas, las exigencias de la conciliación, entre la vida laboral y familiar, se manifiestan de diversas formas: así, por ejemplo, el elevado absentismo por asuntos familiares; el menor rendimiento o productividad por preocupaciones relacionadas con la propia familia (que incluyen la atención a menores y dependientes pero también la necesidad de gestionar los imprevistos, los problemas de educación o de salud, la tensión y el estrés...). Desde un punto de vista organizativo, surge la necesidad de sustituir a las personas que tienen permisos maternales o paternales, o que están de baja puntual o relativamente prolongada por otros asuntos familiares, como enfermedades inesperadas de un hijo pequeño, u otros imprevistos en la atención de las obligaciones del hogar. Por otro lado, desde los poderes públicos el reto de la conciliación se percibe también como un problema, pero con dimensiones y prioridades distintas. Los gobiernos son cada vez más conscientes de que deben atender a cuestiones relacionadas con la conciliación y que entran a formar parte de los sistemas de bienestar social. Por un lado, es motivo de preocupación la baja tasa de natalidad que está situada, desde hace tiempo, por debajo del límite de reemplazo generacional. Como es sabido, las encuestas muestran repetidamente que las familias desearían tener más hijos que los que de hecho tienen. Sin embargo, en muchas ocasiones, las condiciones del mercado laboral se lo impiden. Es evidente

que la escasa natalidad preocupa, desde el punto de vista de las instituciones públicas, sobre todo, por el consiguiente envejecimiento de la población, y por tanto, por el aumento del gasto sanitario y de seguridad social, y la sostenibilidad del sistema de pensiones. Pero desde luego, la cuestión de la conciliación trabajo-familia refleja también un problema cultural. El modo en que se entienden y se atienden las necesidades de conciliación tiene estrecha relación con el modo en que se entiende la igualdad y la corresponsabilidad en las relaciones familiares, muy en particular la distribución de las tareas en el hogar y la atención de las obligaciones familiares, los datos sobre el uso del tiempo y la dedicación a las tareas de hogar indican una gran diferencia entre varones y mujeres. Ellas son las que mayoritariamente cuidan de los menores y las personas dependientes. Por estas razones, son también las mujeres las que tienen en mayor medida ocupaciones a tiempo parcial y las que soportan habitualmente la carga de la conciliación, hasta el punto de que se ha podido calificar a la conciliación como un «problema femenino». Esta es la situación que se denuncia hoy en términos culturales como un anacronismo que se debe superar. Es por ello que en la actualidad se empieza a utilizar el término «**corresponsabilidad**» como denominación de un **modelo** de distribución del tiempo y de la dedicación al trabajo y a la familia más **igualitario** entre varones y mujeres que, sin embargo, no deja de ser contestado desde posiciones feministas que prefieren enfatizar la autonomía de la mujer más que su interdependencia aunque sea en términos de igualdad. Desde este punto de vista, resulta claro que el problema de la conciliación consiste en que en las últimas décadas las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo y, simultáneamente, han continuado ocupándose también de las obligaciones de la vida familiar. Es por este motivo que muchas veces se ven en la obligación de aceptar empleos de inferior categoría, remuneración o posibilidad

des de carrera profesional. Así, se perpetúan las diferencias entre varones y mujeres en el ámbito laboral. Parece, entonces, que la sociedad acepta como normal el hecho de que sea la mujer la que renuncie a posibilidades profesionales para ocuparse de las obligaciones familiares. Del varón, en cambio, no se espera una conducta similar ni en la empresa ni en la propia familia.

En España, para muchas familias, conciliar significa todavía encontrar «soluciones» en la esfera privada, frente a las demandas contradictorias del mundo del trabajo y de la esfera doméstica. Entre estas «soluciones» se cuentan principalmente: el retraso de la maternidad; la disminución del número de hijos; el recurso a buscar la ayuda de otros familiares, sobre todo de los abuelos; la reducción de la jornada laboral, lo que suele llevar consigo la reducción también de ingresos, de posibilidades de desarrollo y carrera profesional. En general, el peso de estas «decisiones» recae mayoritariamente en las mujeres.

Según distintos estudios, lo que más ayuda a las mujeres que son madres y que trabajan también fuera del hogar para poder hacer compatible familia y trabajo es, por este orden: la ayuda de su propia madre, la ayuda de su marido o de otros miembros de su familia, vivir cerca del trabajo o del colegio de los niños, la ayuda doméstica remunerada, los servicios que ofrece el centro escolar.

Por todo ello y referente a esta materia, desde The Family Watch, como think tank, valoramos positivamente la medida dentro de «La Estrategia de Apoyo a la Familia» elaborada por el Gobierno de la Comunidad de Madrid, de proponer al gobierno de la nación el reconocimiento legislativo de la figura del «mobbing maternal», entendiendo que se trata de una discriminación laboral de la mujer que libremente decide ser madre y por tanto es una forma de proteger la maternidad desde el punto de vista laboral.

La participación de los varones en las «soluciones de tipo familiar» para poder conciliar

es creciente en estos últimos años pero aún muy escasa en términos comparativos. A pesar de que el modelo de corresponsabilidad se va imponiendo progresivamente en la mentalidad de la sociedad, las expectativas generalizadas en el ámbito laboral y la inercia de un modelo cultural pretérito sobre la distribución de tareas en el hogar, actúan como frenos para el desarrollo de nuevas formas de convivencia familiar.

