



INFORME GENET
“GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS: CLAVES PARA LA AGENDA POLÍTICA”
ASOCIACIÓN GENET –RED DE ESTUDIOS DE GÉNERO ¹

El análisis de las Políticas públicas de Igualdad de Género llevadas a cabo en España en los últimos cinco años revela una paulatina ralentización en su aplicación cuando no su suspensión, lo que no es difícil relacionar con la crisis económica. Por otra parte, el análisis comparado de los programas de los principales partidos en las elecciones autonómicas y municipales de 2015 muestra también la pérdida de la prioridad de las Políticas públicas de Igualdad de Género. A pesar de que las Políticas públicas de Igualdad de Género son obligatorias por Ley a partir de la promulgación de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOI), en los últimos 5 años se ha producido un paréntesis que ha tenido como consecuencia un retraso notable en la aprobación y puesta en marcha de documentos estratégicos tan relevantes como el *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016* (PEIO) (Consejo de Ministros del 7-03-2014), después de 3 años de haber concluido el anterior (PEIO 2008-2011), y el *II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos* (II PIMHAGE) (30-07-2015), cuando el I PIMHAGE fue aprobado en 2011, con una vigencia anual (BOE 25-06-2011).

Sin embargo, la igualdad entre mujeres y hombres es un indicador de desarrollo aceptado internacionalmente, motor de progreso económico y de productividad. De hecho, sin imbricar fuertemente la perspectiva de Género en el conjunto de las Políticas públicas no va a ser posible elevar la actual tasa de actividad femenina en la Unión Europea y alcanzar así el porcentaje de 75% de la población empleada entre los 20 y 64

¹ Han elaborado este informe Pilar Nieva-de la Paz (CSIC. Presidenta de GENET), y Yolanda Aixelá (CSIC), Nuria Alonso (U. Rey Juan Carlos), Ana Rosa Argüelles (U. de Oviedo), Guillermo Barrios (U. Rey Juan Carlos), Mercedes Bengoechea (U. Alcalá), Asunción Bernárdez (U. Complutense de Madrid), Arantza Campos (U. País Vasco/EHU), Rosa Capel (U. Complutense de Madrid), Carmen Carrero (U. Carlos III de Madrid), Teresa Castro (CSIC), Eva Cifre (U. Jaime I), Antonia Fernández Valencia (U. Complutense de Madrid), Luis Fernández Villazón (U. Oviedo), Ángela Figueruelo (U. Salamanca), Pilar García Mouton (CSIC), Alicia Langreo (SABORA), Ana López Sala (CSIC), Teresa López de la Vieja (U. Salamanca), Teresa Martín (CSIC), Carolina Martínez (U. Oviedo), Ana de Miguel (U. Rey Juan Carlos), Beatriz Moncó (U. Complutense de Madrid), Sonia Núñez (U. Rey Juan Carlos), Laura Nuño (U. Rey Juan Carlos), Pilar Otero (U. Carlos III de Madrid), Adoración Pérez Troya (U. Alcalá), Eulalia Pérez Sedeño (CSIC), Marta del Pozo (U. Salamanca), Alicia Puleo (U. Valladolid), Concha Roldán (CSIC), Mercedes Ruiz Garijo (U. Rey Juan Carlos), Carlos San Juan (U. Carlos III de Madrid), Mónica Segovia (U. Rey Juan Carlos), Dolores Serrano (U. La Laguna), Constanza Tobío (U. Carlos III de Madrid), Asunción Ventura (U. Jaime I) y Francisca Vilches-de Frutos (CSIC).

años para 2020.² La reciente edición del *Índice de Igualdad de Género* de la Unión Europea vuelve a ofrecer datos reveladores de la persistencia de la desigualdad de género en Europa, tratando de presionar a los gobiernos estatales para poner en marcha Políticas públicas efectivas que la combatan.³ Por su parte, la ONU ha celebrado en marzo y septiembre de 2015 en Nueva York las reuniones internacionales de la *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer* (CSW 59/Beijing+20) y la *Comisión de discusión de los Objetivos Globales para el Desarrollo Sostenible*, que han pretendido, respectivamente, evaluar los progresos logrados en la implementación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 20 años después de su adopción en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995, y adoptar un nuevo acuerdo de los gobiernos para marcar una agenda global, acuerdo que establece la Igualdad de Género como el 5º de los 17 objetivos propuestos para 2030.

Por todo ello, la Asociación GENET considera urgente que, en el nuevo ciclo político abierto en 2015, se priorice la implementación de Políticas públicas para la Igualdad de Mujeres y Hombres, para lo cual proponemos 5 EJES DE ACTUACIÓN fundamentales:

1.- Favorecer la Empleabilidad de las Mujeres desde el Emprendimiento y la Negociación colectiva.

Debe fomentarse un nuevo modelo de emprendimiento, diferente al que actualmente proyectan las leyes y los medios de comunicación; un modelo que promueva la igualdad de mujeres y hombres y favorezca un crecimiento económico más justo. El análisis de dos leyes recientes a favor del emprendimiento, la *Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo*, y la *Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización*, confirma que éste se ha planteado hasta ahora como salida al desempleo laboral exclusivamente. Las Políticas públicas deben considerar las razones, los obstáculos y las aspiraciones del emprendimiento de las mujeres para incentivar su incorporación al empleo e incrementar los beneficios macroeconómicos para el conjunto de la sociedad.⁴ Junto con el establecimiento de subvenciones o incentivos fiscales, es necesario lanzar un planteamiento en positivo que presente el autoempleo no como un mal menor, sino como una opción atractiva, lo que redundará en mayores tasas de éxito en el emprendimiento femenino, ahora por debajo de la tasa de éxito que logran los varones.⁵ Hay que trabajar para fomentar no sólo *el emprendimiento por necesidad* sino *el emprendimiento por oportunidad*.

