



CONFERENCIA INAUGURAL

05/05/2006

**SRA. SOLEDAD MURILLO - SECRETARIA GRAL. DE POLÍTICAS DE IGUALDAD
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES**

**TITOL: PRESENTACIÓ DEL ANTEPROJECTO DE LA LEY DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES.**

Bona tarda.

Estoy encantada de estar en el II Congreso de les Dones del Baix Llobregat, y es un placer poder presentar aquí la Ley de Igualdad.

Una se siente muy orgullosa, y considero todo un lujo, la posibilidad de vivir esta ley en primera persona, en lugar de seguir leyendo sobre la existencia de democracias paritarias en países que nos quedan muy al norte. En cambio, lo que se aplica en otros lugares lo tenemos ahora presente, y nos encontramos, además, en uno de los mejores momentos. Porque, cuando se apuesta por la igualdad, todo resulta mucho más fácil.

Cuando estábamos trabajando en el desarrollo de esta ley teníamos un precedente, ya que habíamos iniciado una importante reforma a través de la Ley contra la Violencia de Género. Introdujimos, además, la Ley contra la Violencia de Género, precisamente porque nos parecía que se estaba perdiendo ciudadanía. Y debo decir que a mí me gusta muchísimo el mensaje de estas jornadas: "Por la plena ciudadanía".

No está de más recordar que la plena ciudadanía es un tema que comienza en els. XVIII, y que básicamente queda especificado en la siguiente fórmula: cada persona



es soberana de sí misma para participar en la voluntad general, para participar en la elección de los gobernantes.

Ser soberana de una misma significa tener un proyecto propio, tener un plan de vida propio. Y, en ningún caso, tener que secundarizar el propio plan para sostener planes ajenos.

Muy habitualmente nosotras, las mujeres, gracias a ese regalo envenenado del desprendimiento, la resignación, la buena voluntad, de estar siempre prestas y raudas a atender necesidades ajenas, hemos secundarizado muchas veces el proyecto propio. En la exposición de motivos de la *Ley contra la violencia de género* ya manifestamos que la violencia es la máxima manifestación de la desigualdad.

Y yo me hago una pregunta: ¿cómo es posible que todavía existan desigualdades? Y ¿cómo es posible que eso siga sucediendo en la medida en que no hay ninguna razón objetiva para que, en sociedades que se denominan modernas y democráticas, existan ciudadanas de primera o ciudadanas de segunda? Por esa razón, el concepto de ciudadanía, que lo que significa es disponer de la soberanía sobre una misma, es importantísimo, y nos ha valido como espoleta para trabajar y desarrollar la *Ley de Igualdad*.

Nos han reprochado que se trata de una ley intervencionista. Pero yo no conozco ninguna ley que no lo sea. Nos han dicho que todos aquellos temas que dependen de las mujeres y de la igualdad sería mejor situarlos en el ámbito de la educación y en el del cambio progresivo de las mentalidades. Pero así llevamos trescientos años. Lo dijo bien claro Olimpia de Gouges¹: “*si estamos dispuestas a ir a la guillotina, tendríamos que estar dispuestas para ser ciudadanas*”.

¹ Olimpia de Gouges:



La constitución de 1798² hablaba de “ciudadanos”, pero fuera de la ciudadanía quedaban las mujeres, los locos y los niños. Por lo tanto, dejemos claro y tengamos en cuenta que en este camino no acabamos de empezar, que son muchos años de preparación, y que las bases están absolutamente consolidadas.

La igualdad no es un ejercicio moral, es un ejercicio de absoluta voluntad y comporta riesgos. Enormes riesgos. Ese riesgo al que me refiero supone que tengo que estar autorizando a la persona que está frente a mí a tener los mismos derechos de los cuales yo soy portador. Y en ningún caso, y bajo ninguna circunstancia -ni el amor, ni la entrega, ni la resignación- hará que yo considere a la otra persona diferente de mí en cuanto a no tener la misma equivalencia de derechos.

