



Presidencia: Ilmo. Sr. D. Jesús Romero Sánchez

Sesión celebrada el martes, 19 de junio de 2018

ORDEN DEL DÍA

PROYECTOS DE LEY

10-18/PL-000002. Comparecencia de los agentes sociales y organizaciones que pudieran estar interesados en la regulación del Proyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

SUMARIO

Se abre la sesión a las diez horas, diecinueve minutos del día diecinueve de junio de dos mil dieciocho.

PROYECTOS DE LEY

10-18/PL-000002. Comparecencia de los agentes sociales y organizaciones que pudieran estar interesados en la regulación del Proyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (pág. 4).

Intervienen:

Dña. Ana Alonso Lorente, presidenta de la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias (FAME) (pág. 5).

Dña. Yolanda Carrasco Tenorio, secretaria de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) (pág. 12).

Dña. Estela Sánchez Benítez, vicepresidenta segunda del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres (CAPM) (pág. 16).

Dña. Emelina Fernández Soriano, presidenta del Consejo Audiovisual de Andalucía (pág. 20).

D. Fernando García Sanz, decano del Colegio de Psicólogos de Andalucía Occidental (pág. 25).

Dña. María Antonia Aguilar Rider, presidenta de Mujeres en Igualdad (pág. 30).

Dña. Francisca Iglesias Galera, secretaria de la Asociación de Mujeres Rurales de Andalucía (ADEMUR) (pág. 35).

Dña. Elena Cortés Jiménez, del G.P. Izquierda Unida Los Verdes-Convocatoria por Andalucía.

Dña. Concepción Díaz Robledo, patrona de la Fundación CERMI Mujeres (pág. 40).

Dña. María Soledad Pérez Rodríguez, del G.P. Socialista.

D. José Ángel Lozoya Gómez, representante del Foro de Hombres por la Igualdad (pág. 46).

Dña. Beatriz Micaela Carrillo de los Reyes, presidenta de FAKALI (pág. 49).

Dña. Mónica Muñoz Conde, representante de la Asamblea Feminista Unitaria de Sevilla (pág. 52).

DIARIO DE SESIONES DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Núm. 550

X LEGISLATURA

19 de junio de 2018

Dña. Cristina García Romo, secretaria de Igualdad y Juventud de la Unión General de Trabajadores (UGT) (pág. 55).

Dña. Soledad Granero Toledano, representante de la Plataforma 8 de Marzo Sevilla (pág. 60).

Dña. Purificación Sánchez Sánchez, profesora y experta en memoria histórica, educación y género (pág. 64).

Dña. Juana María Gil Ruiz, catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad de Granada (pág. 68).

Dña. Montserrat Linares Lara, representante de la Asociación de Mujeres Juristas Themis (pág. 75).

Se levanta la sesión a las dieciocho horas, ocho minutos del día diecinueve de junio de dos mil dieciocho.

10-18/PL-000002. Comparecencia de los agentes sociales y organizaciones que pudieran estar interesados en la regulación del Proyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Ya que hay quórum y tenemos la Mesa constituida.

Pues comenzamos la sesión de esta Comisión de Igualdad y Políticas Sociales con los comparecientes para la tramitación del proyecto de ley de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Recordarle a sus señorías que cada compareciente tendrá 10 minutos para su exposición, y que, excepto en el caso de la Fundación CERMI de mujeres que, como viene una persona sordomuda, que necesita de intérprete para su exposición, pues le daremos un tiempo mayor, para que pueda tener el mismo tiempo de expresión al final que el resto de los comparecientes.

Posteriormente, los portavoces de los grupos parlamentarios podrán ejercer preguntas, siempre y cuando sean preguntas concretas sobre lo que ha dicho la persona que ha estado haciendo la exposición en representación de la entidad.

Así que no se van..., o no...; vamos a intentar evitar por todos los medios que hagamos juicios de valor acerca de lo que se ha expuesto, o acerca de la propia ley que ahora mismo se está tramitando.

¿De acuerdo? Pues a la espera de la primera de las comparecencias, pues unos minutos de espera.

[Receso.]

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues muy buenos días.

Les damos la bienvenida a don Luis Picón Bolaños, a doña Ana Alonso Lorente y doña África Caracena Márquez, en representación tanto de la Confederación de Empresarios de Andalucía como de la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias. Esta comparecencia se va a hacer conjunta con estas dos entidades, pues traen un mismo texto, y es una única voz: la presidenta de la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias, doña Ana Alonso Lorente.

Le recordamos que tiene usted 10 minutos para su exposición y que después, si así lo desean los portavoces de los grupos parlamentarios, pues podrán hacerle algún tipo de pregunta acerca de la exposición, para aclarar algún dato o para pedirle su opinión acerca de alguna situación, o algunos de los artículos de la ley en cuestión.

Pues ya, sin más dilación, le damos la palabra a la señora Alonso.

La señora ALONSO LORENTE, PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN ANDALUZA DE MUJERES EMPRESARIAS (FAME)

—Muchas gracias, señor presidente. Señora diputada, señores diputados.

Muchas gracias por permitirnos en el día de hoy exponer nuestra opinión sobre el proyecto de ley de modificación de la Ley 12/2007, para la Promoción de la Igualdad de Género de Andalucía. Y hacerlo, además —tal y como hemos hecho saber a los servicios jurídicos de la comisión—, de forma conjunta, tanto la Federación Andaluza de Mujeres Empresarias —organización empresarial que presido—, como de la Confederación de Empresarios de Andalucía, cuyo Consejo de Igualdad, creado por la Junta Directiva de la Confederación de Empresarios, el pasado mes de mayo, a instancias de su presidente, es el órgano de asesoramiento y consulta de los órganos de gobierno de la organización en materia que hoy nos ocupa; es decir, en materia de igualdad por razón de género.

Sumaremos, por tanto, los tiempos de ambas intervenciones, para así tener ocasión de disponer de un mayor margen para poder explicar con mayor claridad y precisión nuestras ideas. No obstante, como es habitual, haremos llegar por escrito, para su mejor estudio, nuestra posición.

Esta intervención conjunta obedece a la preocupación y el interés, compartido por ambas organizaciones, por impulsar medidas y actuaciones en materia de promoción de la igualdad real y efectiva en el conjunto de la sociedad andaluza. Un interés que, evidentemente, en nuestro caso centramos en la óptica empresarial, pues es la representación que ostentamos y el interés legítimo que tenemos reconocido. Un interés, por otra parte, que no es particular sino general, uno de los elementos que diferencian a la organización como las nuestras, que, en el caso de CEA, ostenta la condición más representativa del empresariado andaluz. Y en su actuación está orientada siempre, y en todo momento, hacia la promoción del bienestar común, pues así nos lo mandata tanto la Constitución Española como el Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Desde esta visión de defensa y promoción del interés general, a través de la acción de empresa, quisiera comenzar esta intervención felicitando, por el acuerdo, al Consejo de Gobierno, del pasado 5 de junio, publi-

cado en el *BOJA* el día 12, en el que se aprueba, por fin, la formulación del II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía.

En muchas ocasiones, más allá de las declaraciones de derechos que contienen las leyes, y más aún en el caso de las leyes como las de igualdad de género, cuyo objetivo es claramente la promoción de la igualdad, lo importante no es el contenido sino la capacidad de hacer efectivo su contenido, para lo cual es imprescindible un instrumento tan importante como un plan estratégico transversal para toda Andalucía, y lo que es más importante aún todavía, con una suficiente dotación presupuestaria para hacer efectivos los contenidos del mismo.

Aunque nos consta que no es objeto de esta comisión, queremos hacer público nuestro firme compromiso a participar en la elaboración de dicho plan, a pesar de que, expresamente, no se contenga en el citado acuerdo esta previsión respecto a los agentes económicos y sociales más representativos, como hubiera sido oportuno a la vista del mandato de nuestro estatuto. No obstante, tenemos el convencimiento de que nuestras organizaciones serán convocadas y tendremos ocasión de participar activamente tanto en la elaboración como en el seguimiento, como elemento esencial para la buena gobernanza de la acción pública.

Entrando en el contenido del proyecto de ley, quisiera comenzar con una mínima reflexión general sobre la cantidad y la calidad de leyes que se vienen desarrollando.

Creemos que estamos inmersos en un proceso no solo de hiperregulación normativa, en el que existe una tendencia manifiesta a elevar casi todas las materias a rango de ley, cuando, con el adecuado desarrollo reglamentario sería suficiente, sino que, además, está reiterando preceptos e ideas, generando una multiplicidad de preceptos normativos con un riesgo evidente de promover la inseguridad jurídica.

No nos parece del todo adecuada, además, la técnica legislativa empleada en la forma de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género a través de la redacción de un único artículo, que viene a superponer artículos modificados con otros que quedan vigentes, lo que produce, en ocasiones, una redacción reiterativa en concepto y normas, dificultando la plena comprensión del texto jurídico.