² *Estrategia Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador* (Bruselas, 3.3.2010. COM (2010) 2020 final.

³ *Gender Equality Index 2015. Measuring Gender Equality in the European Union 2005-2012: Report*, EIGE, Publications Office of the European Union, 25-06-2015.

⁴ *Las mujeres, el trabajo y la economía: beneficios macroeconómicos de la Igualdad de Género*. Doc. Análisis Fondo Monetario Internacional, 2013; *Informe Global sobre Desigualdad de Género*, Fondo Monetario Internacional, 2014.

⁵ *Informe Actividad Emprendedora de las Mujeres en España*, Fundación Universidad Empresa, 2012.

En este sentido, queremos llamar la atención sobre la aportación de las mujeres del ámbito rural a un desarrollo territorial y local sostenible por medio del emprendimiento. Desde los años 80 el medio rural español ha experimentado un significativo proceso de pérdida de habitantes, en especial de población femenina, causa de un paulatino proceso de masculinización y envejecimiento en su estructura poblacional. Faltan empresas industriales y una oferta de servicios con capacidad de crear empleo, por lo que actualmente resulta estratégico para el desarrollo sostenible del medio rural apoyar a las emprendedoras. Una de las vías de actuación fundamentales para potenciar las posibilidades de empleo de las mujeres en este medio estriba en el *fomento la Titularidad compartida*, desarrollando la aplicación de la *Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre Titularidad compartida de las explotaciones agrarias* y mejorando algunos de sus aspectos, sobre todo, aquellos relacionados con las cotizaciones a la Seguridad Social. Además, hay que seguir apostando por sectores económicos emergentes, basados en la innovación, *ayudando a las mujeres a detectar nuevos nichos de empleo e impulsándolas a la creación de pequeñas empresas y cooperativas*. El turismo rural es una de las actividades productivas con mayor crecimiento y más desarrollada por las mujeres en este ámbito. El emprendimiento rural se ha convertido en una oportunidad para la incorporación de la mujer al mercado laboral y su reconocimiento profesional, al margen de su tradicional papel secundario en las explotaciones agrarias. El acusado envejecimiento y la despoblación pueden verse paliados también por la instalación en zonas rurales de población inmigrante. Hasta el momento, la incorporación de las mujeres inmigrantes al sector agrario se ha concentrado en zonas de cultivos altamente estacionales y en actividades de empaquetado y embalaje. Las inmigrantes participan en los circuitos temporeros agrícolas y residen en España durante varios meses al año para participar en algunas campañas. *Proponemos emprender medidas para favorecer la estabilización de estas mujeres inmigrantes en el empleo, impulsándolas a establecer su residencia permanente en las localidades rurales de acogida*. Consideramos fundamental también *facilitar la formación profesional permanente*, articulando cursos en áreas de alta empleabilidad, promovidos por entidades públicas y asociaciones rurales, y *financiar infraestructuras que favorezcan la movilidad*. Paralelamente es necesario *favorecer las investigaciones sobre la situación de la mujer en la agricultura*, mejorando la obtención regular de los datos desagregados por sexo y su tratamiento homogéneo en las diferentes fuentes estadísticas, en las publicaciones sobre los inscritos en la Seguridad Social y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), así como en relación con las ayudas procedentes de la Unión Europea para una Política Agrícola Común (PAC), lo que permitirá analizar en profundidad la efectividad de las medidas de acción positiva para la obtención de las ayudas en los planes de desarrollo rural, entre otras cuestiones.

Vemos fundamental tener en cuenta las *enormes posibilidades que presenta el sector de las TICs para el emprendimiento y el autoempleo de las mujeres*. En este contexto el acceso y el uso de Internet, y particularmente las e-habilidades, se pueden contemplar como instrumentos estratégicos a fin de impulsar y renovar la participación femenina en el empleo. Y, por supuesto, como se verá a continuación, es necesario *diseñar y aplicar medidas para el fomento de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar* (orientadas a autónomos/as), *consolidar una red de servicios para atención a menores, personas mayores y personas en situación de dependencia*, y potenciar la puesta en marcha de Planes de Igualdad.