La igualdad supone un enorme coraje para empezar a pensar que el que está frente a mí, o la que está frente a mí, no quiere tratos de favor ni pide ninguna venia. Lo que necesita es igualdad de trato y de consideración. Por eso hemos elaborado una ley orgánica, que es una ley que vincula a este gobierno y al resto de las fuerzas, agentes, interlocutores, y personas físicas o jurídicas. A esto lo llaman intervencionista.

Si la propiedad privada se regula a partir del s. XVIII, lo que no podemos hacer es regular la igualdad esperando a que se produzca un cambio de las mentalidades, una transformación en las reglas para todos y para todas.

Cuando hicimos la *Ley contra la violencia de género*, era delito robar un objeto cuyo valor superara los 450€. En cambio, no era delito amenazar de muerte a una mujer, amenaza que es, en realidad, el primer aviso antes de que aparezcan las lesiones.

² Se refiere a ...



Por eso apostamos fuerte por transformar esa situación, y tuvimos el coraje de cambiar el código penal.

Porque aquí sólo hay una única víctima. No hay otra. Una víctima que no denuncia, que se siente culpable de la agresión y que rehabilita al agresor cuantas veces haga falta, aunque sea escudándose en el día que le conoció o en su rol de padre.

Precisamente, como es una excepción, ante las excepciones hay que trabajar con la proporcionalidad del derecho para regular situaciones excepcionales.

Y ahora tenemos una situación también excepcional. Tenemos una bajísima tasa de natalidad. No porque las mujeres no quieran tener niños. Quieren tener niños. Lo quieren todo. Pero la maternidad está penalizada. Porque, como ocurre con la violencia de género, se considera un asunto privado, como si nosotras tuviéramos una competencia exclusiva en el tema de la maternidad.

El uso del lenguaje ya se encarga de hacerlo, pues siempre se suele decir: “las mujeres tenemos especiales dificultades para conciliar”. Y lo que hay que dejar claro es que nosotras no tenemos “especiales”, y mucho menos “dificultades”. Lo que tenemos es falta de estructura de compartir, y no sólo salarios, sino también los sacrificios que conlleva el coste de sustitución.

¿Cuánto me cuesta a mí, respecto de mi carrera profesional, el tener que querer y disfrutar de la necesidad, del deseo, del goce de tener una criatura?. En el terreno de los nuevos derechos humanos se están planteando nuevos derechos reproductivos con respecto a la posibilidad de tener criaturas y, además, tener una carrera profesional. Por eso, en esta ley introdujimos una parte importantísima de protección a la maternidad, para que no estuviera penalizada.



En el título uno, que es el esqueleto de esta ley, hablamos de que cualquier alusión o penalización con respecto a la maternidad será considerada discriminación directa. Es decir: que habilitamos a cualquier sujeto a que recurra a los tribunales. Porque lo hemos denominado así: discriminación directa.

La igualdad no es un asunto de mujeres, igual que tampoco lo son las criaturas. No nos embarzamos solas, compartimos un proyecto, y compartimos también dentro de ese proyecto el tener hijos e hijas.

Y compartir significa que ponemos nuestro proyecto sumándolo, no restándolo ni sosteniéndolo, ni habilitándolo para que el otro lo tenga. Compartir significa que sumamos nuestro proyecto al proyecto del otro.

Una pareja es la suma de dos proyectos, no la donación de tiempo permanente para que el proyecto masculino, o el de los hijos adolescentes, o el de cualquier persona que conviva en nuestro entorno, tenga tiempo disponible.

La igualdad es una igualdad de recursos. Y el tiempo es un enorme capital, un enorme capital. El único de que se dispone ahora no son las tierras ni los apellidos: es el tiempo.

Y, por lo tanto, en ese sentido hemos trabajado la corresponsabilidad en esta ley de igualdad, planteando el permiso de paternidad. Un permiso de paternidad como norma básica para todos los sujetos masculinos, sean trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena.



Y hemos trabajado en esta ley la creación de un nuevo derecho: el derecho a la conciliación de vida laboral, personal y familiar. Porque las mujeres estamos cansadas, muy cansadas.