En esta línea, el Programa de Familia de Naciones Unidas puso en marcha en febrero de 2011, una nueva publicación llamada «Men in Families», donde se menciona la importancia de que los hombres acepten la condición de la mujer para trabajar con ella en condiciones de igualdad y participar de manera más equitativa en todos los aspectos de la vida social y la vida familiar.

La clave para adoptar medidas en este tema pasa primero por preguntarnos: ¿Qué es lo que de verdad necesitan las familias? ¿Cómo se les puede ayudar y cómo quieren que se les ayude? Las políticas de conciliación, por tanto, deberían comenzar por averiguar cuáles son, de verdad, las necesidades y demandas concretas de las familias en la actualidad. Teniendo esto, como punto de referencia, las soluciones desde el punto de vista empresarial, político y cultural pueden lograr un mejor equilibrio entre las exigencias funcionales a que están sometidas y la necesaria contribución a una sociedad sostenible.

Como escribió el Secretario General en el prólogo del Informe Anual de ONU-Mujeres de 2010-2011, «cuando empoderamos a las mujeres, estamos empoderando a las comunidades, a las naciones y a la humanidad en su conjunto».

Además, un estudio realizado en 2011 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), titulado «Doing Better for Families», pone de relieve que las madres que disponen de acceso a un trabajo con **horario flexible** tienen mayor probabilidad de alcanzar el número de hijos que desean. En este sentido, las políticas que em-

poderan a la mujer en cuanto que libremente decide ser madre, potencian también a las familias y aumentan su bienestar.

Las políticas sociales han de insistir en la conciliación entre la vida familiar y el trabajo, en el reconocimiento de la familia y en poner de relieve su papel y el valor de tener una vida familiar de éxito.

### **Isabel Tocino**

#### ***Consejera del Banco Santander***

He de asegurar que las ejecutivas que de verdad han/hemos llegado (si me permiten incluirme), por mérito, capacidad y sobre todo muchas horas de trabajo y esfuerzo, están de acuerdo conmigo en la idea de que, la mujer no debe ocupar ningún puesto laboral en función de su sexo, cuota,...lo cual no oculto, me ha enfrentado a veces con otras mujeres.

En cualquier caso, ahora es mucho más fácil el acceso de la mujer al mercado laboral que lo era en mis tiempos. Siendo lo más importante, a mí parecer, que esté solucionado el tema de las guarderías, con rutas para llevar y traer a los niños al colegio, y con horarios muy flexibles. Por experiencia sé que las mujeres que tienen la posibilidad de desarrollar su carrera profesional, sin renunciar a su maternidad, se sienten mucho más felices y son más rentables para la empresa y educan mucho mejor a sus hijos. Porque el tema de los hijos, no es tanto cantidad de horas dedicadas, sino calidad y eficiencia en el tiempo que les dedicas. Y eso empieza deseando el embarazo y demostrando ese cariño a tus hijos. Pero teniendo la oportunidad de elegir, si así se desea, pedir una excedencia, de incluso un año como hacen en otros países de Europa, para el cuidado de tu hijo, o incorporarte al finalizar el permiso de maternidad, más lactancia, y llevando a tu hijo a una guardería, que a veces está en la propia empresa en la que trabajas, y si no en cualquier caso, con el cheque-guardería que la empresa te facilite para llevar a los hijos.

En resumen, mi opinión es que, en muchos casos, son más las mismas mujeres las que se inhiben de seguir trabajando cuando tienen

hijos o de aceptar un ascenso por la misma razón cuando les es propuesto.

Por ello mi mayor insistencia es pedir guarderías y más guarderías. En el centro de trabajo a ser posible, o en su defecto con cheque-guardería y rutas para su traslado al centro escolar, si la empresa no las tuviera en sus instalaciones. Esa es mi primera y máxima petición a las empresas, y algo que tienen que reclamar las *mujeres-madres*, y lo indico así: *mujeres-madres*, porque hasta que no pasan por el momento de la maternidad no tienen problemas de acceso laboral.

Mi segunda petición es a las mujeres, para que no solo negocien muy bien su primer contrato laboral, que es el que va a marcar su futuro profesional, ya que de ahí dependen sus ascensos el día de mañana y su *bonus*. Una vez conseguido esto, que se impliquen en su trabajo y que se hagan visibles, es decir, que demuestren en todo momento, *cómo, en qué, y de qué forma*, están añadiendo valor a la empresa. Lo que exige, no solo expresarlo verbalmente, sino demostrarlo en la cuenta de resultados, para que cuando les propongan un ascenso, lo acepten sin ningún temor, y si no lo consiguen, que lo reclamen, pudiendo pedir explicaciones de por qué no han podido acceder al puesto ofertado, aun cuando su valía profesional ha sido igual a la de sus compañeros varones. Puede que no consigan un cambio de parecer, pero pensarán en ellas en la próxima ocasión.

Por último, y también petición a las mujeres, como las dos anteriores: que se sigan formando permanentemente, que logren un total dominio de los idiomas, sobre todo el inglés, como paso previo para tener un buen trabajo y sigan mejorándolo; que adquieran un gran dominio de las nuevas tecnologías, no solo de su manejo, sino de pleno conocimiento y práctica de lo que la economía digital significa, ya que es, y va a ser cada vez más, su mundo laboral, profesional, social y familiar. Y a partir de ahí, mucho networking.