Queremos insistir en la importancia de la puesta en marcha de los Planes de Igualdad, obligatorios por Ley para las empresas de más de 250 trabajadores (LOI, título IV, arts. 45 a 50). Hay que incidir en que estos planes, cuando son negociados, deberían articularse necesariamente por el *procedimiento del convenio colectivo* (art. 64), evitando el recurso a otro tipo de pactos más expuestos a las modificaciones unilaterales por la parte empresarial y garantizando así los requisitos de publicidad y transparencia que la Ley de Igualdad exige. Hay que buscar también una eficaz *transversalidad entre los planes y el contenido general de los convenios colectivos*, para evitar contradicciones entre los compromisos acordados en ambos documentos. Así mismo recomendamos *poner en marcha medidas de apoyo y asesoramiento a las partes negociadoras*. Queremos también llamar la atención sobre las implicaciones de las nuevas normas de ultractividad de los convenios colectivos. La actual regulación podría implicar que un plan de igualdad incluido en un convenio colectivo de empresa perdiera vigencia, con el resto del convenio, una vez transcurridos 12 meses desde la denuncia, sin que se haya llegado a un nuevo acuerdo. Proponemos en este sentido seguir una solución similar a la tomada respecto a los procedimientos de descuelgue, *garantizando por Ley la ultractividad de los planes de igualdad más allá del plazo general de un año*. Queda también mucho por *avanzar en las posibilidades dinamizadoras de los convenios de sector en relación con los planes de igualdad de las empresas*, que deben fijar “los términos y condiciones” y “reglas de complementariedad” que habrán de regir la negociación de planes de igualdad en las empresas (art. 85.2 b) ET).⁶ El análisis de los planes de igualdad acordados en los últimos años nos lleva a recomendar también la necesidad de *incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales* (más allá de la específica protección de la maternidad). En la protección específica frente a los riesgos psicosociales en las organizaciones, considerados cada vez más como riesgos importantes a minimizar de cara a la mejora de la calidad de vida laboral y satisfacción de las personas que trabajan en ellas, hay que considerar el sexo de la persona trabajadora, dado que mujeres y hombres pueden experimentar estresores específicos, así como percibir e interpretar de manera diferente estresores comunes para ambos. Urge también *reevaluar los sistemas de selección, promoción y contratación*. Sin duda, la gran asignatura pendiente la siguen constituyendo las *medidas de acción positiva*, ausentes en muchos casos o mal diseñadas en otros. Consideramos, finalmente, imprescindible seguir trabajando desde la Inspección de Trabajo para velar por el cumplimiento de las obligaciones empresariales de adoptar acciones y planes de igualdad, denunciando las infracciones y proponiendo sanciones al respecto.

⁶ El *III Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva* subraya la necesidad de que se aborden “en el ámbito sectorial criterios relativos a los contenidos de los Planes de igualdad referidos a sus ámbitos de aplicación, evaluación, seguimiento, administración y resolución de las discrepancias” (*Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, BOE 20 de junio de 2015*).

2.- Fomentar la Corresponsabilidad desde el desarrollo de Derechos de Conciliación.

Desde 2010 la Comisión Europea está llamando la atención sobre la necesidad de ordenar el tiempo laboral en función de las realidades demográficas para ayudar a los países miembros a incrementar la incorporación de las mujeres y de los trabajadores de más edad.⁷ El contexto de crisis económica en España, con la drástica disminución de las partidas presupuestarias para la implementación de medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar,⁸ ha tenido repercusiones negativas en la tasa de ocupación femenina así como en las tasas de fecundidad. Actualmente las tasas de fecundidad se vuelven a situar entre las más bajas del mundo: en el periodo 2008-2014, la fecundidad descendió de 1,44 a 1,32 hijos por mujer. La brecha actual entre el número deseado de hijos (2) y el número efectivo de hijos (1,3) está entre las más amplias de Europa. España también se encuentra entre los países con una edad más tardía para la primera maternidad/paternidad del mundo (30,5 años para las mujeres y 33,7 años para los hombres en 2014). La precarización laboral y el deterioro de las condiciones de trabajo han dificultado todavía más la conciliación de responsabilidades laborales y familiares. Al desaparecer, disminuir o perder calidad los servicios sociales que atienden al cuidado (de menores, personas enfermas y personas dependientes...), en un contexto de limitada corresponsabilidad masculina, las mujeres han terminado por hacerse cargo de esas necesidades de cuidado, aumentando su carga de trabajo no remunerado.

Es necesario un debate político, social y económico que analice en profundidad las implicaciones que puedan derivarse de la suspensión, reducción o anulación de las medidas de corresponsabilidad y de conciliación en el contexto de crisis económica.⁹ Hay que fomentar la implementación de Políticas públicas de apoyo para evitar que el esfuerzo necesario recaiga sólo en trabajadores/as y empresarios/as. Recomendamos también potenciar los derechos de conciliación a través de la negociación colectiva y los planes de igualdad en cada ámbito concreto, teniendo en cuenta que no se deben diseñar medidas que sólo favorezcan la conciliación entre trabajo y familia para las mujeres sin involucrar a los hombres. Las medidas establecidas en este sentido deben buscar un triple objetivo: garantizar la Conciliación, la Igualdad de Género y el bienestar de la infancia. Resulta, por tanto, prioritario fomentar el principio de corresponsabilidad que implica el que mujeres y hombres compartan obligaciones públicas y privadas. Este principio no debe reducirse a pactos privados (de pareja o inter-generacionales), sino que debe ser contemplado como una responsabilidad del conjunto de la sociedad, del Estado y de la Empresa para la extensión de un nuevo reparto de tareas a partir de una configuración igualitaria de los roles de género. Como señala el último informe de la

⁷ Bruselas: Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones, 21.12.2010. COM (2010) 801 final, p.13.

⁸ La construcción de las políticas de conciliación en España ha estado relacionada con el desarrollo de estas políticas en el ámbito comunitario, habiéndose beneficiado de los Fondos sociales europeos. Véase el *Tercer Informe sobre la Situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Madrid: Consejo Económico y Social, 2012.

⁹ Informe GENET “Medidas de conciliación y corresponsabilidad: un reto para el siglo XXI” (<http://genet.csic.es>).