Asistir a un congreso como éste exige la absoluta administración de tiempo y preparación, como si, en realidad, no estuviéramos ausentes ni una sola hora. Y eso no ocurre con el resto de los tiempos. Por lo tanto, cuando los empresarios nos dicen que la lógica productiva, la lógica de las empresas, es contradictoria con la lógica del ámbito doméstico, yo les pregunto a ellos: ¿cuánto tiempo creen que expropian de las mujeres -hablo de expropiar- para que puedan tener jornadas intensivas de trabajo? Jornadas intensivas que tenemos en todos los ámbitos, en el de la política, en el sindical, en el profesional. Por eso hay que dar la bienvenida al plan concilia, que lo que en el fondo hace es dar una llamada de atención y nos avisa de que podemos vivir mejor. Porque vivir es compartir, compartir tiempos.

En esta ley hemos hablado también de la igualdad en el sentido de disponer de todos los recursos necesarios. La igualdad no es un asunto de mujeres. Si no entendemos que la igualdad es un principio democrático, no estamos entendiendo nada. La igualdad es una norma de convivencia, es un trato basado en el respeto y en la autonomía. No me toca a mí la igualdad, como no me toca a mí la conciliación.

Exige, evidentemente, un acto de voluntad. Y, evidentemente, un acto de voluntad que tiene que redundar en el ámbito político. Y, por ello, hemos planteado la igualdad en todo aquello que esté relacionado con el poder. Porque la igualdad es compartir poder, no solamente compartir sacrificios o renunciaciones, sino compartir poder. Y de ahí que hallamos jugado con una importante baza: que las mujeres no solamente somos electoras, sino que también somos elegibles. Y es que, a menudo,



nos dicen que las mujeres no tenemos que ser elegibles por el hecho de ser mujeres.

A mí me da muchísima envidia -y no me imagino que es lo que se debe sentir-, el hecho de que, siendo un varón, nunca te asocien a ningún colectivo, nunca duden de tu mérito y tu capacidad, y que tu credibilidad esté unida a tu representación genérica. No sé que se puede sentir, porque constantemente tenemos que estar hablando de que no somos un colectivo.

Para que un varón forme parte de un colectivo debe tener un rasgo o una característica. Un rasgo o una característica, el que quieran: una creencia religiosa distinta, una orientación sexual distinta, una situación de discapacidad concreta. Las mujeres -una mujer de 25 años-, o yo misma, que tengo 52, estamos dentro del colectivo sólo compartiendo el rasgo de que somos mujeres.

Y yo me pregunto: ¿es posible que la mitad de la población sea considerada un colectivo? Porque la mitad de la población somos mujeres. Por eso, en la Ley incluimos el principio de representación.

Las mujeres socialistas tuvieron el coraje, como lo tuvo Clara Campoamor, de rebatir que la realidad no puede ser cuestionada. Y las mujeres socialistas tuvieron el coraje de decir que hacen falta cuotas. Es decir: explíqueme usted en base a qué tipo de privilegios la mitad de la población no está representada en lo que se supone son los puestos de decisión.

Y ese coraje supuso que las cuotas tuvieron un enorme resultado, porque estaban luchando contra todo aquello que representa y significa la discriminación.



Pero ahora estamos mucho más allá. Lo que estamos diciendo es: ¿hay alguna razón objetiva para que la mitad de la población no está representada?. Explíquenme ustedes si existe una sola razón objetiva que justifique que la mitad de la población no esté representada.

El discurso conservador nos dice que si introducimos mujeres en los gobiernos, o en las listas de los partidos, o en los gobiernos locales o autonómicos o centrales, tendremos que introducir a todos los colectivos. Y, a continuación, nos hablan de diversidad. Realmente, tiene que ser todo un lujo ser varón y nunca estar incluido en la diversidad, a no ser que tengas una característica especial.

Es un lujo que no conozco. Sólo lo comparto intelectivamente, porque no lo conozco.

Y hemos apostado directamente por democracia paritaria en una lista proporcional de 40-60, teniendo en cuenta que, desde luego, los intereses de la población los tiene que representar la mitad de la población.

Lo mismo hemos hecho con las empresas. Y las empresas han dicho: "aquí jugamos con otros barómetros. Es el mérito y la capacidad". La pregunta es: ¿la igualdad está reñida con el mérito y la capacidad? ¿Es incompatible?