Proponemos, además, que una vez adoptada, en sede parlamentaria..., aprobada, quiero decir, en sede parlamentaria, se pudiera solicitar al Consejo de Gobierno la redacción de un texto articulado para la normativa que queda sin contenido o pueda verse modificada por lo establecido en la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género o la elaboración de disposiciones derogatorias que vengan a esclarecer cuál es la situación en la que quedan determinados conceptos normativos. Por ejemplo, la ley viene a afectar nuestro sistema educativo, no solo en sus principios sino en elementos que tienen que ver con la autorregularización de los centros, su planificación, e incluso la acción docente, lo que debiera quedar, a nuestro entender, plenamente consignado.

Siguiendo con el contenido de la ley, paso a exponerles, de forma estructurada, los principales temas que son objeto de nuestro comentario, atendiendo al orden en el que se suscitan en el proyecto objeto de análisis.

Sobre la interlocución institucional, en relación a los elementos relativos a la participación, se contiene, en la exposición de motivos, una desafortunada, en nuestra opinión, definición al indicar expresamente en el apartado sexto —abro comillas—: «conciliando los objetivos» —abro paréntesis— (en materia de brecha salarial) —cierro paréntesis—, «en los entes y entidades que actúan como agentes económicos y sociales» —cierro comillas—.

Las organizaciones empresariales, ni somos entes ni somos entidades; somos organizaciones representativas de los intereses legítimos del empresariado en Andalucía. No actuamos como agentes, somos agentes reconocidos legalmente por las normas jurídicas. Aunque pueda parecer anecdótico este comentario, para nuestra organización es un elemento de gran trascendencia, pues, primero denota un cierto desconocimiento, por parte de las personas redactoras que, por una parte, viene a sumarse a la falta de homogeneidad que se contiene en la norma respecto a las cuestiones relativas a la participación de las organizaciones empresariales más representativas. Así, en la exposición de motivos se nos denomina entes que actuamos como agentes económicos y sociales.

En el artículo 25.3 de la ley vigente, que no se modifica, se nos califica de agentes sociales; en el 26 *bis*.1 y en el 26 *bis*.3 se nos señala como interlocutores económicos y sociales; en el 27.3, se habla de organizaciones empresariales; en el 54.4, de asociaciones profesionales; solo en el 52 *bis*.2, apartado f), se cita expresamente a los agentes económicos y sociales más representativos, que es la expresión correcta que está en nuestro Estatuto de Autonomía. Por tanto, rogamos que se proceda a una revisión exhaustiva de todo el articulado y se use la terminología estatutaria adecuada.

Respecto a la prohibición de contratar o subvencionar a empresas condenadas por sentencia firme, habrá que fijar un plazo temporal que determine el periodo en el que no se formularán contratos, subvenciones o bonificaciones. Se puede tener por analogía lo que está..., en esta misma ley dice en su artículo 80 sobre las sanciones accesorias y el plazo de las mismas.

Respecto a las políticas de empleo, en relación con las medidas relativas a las políticas de empleo previstas en los artículos 23 y siguientes, sería de interés una revisión total del articulado al suponerse..., perdón, al superponerse los artículos modificados con los artículos vigentes y con el 26 *bis* que se incorpora; dificulta la plena comprensión del texto jurídico siendo uno de los máximos exponentes de los ya señalados al principio de mi intervención.

Sobre las políticas de emprendimiento, en relación a las políticas de impulso a la creación de empresas, resulta llamativo que no se procede a la actualización del artículo 25 sobre promoción empresarial, que no se modifica a pesar de que, desde el año 2007 a la actualidad, se han producido importantes novedades de carácter no solo jurídico sino también político y social en relación a la extensión y fortalecimiento de la actividad empresarial entre las mujeres.

Como reiteradamente venimos manifestando desde las organizaciones empresariales, la mejor y más eficaz política de empleo es aquella que permite que existan más empresas, que estas se desarrollen en un entorno más favorable y que se faciliten elementos tan importantes como su financiación, digitalización, internacionalización, dimensión, o los procesos de segunda oportunidad. En este sentido, consideramos que es una importante omisión en la ley, como advertimos en la Ley de Emprendimiento recientemente aprobada, que no se incluya una regulación expresa sobre medidas concretas que favorezcan el crecimiento y la consolidación del tejido empresarial femenino andaluz.

Sobre el Registro de Planes de Igualdad y el Catálogo de Empresas, el nuevo apartado 5 del artículo 27 incorpora una novedad a nuestro ordenamiento, como es la creación del Registro de planes de Igualdad en las Empresas, así como la creación de un catálogo de empresas con plan de igualdad, sin que quede señalado ni el objetivo ni la finalidad del citado registro, ni en el texto, ni en la exposición de motivos de la ley.

Dada la imprecisión, entendemos que el registro es un instrumento para poder valorar y evaluar las obligaciones relativas a la negociación e implantación de los planes de igualdad en las empresas y para aplicación de un sistema de estadística e indicadores cuantitativos y cualitativos vinculados al Instituto de Estadística en la planificación, ejecución y evaluación de los planes de políticas de igualdad de género, ya que, desde la óptica empresarial, es necesario recordar que la normativa europea —la Directiva de Servicios— prohíbe taxativamente la creación de registros de empresas que supongan una traba de acceso al mercado, salvo que sea por una razón de imperiosa necesidad; razones perfectamente tasadas en la normativa comunitaria y que no se percibe en este ámbito. Y, de otro lado, la Ley General de la Unidad de Mercado impide introducir mecanismos o trabas que supongan una situación que pueda considerarse de desventaja entre empresas radicadas en distintas comunidades autónomas.

Entendemos que el Registro Público de Planes de Igualdad debería quedar adscrito al departamento competente en materia laboral, en la actualidad Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, que debería tener el desarrollo reglamentario, funciones de validación de los mismos y su promoción y asesoramiento, así como la intermediación entre las partes cuando la negociación de los planes se vea interrumpida. Deberá inscribirse tanto en los planes de igualdad en las empresas, que están obligadas a ello, a disponer de ello, así como de las empresas que los elaboren voluntariamente.

La regularización o la regulación sobre la creación de un catálogo de empresas, con planes de igualdad, no nos parece objeto de desarrollo en la norma, pudiéndose contemplar como una medida a desarrollar en el Plan Estratégico de Igualdad o en el desarrollo reglamentario que se haga del artículo 27.5.

Respecto a la conciliación en las empresas respecto a la modificación que se propone en el artículo 38.1, en el que básicamente lo que se hace es concretar que las medidas de flexibilidad horaria se incluirán en los planes de igualdad y en los convenios colectivos, consideramos que era más acertada la redacción anterior, pues tenía un carácter mucho más amplio que el que ahora se incluye.

En efecto, la norma no modificada establecía que se incorporaran medidas, en general, para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y con la nueva redacción estas medidas se circunscriben solo a la flexibilidad horaria, no incluyendo otras como pudieran ser la promoción de la corresponsabilidad, las medidas de formación e información, la adaptación del puesto de trabajo y otras que pudieran establecerse.

Además, y en todo caso, tal y como se hace en el artículo 28 de la ley, el texto propuesto debería partir del reconocimiento a la autonomía de las partes en el ámbito de la negociación colectiva, algo que no aparece en este nuevo artículo 38.1, cuya supresión proponemos.

Respecto a la colaboración de las organizaciones empresariales, siguiendo como hasta ahora ordenadamente con el articulado, conviene llamar la atención sobre el artículo 54.4 modificado. Dicho artículo, en el ámbito de la promoción de la participación social, establece que podrán celebrarse convenios de colaboración, perdón, para la consecución de la igualdad, con los colegios y asociaciones profesionales de Andalucía, es decir, se están excluyendo de esta posibilidad de trabajar convenientemente con todas las organizaciones empresariales de Andalucía, entre ellas, la propia Federación Andaluza de Mujeres Empresarias, que no somos una asociación profesional, como dije anteriormente, sino una organización empresarial.

Entendemos que debe modificarse el tenor de esta norma.

Sobre la capacidad del dictamen del Instituto Andaluz de la Mujer, respecto a su artículo 67, que regula la competencia del Instituto Andaluz de la Mujer en relación a la emisión de dictámenes previstos en el apartado 3, del artículo 95 y de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, en aras de la necesaria seguridad jurídica y de la coherencia que debe tener toda norma y compartiendo la importancia y trascendencia que ese dictamen forense tiene para el fin perseguido por la norma, sería de interés que se especificara que la correspondencia, perdón, la competencia que la ley confiere al IAM solo a los efectos de los dictámenes que tiene relación con los ámbitos propios de su norma de creación.