OCDE, la pervivencia de los papeles tradicionales en la unidad familiar interfiere negativamente en el empleo femenino.¹⁰

En el contexto europeo, la fecundidad tiende a ser más elevada en aquellas sociedades donde el acceso al empleo es más fácil, donde los costes y el cuidado de los niños/as son compartidos entre las familias y el Estado –y también equitativamente entre ambos progenitores–, y donde las políticas sociales promueven la Igualdad de Género y la Conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Vemos necesario, por ello, *avanzar hacia un modelo de desfamiliarización y desmercantilización del cuidado* (como los de Dinamarca, Suecia y Finlandia), entendiendo el cuidado como un elemento central del bienestar humano, como un bien público y una responsabilidad colectiva, y tratando de integrar familia y empleo, de forma que las responsabilidades familiares no impidan la continuidad en el empleo de sus miembros. Por ello consideramos imprescindible *avanzar en la aplicación de Políticas públicas para la racionalización de horarios, teniendo en cuenta que la flexibilidad horaria debiera obedecer a la existencia de una determinada responsabilidad de cuidado familiar, con independencia de la edad del sujeto causante; el fomento de servicios públicos en el ámbito educativo y asistencial mediante la implementación del Plan Educa3* (creado en 2008 e interrumpido desde el inicio de la crisis), y *la extensión de los servicios escolares complementarios o el aumento de centros de día y residencias para mayores y dependientes*.

Asimismo hay que potenciar los permisos en varias líneas y muy particularmente, *extender la duración del permiso de paternidad* (todavía está pendiente la aplicación de la Ley aprobada en 2009).¹¹ Es fundamental que los permisos de nacimiento, adopción o acogida se reformen para que sean iguales, intransferibles y remunerados al 100% para hombres y mujeres. Hay que incentivar la petición de los trabajadores varones del permiso de paternidad y avanzar hacia su carácter obligatorio. Hasta que estas medidas se establezcan legalmente, hay que incentivar (mediante bonificaciones, reducciones y/o exenciones en las cuotas a la Seguridad Social) la ampliación convencional de este permiso. Hay que *suprimir también la titularidad femenina del descanso por maternidad en los supuestos de parto al igual que ha sucedido ya con el permiso de lactancia*. El descanso de maternidad responde a dos funcionalidades básicas en los supuestos de parto: recuperación de la madre y atención al recién nacido. La primera de estas funcionalidades (recuperación de la salud de la madre) debiera atenderse, única y exclusivamente, con el subsidio de incapacidad temporal; de hecho, nuestra legislación así lo permite ya. En cambio, la segunda de las funcionalidades indicadas (atención del recién nacido) debiera poder ser ejercida por igual por ambos progenitores, cual sucede con los supuestos de adopción y acogimiento. Lo contrario lleva a entender que esta segunda finalidad es responsabilidad principal y exclusiva de la mujer trabajadora. En línea con lo que ocurre ya en otros países europeos, proponemos también *la creación de un permiso remunerado por motivos familiares urgentes de 25 horas año de disposición inmediata para atender situaciones urgentes de enfermedad de los hijos*, cuyo coste debe asumir la Seguridad

¹⁰ *Education at a Glance Interim Report: Update of Employment and Educational attainment indicators*, OCDE, January 2015.

¹¹ *Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida* (BOE 7 de octubre de 2009).

Social. La implantación de esta medida puede ser gradual, partiendo en una primera fase de generalizar la posibilidad de solicitar permisos no remunerados como los que existen ya en algunos convenios colectivos. Igualmente proponemos que se facilite *la utilización de un 15% de los días anuales de vacaciones como días de libre disposición para asuntos propios*, que puedan gestionarse con poca antelación y de tramitación sencilla. Las Políticas públicas deben fomentar el ejercicio corresponsable de estos derechos por parte de ambos progenitores (o personas que tengan la guardia legal del menor). Deben contemplarse también las necesidades específicas de las familias más vulnerables (monoparentales, algún progenitor con discapacidad, numerosas, etc.) y abordar el tratamiento jurídico conjunto de las parejas de hecho. A su vez, el mercado laboral deberá ofrecer cierta *flexibilidad en la jornada de trabajo*, lo que permite adaptar la misma a las responsabilidades del cuidado, reconociéndose la atención a la dependencia como un derecho universal de la ciudadanía, una de las razones por las que es urgente mejorar la aplicación de la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*. Urge revisar la orientación del régimen jurídico de la conciliación en su conjunto, teniendo en cuenta que está pensado básicamente para cuidar de los hijos cuando nos estamos enfrentando ya a un verdadero reto social en relación con el cuidado de mayores y dependientes, que no tiene adecuada respuesta con el actual régimen jurídico de la excedencia por cuidado de familiares, limitada a 2 años y sin pleno valor cotizatorio vía cotizaciones ficticias. Se deben analizar desde una perspectiva de género las demandas del cuidado de personas dependientes, considerando tanto el diferente impacto en la vida laboral de hombres y mujeres cuidadoras como en relación con las personas que dependen de los cuidados. En la actualidad el 67% de las personas dependientes son mujeres, proporción que se eleva hasta el 83% en el caso de las personas cuidadoras, por lo que las políticas de atención a la dependencia afectan mayoritariamente a las mujeres. Es por esta razón que las Observaciones Finales del *Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer* de Naciones Unidas (CEDAW) instan al Estado español a “restaurar la financiación de la aplicación de la Ley 39/2006 de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas Dependientes” (julio 2015).