Veamos ejemplos. El rendimiento de las mujeres jóvenes es superior en cuanto a notas y mantenimiento de masterización, aprendizaje de idiomas, y una carrera profesional activa. Siendo así, ¿por qué tardan el 60% más en encontrar el primer empleo adecuado a su cualificación?. ¿Por qué la administración, cuando se trata de oposiciones y no entras con el nombre de Margarita o de Julia, entramos el 65% de las personas a la función pública? ¿Por qué en la carrera judicial hay un 60% de mujeres juezas? ¿No estamos preparadas? ¿No somos capaces? ¿O acaso



tenemos especiales dificultades, como si fuera únicamente una imputación de responsabilidad en femenino singular?

Demasiadas trampas, demasiadas trampas.

Y, en este sentido, era importante dar a conocer e insistir en que la igualdad no está reñida con el mérito y la capacidad.

Si ustedes, responsables de empresas, tienen un discurso técnico procedimental absolutamente neutral, según manifiestan, explíquenme porque en empresas donde hay ejecutivas no están en los consejos de administración. Explíquenme por qué en cuatrocientos medios de comunicación solo dos son directoras. Explíquenme por qué en las empresas SIBE sólo hay un 3% de mujeres en los consejos de administración. Y, así, podría irles poniendo ejemplos hasta terminar.

¿Cuál es el tema, también por nuestra parte? El tema por nuestra parte es que teníamos que hacer una ley que comprometiera, porque la igualdad es una política activa, no es un principio moral de recomendación de si eres sensible o estas preparado, sino que es una política activa.

Ningún país puede autodenominarse democrático si no trata de igual a igual a sus ciudadanos y a sus ciudadanas. Es imposible, si no lo hace, denominarse democrático.

Nosotros tuvimos el coraje de poner la violencia de género en primera línea, y tuvimos el coraje de convertirla en un asunto de estado, y ahora hemos tenido también el coraje como gobierno de plantear la igualdad como un asunto de estado.



Una chica joven preparada tarda un 60% más en encontrar un trabajo aplicado a su cualificación. Y el 80% de las mujeres que abandonan la actividad productiva lo hacen para cuidar a otras personas.

Cuando los sindicatos y los empresarios me decían que el Estatuto de los Trabajadores era neutro, yo les preguntaba: si es neutro ¿por qué contempla el permiso por afinidad, que significa que yo puedo pedir permiso para cuidar de mi suegro (es decir, que libero tiempo a mi marido y no tenemos que comprarlo en el mercado), y en cambio los permisos por afinidad han pasado sin una sola crítica?

Es muy cómodo pensar que el tema de la mujeres es un colectivo. Es muy cómodo pensar que el tema de las mujeres tiene que ver con el apellido "problema". Y es muy cómodo pensar que las mujeres no aportamos recursos. Las mujeres aportamos, fundamentalmente, un recurso capital en las sociedades modernas: el tiempo.

Si no invertimos en la mitad de la población y en el talento femenino, nunca conseguiremos invertir en empleo de calidad.

En el plan de reformas que hizo el gobierno, hemos sacado la conciliación de la vida familiar y laboral del ámbito de igualdad.

No es un asunto propio, sino que es un asunto a compartir. Y por lo tanto, en el plan de reformas lo hemos introducido en lo que significa empleo de calidad, que implica que no se puede estar trabajando siempre desde la óptica de la disponibilidad.

Sé que compartir, evidentemente no es una receta fácil, pero en esta ley hemos querido trabajar al mas alto rango: un plan estratégico de igualdad que



presentaremos en el Congreso de los Diputados. Todos los impactos de género se harán también en el Consejo de Ministros, en aquellas medidas más importantes que pasen por el consejo de ministros.

Por supuesto, no queríamos olvidar en absoluto lo que significa la democracia deliberativa, es decir, la oportunidad de que la sociedad civil no viera como algo lejano y como mundos paralelos el mundo de lo político. Y vamos a crear, mediante ley orgánica, un Consejo Estatal de la Mujer, en el que estarán representados los consejos autonómicos y los consejos municipales.