El precepto de la jurisdicción social citado habla también de cuestiones de origen racial, étnico, religioso, de convicciones, discapacidad, edad, etcétera, es decir, cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades; en general, cuestión de mayor amplitud que la igualdad de género y que el ámbito competencial tiene, excede al ámbito competencial que tiene reconocido el IAM.

Sobre la capacidad de practicar investigaciones del Instituto Andaluz de la Mujer, siguiendo con las funciones encomendadas al IAM, el artículo 69 introduce una de las principales novedades de esta ley, como es la capacidad de investigación del IAM.

Al respecto, el alcance y objeto de dicha investigación genera ciertas dudas en cuanto a la formulación propuesta, desde el punto de vista del análisis de técnicas jurídicas, duda que crea y digamos que confirma el propio texto normativo sometido a nuestro dictamen, cuando en el artículo 75.a) establece que es una infracción leve la insuficiencia o parcial colaboración con el IAM durante la acción investigadora e inspectora de este; es decir, es la propia ley la que está identificando investigación con inspección, lo cual, tratándose además de un organismo autónomo, genera importantes dudas de carácter jurídico, que entendemos deben ser resueltas por la vía del análisis del principio de legalidad. Teniendo en cuenta, además, que los artículos 75.a) y b) y 76.a) y b) distinguen claramente entre una acción investigadora del IAM y una acción inspectora de la Administración de la Junta de Andalucía.

Por nuestra parte, y en relación estrictamente a la óptica empresarial, no podemos compartir el contenido del artículo 70, en tanto y en cuanto se está habilitando al IAM en el caso de las empresas a realizar una labor de investigación o inspección, según se determina, según se determine por quien sea competente para ello, que claramente, en nuestro ordenamiento, tiene atribuida la autoridad laboral.

Igualmente, no podemos compartir que algo tan importante como el procedimiento de investigación se remita íntegramente, artículo 71, al ámbito reglamentario, máximo dadas las dudas que el propio texto legal introduce.

Es evidente la intención del legislador, de la legisladora, de tratar de generar un nuevo campo de acción a la actividad del IAM en las empresas, que se configura de una forma muy débil y sinuosa; por ejemplo, cuando en el artículo 69.e) se dice que: «Es función del IAM colaborar con la Inspección de Trabajo, en orden al seguimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria». ¿Qué es, jurídicamente hablando, colaborar en el seguimiento del cumplimiento de la norma laboral? El derecho sancionador, la capacidad inspectora de las administraciones no debe basarse, en ningún caso, en conceptos jurídicos tan indeterminados que rozan la subjetividad más absoluta, por lo que proponemos que se actúe con mucha claridad y que la norma se redacte con la precisión que se requiere, dada la afección a derechos muy importantes para las empresas.

Por otra parte, si se asignan nuevas funciones al Instituto Andaluz de la Mujer, lo lógico sería modificar su ley de creación que se contiene en una norma de 1988.

Igualmente, debe aclararse todo lo relativo al ámbito procedimental, que entendemos puede generar confusión. Así, el artículo 69 establece que el IAM tendrá como función practicar investigaciones a los efectos de incoar el correspondiente procedimiento sancionador.

El artículo 85.1, por su parte, señala que: «El órgano competente para acordar la iniciación del procedimiento sancionador» —se entiende— «será la persona titular del centro directivo de la consejería competente».

En el artículo 85.2 se indica que: «En el acuerdo de inicio del procedimiento sancionador, se establecerá el órgano que deba instruir el procedimiento».

El 85.3 señala que: «La competencia para la imposición de las sanciones leves la tendrá el personal titular del Instituto Andaluz de la Mujer».

En nuestra opinión, así configurado, puede suceder que el mismo órgano, el IAM, sea el que investigue para incoar el expediente, el que posteriormente esté encargado para instruir el procedimiento y, finalmente, su titular el que imponga las sanciones. ¿Es esto admisible, con carácter general, en la configuración del derecho sancionador? Insistimos, tal y como hemos comentado sobre la capacidad jurídica de investigar o inspeccionar el IAM, estamos ante una cuestión jurídica que deben aclarar los técnicos en la materia, que deben velar por el principio de legalidad, pero, tal y como está redactada hoy día la norma, surgen importantes dudas que requieren de su correspondiente análisis.

Y, finalmente, una última reflexión sobre esta materia, en todo caso, la actividad investigadora o inspectora del IAM, como se cita en el artículo 75.a) de la ley, debe entenderse que solo podrá ser desarrollada por personal funcionario que ostente la condición expresa de agente de autoridad, tal y como establece la legislación en materia de función pública, elemento que resulta sustantivo a la hora de la efectiva aplicación de esta nueva función.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Le ruego que vaya concluyendo, señora Alonso.

La señora ALONSO LORENTE, PRESIDENTA DE LA FEDERACIÓN ANDALUZA DE MUJERES EMPRESARIAS (FAME)

—Voy terminando. Gracias, presidente.

Como habrán podido comprobar, hemos tenido ocasión de hacer un exhaustivo análisis de la norma, dado que consideramos que es de enorme importancia para que se pueda desarrollar su máxima eficacia y que sea lo más clara posible.

Termino ya porque estamos convencidos y convencidas de que tenemos que dotarnos de un instrumento legal, de instrumentos legales para seguir fortaleciendo el objetivo compartido, que es lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Somos conscientes de nuestra responsabilidad social, de la necesidad de participar activamente en la promoción de la igualdad, de contribuir a eliminar y remover esas barreras de género y diferencias donde puedan existir.

También sabemos que no se trata solo de modificar paradigmas jurídicos, sino de modificar pautas y modos de comportamiento que socialmente están instaurados y que requieren un importante cambio, comenzando por todo aquello que nos afecta: facilitar la incorporación de la mujer al empleo, en la actividad empresarial, la actividad autónoma, para facilitar su empoderamiento económico y social, su plena integración y el máximo desarrollo de su libertad personal.

Desde esta organización empresarial, desde CEA y desde FAME, compartimos todos estos objetivos, y esperamos que esta ley, y sobre todo —como decía al principio—, el desarrollo de la planificación estratégica prevista, contribuya a que la igualdad real y efectiva de hombres y mujeres sea una realidad en Andalucía.

Muchísimas gracias, presidente.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias, señora Alonso.

¿Tienen los portavoces de los grupos parlamentarios alguna pregunta a realizar a la compareciente? Pues, como no hay ninguna pregunta, le damos muchísimas gracias por su intervención. Y si nos podrían dejar por escrito, o quieren dejar por escrito alguna intervención o cualquier documentación, estaremos encantados de recogerla, o que la manden a los servicios jurídicos de esta comisión, para que sea trasladada a los diferentes grupos parlamentarios.

Muchísimas gracias.

[Receso.]

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues retomamos las comparecencias, dándole la bienvenida a la señora Carrasco Tenorio, secretaria de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, a la cual le informamos que tiene diez minutos para su exposición. Y posteriormente, si los grupos parlamentarios desean hacer alguna pregunta o pedir alguna concreción u opinión sobre texto en cuestión, pues ya ellos se la formularán.

Y ya, sin más dilaciones, le damos la palabra a la señora Carrasco.

La señora CARRASCO TENORIO, SECRETARIA DE LA MUJER DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

—Bueno, ante todo pedir disculpas por el retraso, y espero no haber causado muchos cambios.

Bueno, agradecer la posibilidad de comparecer ante esta comisión para trasladar la valoración que, desde Comisiones Obreras Andalucía, hacemos del proyecto de ley de modificación de la Ley 12/2007 —que lo he corregido ahí porque ha habido...— para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

A lo largo de todo su procedimiento hemos remitido, desde Comisiones Obreras, distintas alegaciones en todo el proceso, y parte de estas alegaciones y de las reivindicaciones que hemos ido realizando a lo largo de la vigencia de la Ley de Igualdad, creemos que han quedado incorporadas en este proyecto.

Queremos destacar, especialmente, la inclusión de elementos que para nosotros son clave, como es la formación del personal al servicio de las administraciones públicas, quienes tienen el deber de dar ejemplo de credibilidad de estas políticas que se ponen en marcha. Especialmente, queremos destacar la formación en los centros educativos, que juegan un papel importantísimo en el impulso para alcanzar, de una manera real y efectiva, el objetivo de la igualdad entre mujeres y hombres, aunque consideramos que habría que haberlo incluido para todo el personal que se relaciona con el alumnado, tanto docente como no docente. No obstante, creemos que son positivas, con el fin de avanzar en la perspectiva de igualdad de género.