Es imprescindible revisar la regulación de la jornada a tiempo parcial, fórmula a la que recurren muchas mujeres para responder a las demandas familiares de cuidados, teniendo en cuenta que esta modalidad discrimina salarialmente, está ligada a la contratación temporal, ofrece pocas oportunidades de promoción, se realiza en turnos horarios que responden a las demandas del mercado y tiene repercusiones negativas en la carrera de cotización. La jornada parcial no debe ser únicamente un instrumento al servicio de las empresas, sino que debe estar también al servicio de las necesidades de las personas trabajadoras, de forma que se promueva su carácter voluntario y temporal, y no genere formas de subempleo. Especial atención debe prestarse a la asignación de horas extraordinarias para la ampliación de jornada en el contrato a tiempo parcial, vigilando que el/la empresario/a sólo pueda exigir su realización cuando así lo hubiera pactado expresamente con el/la trabajador/a. También hay que ajustar la normativa española sobre pensiones que regula la cotización de los/las trabajadores/as a tiempo parcial a la directiva europea, para evitar la actual discriminación que sufre el colectivo en el período de cotización exigido, proporcionalmente mayor al del resto de contribuyentes; considerar en las carreras de cotización los períodos de atención a

dependientes, al igual que se está haciendo en el caso de hijos/as menores, y tomar iniciativas para mejorar sus pensiones de jubilación. Esta especial consideración puede hacerse perfectamente, sin mayores costes económicos, mediante el recurso a las situaciones asimiladas al alta y al mecanismo de las cotizaciones ficticias. Creemos también que *los permisos parentales deben de contemplar una tasa de reemplazo salarial*. Las recientes reformas laborales han alejado en la práctica a nuestro país de un eficaz ejercicio de los derechos de conciliación, por lo que conviene analizar la posibilidad del establecimiento de una cuantía mínima ciudadana de carácter existencial (Renta básica) que pueda compaginarse con el empleo y su mantenimiento, de tal forma que se pueda tener, a modo de ejemplo, un trabajo a tiempo parcial y atender a las necesidades familiares cobrando del Estado una renta que equilibraría la pérdida de salario derivada de la reducción de jornada.

3.- Implementar medidas para lograr que se haga efectivo el principio de Presencia equilibrada en los Órganos de representación política, Empresas y Entidades del Tercer Sector, y Organismos públicos.

La presencia equilibrada es un paso hacia una Democracia Paritaria que supone la necesidad de reformular y redefinir los términos del Contrato de convivencia de mujeres y hombres con el fin de que las mujeres participen con una representación proporcional a su peso poblacional en los órganos de representación y decisión. Es una de las fórmulas que pueden contribuir a resolver la actual situación de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres, fórmula que debe verse acompañada de su presencia política activa en la sociedad civil. En relación con la representación política, merece especial atención la evolución de la composición de las Cortes Generales españolas en lo que respecta al equilibrio de mujeres y hombres. A pesar de que la LOI establece la obligatoriedad del principio de presencia equilibrada en la representación política, en las elecciones generales de 2011 los porcentajes de mujeres que resultaron elegidas en las Cortes no han alcanzado todavía el mínimo del 40% exigido para cada uno de los dos sexos (un 35,7% de electas en el Congreso y un 35,6% en el Senado). Se detecta una resistencia activa a la participación política femenina al más alto nivel en el seno de los partidos, que son los que articulan las bases de la representación política. La *Ley Orgánica de Régimen Electoral General* establece la horquilla del 60-40 en tramos de 5 puestos de la lista. Esta horquilla puede relegar a las mujeres de la representación en las circunscripciones pequeñas (34 provincias tienen menos de 6 puestos a cubrir) si no aparecen en los primeros puestos de la lista. Dado que la regla de D'Hont, aunque es un sistema proporcional, beneficia a los partidos que más votos obtienen, si estos no sitúan a las mujeres en los tres primeros puestos es muy probable que no salgan elegidas. Para evitar que los partidos sigan teniendo la llave de la presencia equilibrada efectiva en los órganos de representación política es necesario modificar este sistema, por lo que proponemos la *implantación obligatoria de las llamadas "listas cremallera"* (presencia alternativa en las listas de candidatos de ambos sexos en tramos de 2 puestos).

Es fundamental avanzar también en la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las Empresas. Dadas las importantes transformaciones que el mercado laboral español ha experimentado en las tres últimas décadas, existe ya una importante cantera de potenciales directivas. Sin embargo,

terminado en marzo de 2015 el plazo previsto por la LOI para alcanzar una presencia equilibrada de género en los Consejos de administración de las empresas españolas, el objetivo de alcanzar el 40% de mujeres en los Consejos está aún lejos de cumplirse, con un 16,9 % de mujeres en los Consejos de las empresas del IBEX 35, frente a una media europea del 20,2%.¹² Recientemente se ha aprobado un nuevo *Código de Buen Gobierno* (febrero 2015) que “recomienda” a las sociedades españolas cotizadas llegar a un 30% de mujeres en 2020, porcentaje inferior al establecido por la LOI. Por otro lado, la *Ley 31/2014, de 3 de diciembre, por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo* ha introducido una obligación genérica para que las sociedades cotizadas cuenten con un “objetivo” de participación para el sexo menos representado en su consejo (art.529 quindicies.3, b). Se les obliga así a autoimponerse una cuota, pero no a alcanzar la presencia equilibrada, ni tampoco se prevén sanciones por incumplimiento del objetivo. Reclamamos, por ello, que se establezcan cuotas obligatorias y sanciones en caso de incumplimiento, como planteó en Francia la reforma de su *Código de comercio* en 2011, que ha permitido un significativo avance hacia la presencia equilibrada en el país vecino (32,4 % de mujeres en los consejos).¹³ También están lejos de cumplir con el principio normativo de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos las Entidades privadas sin ánimo de lucro que forman parte del Tercer Sector (ONGs, Fundaciones y Asociaciones), un ámbito fundamental de actividad que supone actualmente una importante contribución a la creación de empleo, ofrece bienes y servicios sociales con fuerte demanda, y está en creciente expansión.¹⁴ A pesar de que la Plataforma del Tercer Sector reafirmaba el compromiso con la Igualdad de Género en su *Documento marco* del 2014,¹⁵ y de que los datos revelan que la participación de las mujeres en las entidades sin ánimo de lucro supera a la de los varones, la toma de decisiones suele recaer en los hombres. Resulta urgente, pues, *analizar en profundidad la situación real y las perspectivas del sector en términos de Igualdad de género y presencia equilibrada de mujeres y hombres*, teniendo en cuenta el papel central que desempeñan en este ámbito las mujeres.