Tenemos muchas oportunidades por delante. Esta ley no avanza sola. Esta ley tiene, por parte de las empresas, muchos compromisos adoptados, como lo es el elaborar un plan de igualdad.

El Instituto de la mujer se creó en 1983, ¿Ustedes creen que no se sabe lo que es un plan de igualdad desde el 83? Han pasado muchos años. Y no se sabe lo que es un plan de igualdad.

Por eso hemos intentado que en esta ley sea obligatorio negociar planes de igualdad. Sólo negociar planes de igualdad. Nos hemos metido en terreno sagrado en la negociación colectiva. Y los empresarios, los más conservadores, nos han dicho que era intervencionista.

Los empresarios modernos saben muy bien lo que significa invertir en conciliación. Y cito una encuesta que no es mía, sino de la comunidad de Madrid: de cada 10 varones, sólo 3 faltaron durante el último año a su trabajo o llegaron tarde por motivos familiares.



Lo que no era de recibo es que tuviéramos una ley de custodia compartida, donde teníamos verdaderamente que trabajar en la necesidad de compartir responsabilidades, y no tuviéramos la oportunidad de obtener un permiso de paternidad y, además, una responsabilidad en cuanto a la conciliación del tiempo laboral y familiar.

Por lo tanto, sí, estamos muy satisfechos de que sea una ley intervencionista y no dejar en manos de la educación lo que es una lucha constante. Las mujeres no siempre sabemos todo lo que sabemos.

El otro día, como consecuencia de un cambio de casa, descubrí documentos sobre planes de igualdad del año 1983, porque llevo trabajando en esto muchísimos años. Había documentos y documentos cada vez mejores y mejores y mejores. Y te ves en la necesidad de hablar con empresarios para justificar que debe invertir en su plantilla y en su capital humano en términos de eficacia. Y aprovechar que una mujer que está de administrativa con una licenciatura puede ser promocionada.

Ya que se inventa usted el capital humano, y se inventa el concepto de calidad y el de excelencia, aplíquelo. Y no lo haga sólo en su propio beneficio, para compartir privilegios, lealtades y comprar opiniones. Compártalo con la mitad de la plantilla.

Lo único que pedimos es que, verdaderamente, se comprometan a ejecutar aquello de lo que se vanaglorian. Pero un compromiso de estas características pasa, necesariamente, por la existencia de una ley de igualdad.

También somos conscientes de que damos un paso más, y de que hemos recibido muchas reacciones contrarias. Pero también muchas reacciones positivas de padres y madres que invierten en las carreras de las hijas y no entienden cómo sus



compañeros de promoción, empezando en el mismo sitio y acabando la carrera en el mismo sitio, se han colocado mejor y no han tenido que contestar ninguna pregunta como si le gustan los niños o si tienes novio o novia.

Preguntas directamente ligadas a discriminación que nosotros, en la ley, hemos penalizado como discriminación positiva.

La ley es una enorme oportunidad para aprender tanto de nosotras cuando la pongamos en práctica como servirse de lo que es un instrumento para obligar a los demás a entender que la igualdad es un asunto de todos y de todas. Y, sobre todo, es el único test que te asegura democracia.

Si una sociedad tiene a la mitad de su población considerada sólo como una población que sirve en cualquiera de los servicios y de tipos de servicios a la otra mitad, la autodenominación es engañosa y es una publicidad nefasta.

La igualdad es un compromiso que tiene que ver con la democracia directamente y con la acción de buen gobierno en cualquiera de las escalas de poder que nos estemos moviendo. En cualquiera de las escalas de poder en la que nos estemos moviendo.

La democracia significa compartir cuidados, y no solamente cuidar en primera persona. Y significa, sobre todo, ponerse en valor. Y no entiendo como nos podemos poner en valor como mujeres si no estamos en los consejos de administración, en las listas electorales, en las universidades, en los tribunales, en los temas de oposición. Si no estamos, en definitiva, en todos aquellos lugares donde se juega la gloria y el poder.



El poder no contamina, amigas. Da la posibilidad de cambiar el escenario y decir, entre todas, que la igualdad es un asunto de todos.

Muchas gracias.