Asimismo, consideramos que podría ser recomendable la creación de escuelas de padres y madres, donde se promueva el espíritu de coeducación y métodos pedagógicos no violentos y no sexistas, que fomenten los hábitos y actitudes de corresponsabilidad y educación en valores en todos los entornos de los menores. Lograr el cambio cultural y educacional conlleva —somos conscientes— algo más que el uso de un lenguaje no sexista, o de una imagen pública; por eso, creemos que es importante introducir en la formación materias relacionadas al papel de la mujer en la ciencia, en la tecnología y en la innovación; así como creemos que es obligación de las administraciones ser referentes, potenciando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, para dar testimonio con hechos concretos y evaluables.

Valoramos muy positivamente la vinculación entre las consejerías competentes en la materia de igualdad y de empleo para la mejora, en términos de igualdad, en las empresas públicas. También valoramos la creación de un registro de planes de igualdad, las modificaciones en materia de negociación colectiva y el reconocimiento del papel de los interlocutores sociales. Apostamos por una contestación aún más integral, que permita que todos los agentes implicados en ella —tanto públicos como privados— tengamos más herra-

mientas para la prevención, detección y eliminación toda forma posible de discriminación o manifestación de violencia de género y/o atentado contra la dignidad de las personas por razón de sexo.

Ante la abrumadora realidad de la más grave consecuencia de la violencia contra las mujeres, el feminicidio, que eleva a quince las mujeres asesinadas en estos seis meses de año, de las cuales, el 33% son andaluzas, y una menor, que también era andaluza, creemos que es urgente poner en marcha todas estas medidas que contribuyan a la eliminación de esta lacra social.

Este año 2018, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres ha tenido un importante espaldarazo, que se produjo el 8 de marzo, en el que la sociedad andaluza, de forma masiva, manifestó su deseo de revertir las desigualdades sociales que sufrimos las mujeres. La huelga convocada por las organizaciones sindicales y plataformas feministas, de las que formamos parte Comisiones Obreras Andalucía, tuvo un amplio seguimiento en todas sus líneas de consumo estudiantil, de cuidados y laboral. Cientos de empresas realizaron asambleas, en las que pudimos reflexionar sobre las desigualdades y discriminaciones en el centro de trabajo, y se sumaron a los paros y las acciones convocadas. Ya no es posible mirar hacia otro lado ante las discriminaciones y abusos que se hacen contra las mujeres; lo que hemos podido comprobar en estos últimos meses con las denuncias de abusos sexuales y laborales en algunas empresas freseras y la discriminación salarial en la aceitera cordobesa.

Desde Comisiones Obreras Andalucía venimos denunciando estas situaciones desde siempre, y demandando medidas para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en las empresas. Por ello, queremos volver a poner sobre la mesa que hay determinados cambios que darían un giro de 180 grados en temas de igualdad en la sociedad, y más concretos, en los centros de trabajo. Y nos referimos, especialmente, a tres líneas de trabajo, que creemos deberían haber quedado apuntaladas en esta ley.

La primera, llevar las medidas de igualdad a las micro, pequeñas y medianas empresas, aquellas que no están obligadas a contar con planes de igualdad, pero sí llamadas con la ley estatal a ser el motor de impulso de la igualdad de género por conformar más del 95% del tejido productivo de Andalucía. El impacto de esta apuesta sería de gran calado para trabajadoras y trabajadores.

Segundo. Al refuerzo del papel de la negociación colectiva, a través del reconocimiento de la representación sindical en los centros de trabajo, tanto en los públicos como en los privados, ya que desde sus negociaciones se puede avanzar en planes de igualdad, protocolos de acoso sexual por razón de sexo, en herramientas vinculadas a la erradicación de los mismos; en la formación continua, en la conciliación y en las mejoras de las condiciones de igualdad, respetando las condiciones laborales de todos y todas.

Tercero. La determinación como objetivo prioritario en los planes de actuación de la Inspección de Trabajo, de actuaciones contra la discriminación salarial, así como el acoso sexual y por razón de sexo.

Creemos que es una medida importante para garantizar el cumplimiento de la ley, y será interesante para la práctica sindical, ya que nos permitiría prevenir o valorar las malas praxis. No obstante, consideramos un avance muy importante que en esta ley se recoja que la Administración de la Junta de Andalucía realizará periódicamente estimaciones del valor económico del trabajo doméstico, incluido el cuidado de las personas realizado en toda la Comunidad Autónoma andaluza, con el fin de dar a conocer su importancia económica y social; conscientes de que la visibilización de esta realidad y su cuantificación nos puede ayudar a que, de una vez por todas, se regularice a estas trabajadoras, y se dé cumplimiento al Convenio 189 de la OIT.

En lo referido a combatir la discriminación laboral, valoramos positivamente el desarrollo de programas específicos dirigidos a la eliminación de la discriminación por razón de género, en colaboración con los interlocutores económicos y sociales, habida cuenta de que exigiremos el cumplimiento de este artículo, al objeto de avanzar en la erradicación de la brecha salarial.

La creación de un Registro de Plan de Igualdad en el ámbito andaluz para comisiones tiene un carácter fundamental por ser la herramienta indispensable para detectar el cumplimiento de las obligaciones de las empresas en los temas de planes de igualdad. Nos permite conocer la implantación de los mismos, las medidas que se ponen en marcha y realizar un seguimiento para ir viendo si se va cumpliendo la Ley de Igualdad.

Valoramos adecuadas las propuestas sobre conciliación recogidas, entre las que están algunas de las que habíamos demandado, como garantizar un servicio completo de comedores escolares en función a la demanda y atención complementaria de carácter extracurricular del horario y el calendario preestablecido, y el facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres.

Consideramos que la medida de conciliación de empleo público y la obligatoriedad de negociar con las organizaciones sindicales más representativas en la comunidad autónoma, de forma previa, en las consejerías, agencias públicas y entes instrumentales se hacían más que necesario.

Queremos destacar que las medidas que radican las consecuencias negativas que sobre la carrera profesional de las mujeres tienen los permisos de maternidad, excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores o con discapacidad son de suma importancia para eliminar estas discriminaciones.

A pesar de todos estos avances formales que esperamos se cumplan, consideramos que el proyecto de ley adolece de algunas opciones, entre ellas, el no instar a las pymes a establecer planes de igualdad, aunque sí recoge la obligatoriedad de respetar la igualdad, pero no se ha concretado en una obligación de hacerlo. En este sentido, creemos que es prioritario favorecer la formación y sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia a las mujeres a quienes negocian los convenios colectivos y los planes de igualdad de todos los agentes sociales y de todos los agentes que intervenimos en las negociaciones.

Por último, desde Comisiones, consideramos que la obligatoriedad de instalar en centros de trabajo, centros de educación infantil, puede causar efectos perversos de cara a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres, pues contar con una guardería en el propio centro puede facilitar a las empresas cierto abuso. Asimismo, creemos que no se garantiza que el personal de estos centros sea personal público. Nuestra demanda, en este sentido —nuestra reivindicación—, ha sido siempre que fueran las administraciones responsables, y dotaran con centros infantiles públicos, en las zonas necesarias, suficientes para atender la demanda.

Una vez dado este fundamental paso de recoger, en una norma con rango de ley, los avances y medidas necesarias e imprescindibles, el paso siguiente es el desarrollo reglamentario de la ley en un breve periodo de tiempo, evitando así que ocurra como hasta ahora, que aún no ha visto la luz el reglamento para la evaluación de la aplicación de la ley que se recogía en el artículo 64.

Y, sin más, estas son las aportaciones de Comisiones Obreras de Andalucía.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias, señora Carrasco.

DIARIO DE SESIONES DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Núm. 550

X LEGISLATURA

19 de junio de 2018

¿Tienen alguna pregunta, alguna cuestión que formularle a la compareciente? ¿No?

Pues, muchísimas gracias.

La señora CARRASCO SÁNCHEZ, SECRETARIA DE LA MUJER DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)

—Gracias a vosotros.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Y encantando por su intervención.

[Receso.]

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Bueno, pues seguimos con las comparecencias, y en este caso le damos la bienvenida a doña Estela Sánchez Benítez, en representación... como vicepresidenta segunda del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

Le recuerdo que tiene usted diez minutos para su exposición, y que después, si así lo desean, los portavoces de los grupos parlamentarios, de formular algunas preguntas sobre su intervención, si tienen algo que aclarar.

Pues, ya sin más demora, pues le damos a usted la palabra, señora Sánchez.

La señora SÁNCHEZ BENÍTEZ, VICEPRESIDENTA SEGUNDA DEL CONSEJO ANDALUZ DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES (CAPM)

—[...] para estar aquí, porque es muy importante el poder introducir o poder intentar introducir lo que entendemos las asociaciones de mujeres y el consejo que es importante para esta nueva ley.

El consejo realiza una valoración muy positiva del proyecto de ley de modificación de la Ley 12/2007. El proyecto supone un avance importante respecto a la regulación actual sobre la exigencia en la aplicación del principio de igualdad de trato y la lucha contra la discriminación.