Sigue siendo necesario, por otra parte, *mejorar la proporción de mujeres en los puestos más elevados de las Administraciones Públicas*, que no alcanza la representación equilibrada en los niveles más altos (29 y 30), a pesar de que las mujeres son ya mayoría en las plantillas. Encontramos ejemplos claros de esta situación tanto en la carrera judicial como en la carrera docente universitaria y de investigación. Las mujeres son mayoría en la judicatura, representando un 52% de los jueces, según los últimos datos ofrecidos por la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial. Son también mayoría en la base de la estructura judicial (64,6% en los Juzgados de Primera Instancia e Instrucción), pero representan un 13,6% en la cima de

¹² European Commission, *Database on Women and Men in Decision-Making*, 2014.

¹³ Alemania ha aprobado una Ley en 2015 que obliga a las más grandes empresas alemanas a conseguir al menos un 30% de representación femenina en los consejos de vigilancia de las sociedades alemanas. Afecta a un centenar de empresas, entre ellas algunas de las más grandes empresas europeas.

¹⁴ Fundación La Caixa/ Fundación Pricewaterhouse Coopers/ ESADE, *Estudio sobre el presente y futuro del Tercer Sector social en un entorno de crisis*, 2013.

¹⁵ Plataforma Tercer Sector, *Documento marco. Compromiso por la Igualdad de Género Tercer Sector de Acción Social*, 2014.

dicha estructura, el Tribunal Supremo, donde ninguna ocupa una presidencia de sala. Se detecta una clara discriminación en los puestos más altos, que dependen de libre designación, aunque existe una significativa cantera de mujeres para los mismos: hay un 18% de juezas mayores de 60 años (99 mujeres) y un 42% de mayores de 50 años (casi 700). Es paralela la situación del personal docente e investigador universitario (PDI), donde las docentes alcanzan la presencia equilibrada en relación con el total de las plantillas (en torno al 40%), pero no están representadas en la misma proporción en todas las escalas. Representan un 43% del personal contratado en el curso 2013-2014, suponen el 39,7% de Titulares de Universidad (nivel 27), pero sólo el 20,7% de las Cátedras universitarias (nivel 29), a pesar de que hay un 25,9% de mujeres en el PDI con más de 60 años y un 36,4% con más de 50.¹⁶

4.- **Combatir la Violencia de Género y paliar sus consecuencias.**

La Violencia de Género es una de las manifestaciones más evidentes de la desigualdad de género, ligada a la prevalencia social de la dominación masculina y a la legitimación del uso de la fuerza, claves para la perpetuación de una organización social patriarcal. La promulgación de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género* abrió el camino al reconocimiento del derecho a la información y a la asistencia social integral de las mujeres víctimas de la Violencia de Género; reconoció derechos laborales como la justificación de ausencias, movilidad geográfica, suspensión con reserva puesto de trabajo y extinción de contrato; arbitró derechos económicos como el derecho al desempleo en el caso de suspensión de un contrato laboral y el acceso a ayudas sociales al no mejorar la empleabilidad de las mujeres víctimas, y dispuso la creación del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer, que ha realizado un gran esfuerzo en la recogida y homogeneización de datos a partir de variadas fuentes de información. Además de incorporar el principio legal de la Inversión de la carga de la prueba, la aprobación de la LO 1/2004 supuso la modificación en el Código penal de diversos tipos penales que conllevaron una penalidad agravada “por la cualidad especial de la víctima”, cuando se trata de esposa o mujer ligada al agresor por una análoga relación de afectividad aun sin convivencia para delitos como el maltrato habitual (Art. 153 CP) y lesiones (Art. 148 CP) o “cuando la víctima sea o haya sido su cónyuge o persona que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad aun sin convivencia en el caso de los delitos de amenazas (Art. 171 CP), coacciones (Art. 172 CP) y quebrantamiento (Art. 468 CP). La citada Ley Orgánica mantuvo, en idénticos términos a como estaba configurada, la “pena de alejamiento” (Art. 48 CP) con posible control telemático a través de dispositivos electrónicos. Estableció, en cambio, la obligatoriedad por parte del juez de condicionar la suspensión de la condena por estos delitos al cumplimiento de determinadas prohibiciones, concretadas en la obligatoriedad del alejamiento en la triple dimensión de prohibición de acudir a determinados lugares, de acercarse a la víctima o de comunicarse con ella, y el mismo efecto para la concesión de la libertad condicional.

¹⁶ *Datos y Cifras del sistema universitario español. Curso 2014-2015.* Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2015.

Diez años después de la promulgación de la LO 1/2004 es imprescindible *evaluar detenidamente su grado actual de eficacia y realizar las revisiones que se consideren necesarias*. Hay que tener en cuenta que la implantación de las medidas penales no se ha visto acompañada de una disminución de la criminalidad, por lo que se constata el escaso efecto intimidatorio de las penas en el ámbito de la violencia de género. La incapacidad del derecho penal se evidencia también cuando la víctima retira la denuncia y cuando desea seguir conviviendo con el agresor. Ante tal fracaso punitivo, la alternativa sólo puede venir de la mano de una correcta aplicación de la pena accesoria de alejamiento por su efecto preventivo y de protección a la víctima. En consecuencia, consideramos justificada la *obligatoriedad de la pena de alejamiento tal como previene el Código Penal aunque la víctima no lo haya solicitado*, si bien debe ser legalmente posible revisarla y suspenderla en función de la existencia o no de riesgo de reiteración delictiva y de las circunstancias concretas. *Debe reforzarse y extenderse el control de esta pena de alejamiento a través de medios telemáticos* -pulsera electrónica- económicos y eficaces. Debe hacerse también hincapié en los programas especializados de reeducación dentro de prisión. Entendemos que han de modificarse además cuestiones esenciales para *promover la tutela judicial efectiva de las víctimas (y de sus hijos e hijas), y protegerlas eficazmente en el momento de la denuncia o de la ruptura de la convivencia*. Además, consideramos imprescindible *analizar las causas que llevan a las víctimas de Violencia de Género a la retirada de la denuncia o a la retractación; incrementar el presupuesto y los recursos destinados a la lucha contra la Violencia de Género (ayudas públicas a las víctimas y a sus hijos e hijas, campañas de prevención y sensibilización, etc.); formar profesionales en los diferentes ámbitos implicados (judicial, sanitario, trabajo social, etc.), e implementar campañas educativas desde edades tempranas*. De hecho, las medidas de educación y concienciación ciudadana son fundamentales para prevenir esta lacra social. Queremos insistir en que es esencial que las medidas legales se acompañen de una *dotación suficiente de recursos*.

En las últimas décadas, el aumento sistemático de la demanda de mujeres prostitutas en países formalmente igualitarios, como el nuestro, es una de las manifestaciones de la violencia ejercida contra las mujeres, propiciada por su subordinación social y económica. Uno de los fenómenos que explican este aumento ha sido la llegada de una “oferta” extraordinaria, formada por miles de mujeres jóvenes procedentes de los países más pobres, que vincula esta lacra con la explotación y la trata de mujeres. La prostitución no es un trabajo como otro cualquiera, aunque sus beneficios se contabilicen actualmente como parte del PIB. Consideramos, por tanto, que *no debe ser legalizada. Por el contrario, se debe avanzar en mecanismos que faciliten probar el ejercicio de esta actividad que la Ley considera delictiva* y penalizar así eficazmente el soporte locativo a la misma, así como establecer medidas preventivas de apoyo y acogida a mujeres inmigrantes y a las pertenecientes a colectivos en situación de especial vulnerabilidad.

5.- Impulsar la Formación en Igualdad de Género para combatir los estereotipos de Género.

La Educación es una Institución social central para la promoción de la igualdad entre los sexos. Para superar la desigualdad de género es imprescindible incluir el valor de la Igualdad de Género en los programas educativos y en el debate público sobre la

Educación, presentando este valor como principio necesario para una ciudadanía activa. Sólo así será posible cambiar hábitos y actitudes que condenan a las mujeres a ser tratadas como inferiores e incluso a ser maltratadas y excluidas de su participación en la Esfera pública. Sólo así niños, niñas y adolescentes podrán asumir una posición crítica ante los valores y actitudes androcéntricas que transmiten las culturas tradicionales, desarrollando una verdadera convivencia democrática en libertad e igualdad. Esto es tanto más urgente por cuanto que los estudios recientes señalan que víctimas y agresores de Violencia de Género son cada vez más jóvenes. La minusvaloración de los valores de empatía y cuidado, relegados a la esfera feminizada de lo doméstico, y la jerarquización androcéntrica de las actividades tradicionalmente masculinas, son factores fundamentales para comprender la historia humana de violencia y dominación, enfrentamientos bélicos y desarrollo insostenible. Podemos afirmar así que el impulso de una coeducación para la igualdad que enseñe a hombres y mujeres los valores de la empatía y el cuidado tendrá igualmente repercusiones positivas en el fomento de un pensamiento y una praxis ecológica. Instrumento imprescindible para esa Educación en Igualdad es la incorporación a los contenidos de los programas académicos de las aportaciones de las mujeres al desarrollo histórico de nuestras sociedades, avanzando en la extensión de un pensamiento igualitario capaz de contribuir al progreso individual y colectivo. Ese progreso sólo será posible formando una ciudadanía consciente de la necesidad de construir unas identidades de género adecuadas a una sociedad que camina hacia la igualdad efectiva. La integración de la educación en Igualdad de Género desde las primeras etapas del sistema tendrá también repercusiones positivas en la elección de estudios universitarios y profesionales, evitando la actual distribución sesgada en las diferentes ramas de estudios que da lugar a una marcada segregación ocupacional en el mercado laboral y refuerza la actual brecha salarial de género.