Supone, asimismo, un esfuerzo por incorporar especialmente las brechas de género que en estos momentos de vigencia de la actual ley han tomado cuerpo y se deben eliminar. Es especialmente relevante que el presente proyecto vea definitivamente la luz para que resulte un instrumento normativo de primer orden en Andalucía.

Resulta especialmente positivo tanto la defensa del principio de igualdad de género en el sector privado, que antes estaba muchísimo menos desarrollado, como la inclusión del régimen sancionador, que es totalmente nuevo, y, desde luego, nos congratulamos enormemente de que se haya hecho una ley impositiva.

Creemos firmemente que la norma que en su día apruebe el Parlamento, si no se aparta sustancialmente del presente proyecto y es objeto de enmienda de mejora, sin suponer un recorte a los avances que incorpora, se estará contribuyendo económica y socialmente para que nuestra sociedad sea más justa e igualitaria. Sin perjuicio de lo anterior, se proponen las siguientes mejoras al texto del proyecto y, en consecuencia, realizamos las siguientes.

Nos ha llamado la atención el hecho de que en este nuevo texto, diez años después de la ley, se sigan utilizando términos como impulsará, podrá, promoverá, etcétera. Siendo una ley que se presupone impositiva, sería conveniente que estos términos pasen a ser más imperativos, como garantizará, deberá, realizará, obligará. Esta ley tiene que ser de obligado cumplimiento y evitar interpretaciones de quienes la apliquen, de forma especial en lo referente al régimen sancionador y a los medios de comunicación, toda vez que se hace necesario que en la prensa, publicidad radio y televisión se utilice ya, obligatoriamente, un lenguaje no sexista. Es decir, en el año 2007 estuvo muy bien porque era la primera ley que se hacía, pero esto no puede seguir manteniéndose diez años después, lo de impulsará y promoverá; yo creo que ya es necesario que nosotras estemos por derecho propio en todos los sitios.

Resulta positivo incorporar al texto de una manera rotunda la necesidad de aplicar correctamente el *mainstream* de género o transversalidad en la normativa y ejes de acción de la Junta de Andalucía. Siendo un apartado novedoso y oportuno, el nuevo título de infracciones y sanciones merece un estudio en profundidad y comparativo con otras normativa sancionadoras.

De entrada, uno de los aspectos a considerar es que el texto legal que nos ocupa interpela en gran medida a la propia Administración de la Junta de Andalucía, y este procedimiento sancionador no será aplicable. Por lo tanto, se hace necesario establecer garantías, explorando otros procedimientos.

Uno de los recursos de que dispone la Administración de la Junta de Andalucía, que podía tener un papel activo e importante que este control, es la Inspección General de Servicios, una de las materias sobre las que se ha legislado en los últimos años, que puede tener aspectos comparables a efecto de buscar procedimientos de garantía con la propia Administración de la Junta de Andalucía. Esta es la Ley 1/2014, de Transparencia Pública de Andalucía. En este sentido, también sería pertinente aludir a las responsabilidades de las autoridades y del personal en relación con las obligaciones que la Ley 12/2007 establece.

En relación con el capítulo dedicado a la imagen y a los medios de comunicación, queremos poner de manifiesto las limitaciones en la autorregulación, que hasta ahora no ha demostrado su eficacia. Sería necesaria una ley específica o incluir aquí aspectos mucho más concretos en términos de regulación. De todos modos, se propone modificar la redacción de la versión actual, en el sentido de exigir un mayor compromiso.

En cuanto a las experiencias de las unidades de igualdad de género creadas por esta ley, nos ha permitido hacer un balance del trabajo desarrollado en estos últimos diez años y pone de manifiesto las necesidades que se concretan con estructuras propias y suficientes, máxime cuando con este proyecto nuevo de modificación se pida a cada una de las consejerías un mayor compromiso con la igualdad, traducido en planes de actuación. Sería necesario que estas unidades estuvieran gestionadas por personas con dedicación plena a estas funciones, con requisitos de formación específica en la materia.

La experiencia nos dice que esta es la única forma de poder incidir realmente en las políticas públicas. De hecho, sorprende satisfactoriamente observar que en el anteproyecto que estamos informando se establece que cada universidad pública de Andalucía se dotará con estructuras propias y suficientes de una unidad de igualdad de género, con el fin de impulsar, coordinar y evaluar la implementación de las perspectivas de género en su ámbito de actuación. Es decir, deja muy claro que las unidades de igualdad de género de las universidades deberán tener una estructura propia y suficiente.

Además, entendemos que se debe de modificar este proyecto, con las siguientes enmiendas que proponemos.

Bueno, en el artículo 13, se hace necesario incluir una mención sobre la necesidad de que las bases reguladoras de las subvenciones públicas en Andalucía establezcan como requisito que los proyectos subvencionados dispongan de su correspondiente informe de impacto de género. De esta manera, se deberá incluir la posibilidad de poder imputar como gastos subvencionables los costes generados por aquellas actuaciones necesarias para remover los obstáculos que impidan o dificulten la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Se propone la siguiente redacción: «Los proyectos que se presenten a las convocatorias públicas de subvenciones y, en general, de cualquier tipo de ayuda deberán incorporar un informe de evaluación de impacto de género del contenido de los mismos. Asimismo, podrán imputar a las subvenciones los costes derivados de las acciones correctoras dirigidas a remover los posibles impactos ne-

gativos que se detecten, a fin de poder reducir o eliminar diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad de mujeres y hombres». Es, simplemente, utilizar las subvenciones en la perspectiva de género, para poder desarrollarlas.

En el artículo 15, se propone modificar la redacción del apartado 3.f), eliminando la elección de roles de género, —eso tiene un significado un poco peyorativo—proponiendo, por tanto, la siguiente redacción: «Garantizar la igualdad de trato y no discriminación, independientemente de la identidad u orientación sexual; incluir la educación coeducativa en todos los centros que reciben algún tipo de ayuda o subvención de la Administración»

También solicitamos que se modifique el punto 5 de la redacción actual, y proponemos que «el sistema educativo integre la educación afectivo-sexual y las relaciones igualitarias». Entendemos que esta modificación es muy importante, puesto que vamos comprobando que las relaciones afectivo-sexuales entre los jóvenes son de extrema desigualdad de género.

En el artículo 43.1 se hace necesario incluir una especial protección para aquellas mujeres que han sido responsables del cuidado continuado de larga duración de familiares dependientes; mujeres que se encuentran en una especial situación de vulnerabilidad, y que necesitan ayuda y atención para su inserción laboral y social. Por ello, se propone incluir el siguiente párrafo, en el apartado 1: «y aquellas mujeres que han sido responsables del cuidado continuado de larga duración de familiares dependientes».

En el artículo 50 también queremos hacer una serie de enmiendas, porque consideramos que la actividad deportiva es una de las áreas en las que se mantiene más discriminación sobre las mujeres, como son la presencia de las mujeres en los actos de entrega de premios deportivos, como meros objetos; así como el sexismo en la prensa deportiva; y también, las mujeres aún detentan mínimos niveles de participación en las federaciones deportivas. Por ello, se propone incluir un apartado 6 con el siguiente tenor: «La Administración pública sancionará las discriminaciones en la información deportiva y el sexismo en la prensa, así como el uso como objeto del cuerpo de la mujer en los espacios de entrega de premios deportivos, calificándose como faltas muy graves».

Se hace también necesario incluir un nuevo apartado que establezca que «las federaciones deportivas en Andalucía, deberán establecer las medidas adecuadas para que en sus órganos colegiados se garantice la representación equilibrada de mujeres y de hombres».

Y por último, también incluir que «La Administración pública fomentará la presencia, en los órganos de participación, de las asociaciones de mujeres de las actividades deportivas»

Creemos que es muy necesario que, en todo tipo de consejos o comisiones, haya paridad entre mujeres y hombres. En todas las consejerías, en todas las comisiones, en todas las reuniones que se realicen, ya tiene que ser así. Ya no podemos dejar esto para una modificación posterior. Y en la agricultura, entiendo que también es muy importante, porque es otro de los sectores donde menos presencia equilibrada hay de mujeres, que se desarrolle también una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Por último, en el artículo 68, entendemos que la transversalidad alude a la necesidad de que los poderes públicos se impliquen de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones; toda la acción del Gobierno tiene que ir encaminada a este objeto. Y para conseguir que la igualdad no sea un gueto, sino algo que obligue a todo el Gobierno, que impregne toda su acción, es necesario que las políti-

cas de igualdad estén en Presidencia, porque los poderes públicos tienen la obligación constitucional de eliminar los obstáculos que impidan que la igualdad sea real y efectiva, y se trata de buscar el instrumento más adecuado para lograrlo.

Por ello, para que no quede al albur del partido político que gobierne en cada momento, proponemos que se incluya en el texto de reforma de la ley que hoy estamos debatiendo, el siguiente artículo: «El Instituto Andaluz de la Mujer deberá encontrarse adscrito a aquella Consejería que detente, entre sus competencias, la de coordinación de todas las políticas y la de ser responsable de ejercer funciones de carácter transversal». El Instituto de la Mujer ya estuvo en Presidencia, y desde luego, las asociaciones de mujeres entendemos que es allí donde debe estar.

Por último, en la disposición transitoria única, consideramos necesario modificar la disposición transitoria única, en tanto que parece que haya sido un olvido de redacción. Por ello, se propone incluir que «los presupuestos de la Junta de Andalucía consignarán las previsiones económicas necesarias para el desarrollo de la presente Ley».

Muchas gracias.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias, señora Sánchez.

¿Los portavoces tienen alguna pregunta para realizar en la comparecencia? ¿Sí?

La señora SÁNCHEZ BENÍTEZ, VICEPRESIDENTA SEGUNDA DEL CONSEJO ANDALUZ DE PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES (CAPM)

—Sí, sí, sí, ojalá se tengan en cuenta todas las que hicimos, que ya en el informe primero que hicimos se han tenido muchas, muchas, cosas en cuenta de las que dijo el CAPM. Por eso, se ha reducido considerablemente este informe.

Y daros las gracias, desde luego, de que se hayan incluido. Para nosotras es un honor.

Muchas gracias.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias señora Sánchez, por sus aportaciones

Suspendemos hasta las 12:00 la comisión.

[Receso.]

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues, retomamos los trabajos de la comisión por los comparecientes para la tramitación del proyecto de ley de modificación de la Ley 12/2007, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Y, en este caso, le damos la bienvenida a doña Emelina Fernández Soriano, presidenta del Consejo Audiovisual de Andalucía. Como usted sabe por otras ocasiones, tiene usted 10 minutos para la exposición y, después, si así lo desea cada uno de los grupos parlamentarios, podrán realizarle algunas preguntas para concretar más algún aspecto de su intervención.

Y ya sin más dilación, le damos a usted la palabra, señora Fernández.

La señora FERNÁNDEZ SORIANO, PRESIDENTA DEL CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

—Muchísimas gracias, señor presidente.

Señorías, en primer lugar, quiero agradecerles la oportunidad que me ofrecen para exponer la opinión del Consejo Audiovisual de Andalucía sobre el proyecto de modificación de la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En primer lugar, quería decirles que me parece una iniciativa muy oportuna, ya que resulta imprescindible adecuar esta ley autonómica a los avances sociales, económicos y políticos actuales, y reforzar así los mecanismos legales para garantizar un correcto cumplimiento del principio fundamental de igualdad entre hombres y mujeres.

Andalucía siempre ha sido una comunidad autónoma pionera en la defensa y promoción de la igualdad de género. De hecho, la ley de creación del Consejo Audiovisual de Andalucía, que es el año 2004, ya encomendaba a esta institución que represento la función de promover la igualdad en los medios audiovisuales de Andalucía. Ninguna autoridad audiovisual europea disponía de un mandato tan explícito como el atribuido a nuestra ley en ese momento por este Parlamento.

Nuestra experiencia ha servido de ejemplo para muchas autoridades reguladoras, y hemos sido reconocidos en distintas plataformas internacionales por liderar trabajo y estrategias en la defensa de la no discriminación de la mujer en los medios visuales. Unos medios que desempeñan un papel trascendental para reflejar la diversidad y el pluralismo social. En sus manos está representar adecuadamente sin prejuicios ni estereotipos la imagen, discursos y conocimientos que generan las mujeres.

En los 13 años que el consejo lleva trabajando en la promoción de la igualdad de género en los medios de comunicación que operan en nuestra comunidad nos hemos encontrado con diversos obstáculos. En numerosas ocasiones hemos reclamado la adopción de instrumentos legales que aseguren la eficacia de nuestras actuaciones, puesto que el ordenamiento jurídico vigente hasta el momento ha resultado insuficiente para combatir la invisibilidad y la discriminación de la mujer en los medios. La asunción de un modelo que prima el principio de libertad de expresión y de empresa sobre el principio de igualdad nos ha llevado a adoptar un sistema que confía en la autorregulación y la ética de los medios como el instrumento más adecuado para asegurar los derechos de la mujer.

Este modelo, con alguna excepción, no ha impedido que se siga ofreciendo una imagen estereotipada y desigual de la mujer, y esto queda patente en los estudios periódicos que elabora el Consejo Audiovisual so-

bre esta materia. Según los datos del último análisis correspondiente al año 2017, que esta misma tarde someteremos al Pleno del Consejo, el tiempo de palabra para las mujeres en el conjunto de los informativos de las televisiones que analizamos es del 33,9%, un valor que ha ido evolucionando positivamente en los últimos años, aunque sigue estando por debajo de los valores deseables en una comunidad donde las mujeres representan más de la mitad de la sociedad.

Si pasamos al ámbito cualitativo del tiempo de palabra, solo una de 4 personas expertas que analizan y opinan sobre los diferentes asuntos que abordan los telenoticiarios son mujeres; un valor algo superior a la media europea, que se sitúa en una de cada cinco intervenciones, según un reciente informe del Parlamento Europeo que acabamos de conocer sobre las medidas a adoptar para garantizar la igualdad de género en los medios. Este factor depende directamente de los medios de comunicación y de los profesionales del periodismo, que son quienes deciden las fuentes informativas a las que acuden en calidad de expertas.

La imagen que de hombres y mujeres reflejan las noticias sigue sin corresponderse con los logros alcanzados por la población femenina en la sociedad. En los informativos se evidencia una mayor concentración de mujeres en ámbitos y roles tradicionalmente femeninos. Y si tomamos, por ejemplo, la información deportiva, un asunto que conoce bien esta Cámara, este Parlamento, y sobre el que se han aprobado dos PNL, la información deportiva sigue siendo cosa de hombres, aunque tengo que decirles como dato positivo que las intervenciones de las deportistas reflejan por primera vez un porcentaje del 8,2%.

Como pueden observar, la influencia social de las mujeres sería, sin lugar a dudas, menor que la de los hombres si se utilizara como indicador su proyección en los medios. De ahí que la tramitación de esta ley que nos ocupa sea una excelente oportunidad para propiciar un diálogo con el sector de los medios de comunicación y su papel como motor de cambio de la sociedad.

Y, en este contexto, les voy a trasladar las consideraciones del consejo al proyecto de ley, todas ellas, centradas lógicamente en el ámbito de nuestras competencias. En primer lugar, sería necesario distinguir claramente sobre a qué medios de comunicación, audiovisuales o no, deben entenderse referidos los distintos mandatos contenidos en el proyecto de ley. Como es sabido, los medios audiovisuales están sujetos a una regulación diferente que los medios escritos y otros medios de comunicación, como los digitales. Incluso dentro de la propia tipología de los medios de comunicación audiovisual sería necesario modular las previsiones en función de la titularidad pública o privada de los mismos.

Nuestro ordenamiento jurídico atribuye a los medios de comunicación audiovisual de titularidad pública una función de servicio público de la que carecen los prestadores del servicio audiovisual de titularidad privada, considerados de interés general. Esta cuestión parece que no se tiene en cuenta en este en el texto, ya que no se distinguen las medidas de acuerdo a su titularidad y a las obligaciones que para los medios públicos, dependientes de la Administración autonómica, se establecen a través de instrumentos como la carta de servicio público o el contrato programa. A partir de ahora, cualquiera de mis referencias a los medios de comunicación en esta comparecencia debe entenderse como los medios de..., en los medios de comunicación audiovisual sobre los que el Consejo ejerce sus competencias.

Las medidas de promoción de la igualdad que voy a plantearles podríamos dividir las en dos bloques: medidas desde los medios y medidas en los medios. Para fomentar la igualdad desde los medios, mi primera propuesta es la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos de otorgamiento de títulos

habilitantes en los medios de comunicación públicos y privados sujetos al ámbito competencial de la Junta de Andalucía; de forma que se fomente una presencia equilibrada de la mujer en los consejos de administración, la existencia de planes de igualdad, el acceso igualitario a..., entre otras, el acceso igualitario a puestos de responsabilidad.