Es necesario para ello *incorporar la perspectiva de género a la formación del profesorado*, con atención especial a la formación en Igualdad de Género en las titulaciones universitarias de Educación Infantil, Primaria y profesorado de ESO, Bachillerato y Formación Profesional. Como sistema de fomento y control, se deben *incorporar conocimientos derivados de la perspectiva de género en las pruebas de evaluación para acceso a la universidad y a los puestos docentes*. Es urgente *promover la formación en igualdad en las titulaciones de Grado y Posgrado*, y *apoyar la investigación en Estudios de Género*, que dará lugar a la *inclusión de métodos y contenidos específicos en las programaciones curriculares*, y a la *elaboración de materiales didácticos adecuados*. Conviene tener en cuenta la oportunidad que se abre para *incluir asignaturas básicas de formación en Igualdad de Género en el conjunto de los Grados* en el marco de la revisión de los Planes de estudio que se va a producir en algunas titulaciones para reducir su duración a 3 años. Con este fin, es fundamental impulsar el papel que desarrollan los Institutos Universitarios de Estudios de la Mujer que, bajo diferentes denominaciones, llevan años trabajando a favor de la Igualdad de Género y colaborando con los distintos departamentos universitarios para impulsar la formación docente e investigadora en Estudios de Género. Hay que promover la labor de estos Institutos como asesores en la materia de las instituciones públicas y privadas de su ámbito territorial y como promotores sociales del valor de la Igualdad de Género mediante la organización de cursos y eventos multidisciplinares abiertos al público general. Cada universidad debe realizar el *seguimiento de objetivos en esta materia desde su Unidad de Igualdad u Observatorio permanente (Ley Orgánica 4/2007, de 12*

de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, Disposición adicional 12ª). Para que puedan asumir eficazmente esta tarea, se debe mejorar la dotación de las Unidades de Igualdad universitarias, establecer una correcta dependencia de la estructura institucional y fijar sus avales presupuestarios, como también aumentar la asignación presupuestaria a los citados Institutos Universitarios. Paralelamente, debe favorecerse la *formación permanente en Igualdad de Género del profesorado en ejercicio* a través de propuestas académicas de diverso tipo que sean compatibles con sus lugares de trabajo y horarios laborales. Esta formación debe incluir instrumentos de comprensión de la *imbricación de la perspectiva de género en relación con la diversidad cultural en las aulas*, con el fin de desmitificar los estereotipos que afectan al colectivo de las mujeres norteafricanas o las del África subsahariana. Conviene ofrecer al profesorado datos contrastados respecto a sus características socioculturales y promover un mejor conocimiento de la realidad de sus países de origen para facilitar al alumnado una mayor comprensión de la diversidad cultural existente hoy en nuestro país. Por ello, recomendamos una formación que incluya *temáticas relacionadas con el empoderamiento de las mujeres, su toma de decisiones e influencia en las estructuras familiares, en la política, en los movimientos sociales y en la esfera laboral*, urbana o rural, entre otros.

Un mecanismo fundamental que reafirma la discriminación de la mujer en la vida pública y en el empleo radica en una comunicación verbal basada en ciertos usos lingüísticos tradicionales que han invisibilizado la presencia de las mujeres en la esfera pública –como la utilización generalizada del masculino genérico- y que han contribuido así a la transmisión mimética de los estereotipos de género. Es necesario, por ello, extender la sensibilidad social sobre la necesidad de adoptar usos no sexistas del lenguaje mediante la *formación del profesorado en esta materia, la revisión exhaustiva de materiales didácticos y la inclusión de contenidos y técnicas específicas para un uso no sexista del lenguaje en la capacitación profesional permanente*. Creemos esencial *promover la plena participación de las mujeres en el empleo mediante la preparación de las profesionales en patrones y estilos de comunicación habituales en el entorno laboral*. Se trata, en definitiva, de que sean conscientes de las potencialidades que se derivan de la optimización de sus capacidades lingüísticas para una mejor visibilidad personal y profesional. Igualmente, hay que enseñarles a detectar las desventajas de algunos de sus usos lingüísticos, de modo que puedan neutralizarlos cuando les convenga, lo que contribuirá a su mejor inserción laboral.

También las Industrias culturales (Cine, Literatura, Teatro, Música, Artes plásticas, etc.) y los Medios de comunicación proporcionan un potente instrumento para la formación en igualdad y la denuncia de la reproducción de estereotipos de género y la transmisión mimética de los roles sexuales tradicionales. Es necesario, por tanto, *revisar los modelos de identidad femenina y masculina en los discursos artísticos, narrativos y visuales*, tanto de hombres como de mujeres, y *seleccionar aquellas creaciones que mejor se adecúen a las demandas sociales y legales de Igualdad de Género* para incorporar dichas producciones al canon cultural y artístico y *generar una oferta de materiales destinados a su utilización por parte de los centros educativos*. Se recomienda igualmente *promover la organización de Talleres de igualdad* que utilicen las producciones culturales como instrumentos para la concienciación social y la formación permanente en Igualdad de Género. Del mismo modo, parece necesario señalar la pertinencia de considerar el papel que puede tener la formación y

participación activa de las mujeres en el ámbito de las tecnologías digitales a la hora de contrarrestar los mecanismos de reproducción mimética de estereotipos de género, actualmente presentes en los contenidos audiovisuales (videojuegos) y en las publicaciones digitales (revistas, foros, blogs, redes sociales, etc.).