Otra medida que les proponemos es que los medios de comunicación, en el marco de su plan de igualdad o de su política de recursos humanos, dispongan de personas cuyo cometido sea velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación. Y, además, recomendamos promover la formación especializada en materia de género de los profesionales de la información y la igualdad salarial. Estas propuestas no son exclusivamente nuestras. El Parlamento europeo, tras analizar los resultados del informe al que he hecho referencia con anterioridad, ha instado a los Estados miembros y a las compañías de medios que adopten medidas para garantizar la representación igualitaria de mujeres y hombres en los medios de comunicación. El Parlamento Europeo reclama, además, medidas urgentes para la equiparación salarial, dado que cuantifica una brecha salarial que alcanza al 17% para puestos de igual responsabilidad, lo que califica como un problema persistente. Por otro lado, y ya en el campo de las medidas a tener en cuenta en los medios, consideramos que el proyecto de ley..., consideramos necesario que el proyecto de ley recoja la adopción de un modelo de corregulación, una herramienta eficaz para incorporar compromisos de obligado cumplimiento en la defensa de la igualdad que, después, resultarían exigibles por parte del Consejo Audiovisual.

En este modelo de corregulación, el consejo tendría la facultad de acordar y consensuar con los prestadores una serie de criterios e indicadores que permitan evaluar los avances y retrocesos en cada uno de los medios y delimitar conceptos jurídicamente indeterminados que garanticen un correcto cumplimiento de la ley una vez aprobada. Me refiero, por ejemplo, señorías, a delimitar el concepto de lenguaje sexista, cuyo empleo —como saben— está tipificado como una infracción grave en el artículo 78 del propio proyecto. Esta delimitación permitiría objetivar cuándo un prestador realmente ha incurrido en una infracción de este tipo.

Igualmente, también debe acotarse, desde nuestro punto de vista, el ámbito subjetivo y objetivo de la prohibición de transmitir mensajes o imágenes estereotipadas de subordinación de las mujeres a los hombres o de desigualdad entre ambos sexos, tipificando este artículo también como una infracción muy grave.

En este sentido, en el Consejo ya estamos utilizando unos criterios e indicadores sobre publicidad discriminatoria para la mujer y estereotipos sexistas, que han sido fruto de un trabajo impulsado en la Red de Instancias Reguladoras del Mediterráneo y que también han sido revisados por el grupo de trabajo de igualdad del consejo, integrado por personas expertas y representantes de diferentes organizaciones e instituciones de Andalucía y medios de comunicación, así como representantes de esta Cámara, de todos los grupos de esta Cámara.

La adopción formal de estos indicadores por parte de los prestadores de servicios de comunicación audiovisual sujetos al ámbito de competencias de la Comunidad Autónoma de Andalucía facilitaría, en gran medida, la función de control del cumplimiento de la ley por parte de esta autoridad audiovisual en lo relativo a garantizar el principio de igualdad en las medias. Y otra medida, señorías, innovadora, que ya han impulsado otras autoridades reguladoras de nuestro entorno europeo, es que los medios de comunicación tengan la obligación de elaborar un informe anual en el que se reflejen las acciones puestas en marcha para fomentar la igualdad.

Con respecto al ámbito de la publicidad, en primer lugar, quisiera reiterarles, como ya propuse en una anterior comparecencia, sobre la modificación de la Ley de Violencia de Género, la necesidad de prohibir la publicidad de prostitución y servicios sexuales, frecuentes en los medios de comunicación. Una reclamación cuyos argumentos ha avalado el Consejo de Estado. Sería deseable disponer de una norma restrictiva de este tipo de comunicación comercial, mediante la conceptualización de la prostitución en estos afectos y la acotación clara del ámbito subjetivo y objetivo de la prohibición.

Por otro lado, proponemos modificar y acotar la definición de publicidad ilícita, a fin de adecuarla a los últimos pronunciamientos judiciales. En opinión de este consejo, podrían incluirse entre los supuestos de publicidad ilícita los siguientes:

La presentación vejatoria de la mujer, utilizando su cuerpo como mero objeto desvinculado del producto, como envoltorio con connotaciones sexuales.

En segundo lugar, la aparición de situaciones de violencia de dominio del hombre sobre la mujer, conductas humillantes o que favorezcan el abuso.

En tercer lugar, la presentación explícita de un único destinatario, hombre o mujer, aunque el producto pueda ser utilizado por ambos sexos indiscriminadamente.

Cuarto, la aparición de mensajes que contribuyan a la hipersexualización temprana de las niñas. A estos efectos, también incurriría en ilicitud la publicidad que transmita el mensaje de que determinados trabajos, labores o incluso juegos son propios o exclusivos de hombres o mujeres.

Y por último, señorías, para dotar de mayor seguridad jurídica a nuestras actuaciones, considero necesario que se refleje de forma clara en la ley que cuando se alude, cuando habla de Administración audiovisual, se refiere al Consejo Audiovisual de Andalucía como autoridad competente en aquellas materias que sean de su competencia, de conformidad con el Estatuto de Autonomía para Andalucía y su ley de creación.

Señorías, estas son algunas medidas que en el ámbito de los medios de comunicación audiovisual de Andalucía consideramos que debe recoger o que debería recoger este proyecto de ley.

También están a su disposición, en nuestra página web, las aclaraciones que en su momento efectuamos al proyecto de ley, cuando nos fue requerido.

Todos somos conscientes de la responsabilidad y el importante papel que desempeñan los medios de comunicación para favorecer una cultura de la igualdad. Su capacidad de penetración e influencia en la sociedad les convierten en un agente de cambio imprescindible para que la igualdad de hombres y mujeres sea una realidad en todos los ámbitos de la vida. Su poder es especialmente relevante...

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Le ruego vaya concluyendo, señora Fernández.

La señora FERNÁNDEZ SORIANO, PRESIDENTA DEL CONSEJO AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA

—Sí, un segundo, si me permite, presidente.

Solo decirles que la formación, la importancia de la formación, porque persisten los estereotipos que pueden ser considerados parte de la discriminación que aún sufren las mujeres, y nos encontramos en un buen momento para abordar con este proyecto las mejoras legislativas que contribuyan a acelerar la consecución efectiva de la igualdad entre hombres y mujeres.

Nada más, señorías. Muchísimas gracias por su atención. Y quedo, lógicamente, a su disposición.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias, señora Fernández.

¿Tienen los portavoces de los grupos parlamentarios alguna cuestión que formularle a la compareciente? ¿No?

Bueno, sin más, acaba esta comparecencia dándole las gracias nuevamente a la señora Fernández Soriano.

Si tiene la aportación por escrito, quiere mandar cualquier otra cosa por escrito a través de los servicios jurídicos de la comisión, pues después se remitirá al resto de los grupos parlamentarios.

Muchas gracias.

[Receso.]

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues continuamos la comparecencia en esta comisión, agradeciéndole el señor Fernando García Sanz, en representación del Colegio de Psicólogos de Andalucía Occidental, su presencia, dándole la bienvenida e informándole de que, como en otras ocasiones ha tenido usted, ya tiene conocimiento de que tiene usted diez minutos para la exposición y que cualquier documentación que nos quiera hacer llegar por escrito la recogeremos y se la distribuiremos al resto de grupos parlamentarios, y que, posteriormente a su exposición, pues los grupos parlamentarios podrán, si así lo desean, formularle algún tipo de cuestión o concreción con respecto a lo que usted expone.

Sin más dilación, tiene usted la palabra, señor García Sanz.

El señor GARCÍA SANZ, DECANO DEL COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL

—Bueno, pues buenos días. Muchísimas gracias.

Siempre lo digo, pero siempre tengo que decirlo, es un honor. De verdad que para nuestro colegio es un honor que el Parlamento de Andalucía tenga a bien convocarnos y pedirnos opinión, en este caso, sobre una ley, bueno, venimos diciéndolo siempre, cada vez es más importante la ley que venimos a comentar, la Ley 12/2007, que pretende la igualdad real, la igualdad efectiva, tal como su título anuncia, para nosotros es una cuestión también constitutiva.

Es una ley compleja, en el sentido de que tiene mucho, precisamente, perdonen la obviedad, de ley. Es decir, todo el articulado pretende, en nuestra opinión —y no somos juristas, lógicamente—, pretende definir modos de implementar. Nosotros vamos a intentar referirnos un poco al contexto social en el que creemos que es importante entender esto y, después, a dos medidas que vamos a intentar concretar, que nos parece que pudieran ser interesantes y que entendemos que no están contempladas, o no están contempladas suficientemente.

Bueno, es evidente que la pretensión de la igualdad entre hombres y mujeres, entre toda la ciudadanía, es un asunto ya añoso, que tiene tiempo. La misma ley esta, que tiene ya once años, e imagino que por eso se reforma también, y por actualizarla; ya lo anunciaba, que el fin suyo era garantizar la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y además se basaba en leyes anteriores tan importantes como la Constitución, que ya tiene un tiempo, e incluso el Estatuto de Autonomía. Es decir, que la pretensión de igualdad es un asunto innegable, que tiene que ver con la propia democracia, y que no puede haber un ordenamiento que sea democrático, ciertamente, que no pretenda la igualdad.

Es verdad que parece que la igualdad entre hombres y mujeres es un paso, es una cualidad distinta de lo que es la igualdad en general. En ese sentido, nosotros pensamos que las leyes que defiendan esta igualdad tienen que ser las leyes radicales; así lo decimos.

De hecho, y disculpen, me vuelvo un poco atrás, confío en que os haya llegado el documento, que se terminó de cocer ayer tardísimo, pero bueno, ya veo que lo tenéis.

Entonces, ahí decimos que tienen que ser leyes radicales en el sentido de raíz, tienen que... Realmente, la desigualdad de hombres y mujeres es un problema social, que está basado en un modelo de organi-

zación determinado; y, por tanto, si queremos realmente, hacer los cambios oportunos para que esto sea, tienen que ser cambios que vayan a la raíz, no pueden quedarse muchas veces, simplemente en hacer una cuestión propositiva.

Creemos, además, que esa radicalidad debería tener dos cuestiones, al menos en el momento actual en el que estamos: el primero es seguir valorando la discriminación positiva de la mujer. Es decir, entendemos que partir de un plano de igualdad..., es como lo de las carreras del 400, sabéis que el cordón que tiene que hacer la vuelta más grande tiene que estar más adelantado, porque, si no, es imposible que compitan en igualdad. La situación de la mujer, en general, ha sido —y sigue siendo— tan diferente, y tan atrás de la del hombre en muchos aspectos sociales y personales que tienen que ver aquí, que tenemos que la discriminación positiva debe seguir teniendo...

Pero el segundo pilar, la segunda pata que debe tener ese cambio radical tiene que ser promover la responsabilidad del compromiso de los hombres. De forma que una ley de igualdad no puede solo conformarse con ser una ley... la ley de promoción de igualdad no puede ser la Ley de Promoción de la Mujer, aun siendo ese el objetivo fundamental que tiene que tener. Eso es indiscutible, pero si solo hacemos promoción de la mujer, se nos queda otra cuestión que es muy importante; que ya hay información suficiente, estudios, trabajos hechos, que nos indican que debemos centrarnos, debemos ser capaces de mirar a los hombres como sujetos de cambio para lograr la igualdad. Y esa es una cuestión —después me detendré en algún detalle—, que pensamos que precisamente esta ley adolece, sobre todo en un momento social en el que los cambios van a una velocidad... No sé si todas las generaciones han podido tener esa misma imagen, de cuánto están cambiando las cosas en este periodo, en nuestra generación, por decirlo así. Pero bueno, nosotros la tenemos, desde luego, y los cambios están sucediendo a una velocidad casi de vértigo. Pero, además, no son siempre cambios que vayan en línea de progreso, o que vayan en línea, por ejemplo, de equidad, sino que, precisamente por estos vaivenes, por esta liquidez —que decía algún filósofo, que hablaba de aquello de la sociedad líquida—, muchas veces tiene retrocesos. Y estamos viendo, y si nos acercamos a países europeos, y si nos acercamos..., vemos que a nivel social se imponen, tienen calado, por decirlo así, planteamientos regresivos, planteamientos que no van, justamente, en la promoción de la equidad.

Hay que tener en cuenta, además, también —eso está demostrado— que el mejor antídoto para la violencia, para que no exista la violencia, es precisamente la igualdad. Hace unas semanas, tuve también la oportunidad de venir para otras de las grandes leyes que estáis revisando en el Parlamento, como en la ley 13/2007, y ya allí se dice: siempre, todo el mundo sabe que frente a violencia de género, igualdad es el mejor antídoto. Por tanto, esta ley, que es otra ley, es un fundamento fundamental también para aquella. Es decir, tiene que establecerse entre la Ley de Igualdad y la Ley contra Violencia de Género, tiene que establecerse también necesariamente un apoyo, y en particular de esta hacia aquella, en cuanto que puede generar condiciones sociales mejores para que eso suceda.

A nosotros nos parece que este texto es un texto progresista, sin duda alguna que lo es. Y las reformas que se le incluyen, lo mejoran también bastante. Nos parecen también muy interesantes las mejoras, o los cambios que le confieren al Andaluz de la Mujer —en función de otras leyes también— una capacidad de investigar, cuasi una capacidad inspectora —habrá que ver luego eso cómo se implementa—, pero está claro que el Instituto Andaluz de la Mujer puede tener y debe tener eso, porque tiene la visión precisamente más

adecuada, y esto puede ser importante. Finalmente, insisto en la idea de que los hombres deben ser tenidos en esta ley también, como sujetos para el cambio, si queremos lograr la igualdad.

Voy a proponer ahora entonces las dos cuestiones que a nosotros nos parecen importante: decía antes que la Ley de Promoción de la Igualdad no puede conformarse con ser una ley de promoción de la mujer. Necesitamos, realmente, promover el cambio en los hombres, porque, además, la situación actual mejorada de la mujer respecto de hace cien años tiene que ver, precisamente, porque la mujer tomó conciencia de la necesidad del cambio, y a la mujer se la ha considerado sujeto de cambio, porque si no era así... bien, tenemos que hacerlo con la otra parte de la sociedad, con la mitad, la otra mitad de la sociedad, porque, si no es así, los cambios podrán llegar casi por generación espontánea, que es un poco lo que muchas veces parece que el machismo pretende, ya todo irá llegando, pero desde luego, no va a llegar ni en el momento ni con la determinación que son necesarios para lograr, en un tiempo razonable, dado que tenemos que superar una situación de discriminación negativa, que las mujeres necesitan y que la sociedad necesita, porque no solo es una cuestión de que las mujeres puedan obtener beneficios de este asunto, sino que la propia sociedad se va.

Por tanto, tenemos que conseguir incorporar a los hombres. ¿Cómo podemos hacer esto? Bueno, en primer lugar debería incorporarse, en nuestra opinión, en esta ley —y después trabajar mucho para la implementación— programas dirigidos a promover la igualdad como valor de interés para los hombres. Programas dirigidos a cambiar a los hombres hacia esta necesaria igualdad. Sé, porque he visto el diario de la jornada, que a final de la mañana creo que es la última compareciente, va a venir una persona que sobre este tema sabe muchísimo, porque José Ángel Lozoya Gómez fue en 1999 el creador del primer programa que se hizo en una administración. Fue aquí en Andalucía, fue Jerez de la Frontera, un programa que sigue funcionando, un programa de Hombres por la Igualdad. Sé que él va a insistir en esta idea, también probablemente, y la va a documentar muy bien.

Nosotros nos hemos permitido —porque lo hemos obtenido de la red— poner un enlace —en el papel lo tenéis escrito, pero como esto también nos hemos preocupado de que llegue vía *online*, si lo tenéis, picáis, y vais a poder llegar—, en ese enlace está toda la documentación que durante diecinueve años, el programa de hombres por la igualdad de Jerez ha sido capaz de generar: memorias propias, efectos que tiene, cómo se implementa y tal.

Esa es una cuestión también. Os ponemos de ejemplo el País Vasco; ejemplo por dos motivos: en primer lugar, un poco más tarde, en 2007, ellos comenzaron también con una promoción de programas para el cambio de los hombres, pero además también porque lo hacen en un contexto muy específico: es el propio Instituto Vasco de la Mujer, el Emakunde, el que tiene una línea que es Gizonduz, que es la que desarrolla todos estos programas. Es decir, que también se da la imagen que el Instituto Andaluz, en este caso el vasco... perdón, el Instituto Vasco, en este caso, puede tener también interés, claro interés, que es una de las cosas que nosotros queremos llamar siempre la atención, de que el cambio en los hombres va a beneficiar inmediatamente a las mujeres también. Por tanto, perseguir eso va en beneficio de ellas. Os ponemos también el enlace.

La referencia obligada al Convenio de Estambul, que nos pide, y que España lo ha ratificado en el 2014, que nos pide que hagamos por el cambio de los hombres y de los niños varones, precisamente para incorporarse a este cambio. Y después, y nos gustaba esta cita especialmente, porque las cosas en las que se

pretende que los hombres y los niños cambiemos, tiene que ver con erradicar perjuicios, costumbres, tradiciones... Es decir, aspectos constitutivos de la sociedad, costumbres y demás.

Bien, además de incluir en los programas que creemos que esta pueda ser... el País Vasco tiene una ley de familia e infancia propia, en la que está incluido este asunto que vamos a relatar ahora. ¿Por qué? Porque después la igualdad, veréis, la igualdad aparte de un concepto —lo sabéis perfectamente—, y casi incluso de una filosofía, también es una *performance*; es decir, la igualdad se hace. Se puede relatar, se puede contar, se puede pactar, pero la igualdad se hace.

¿Qué podemos hacer para mejorar la igualdad? Creemos que ahora mismo, encima de la mesa de los legisladores, de la política en general, hay una propuesta que es extraordinariamente práctica, que está muy estudiada y también por eso, ponemos el enlace para que la conozcáis —si no la conocéis ya—, que es el tema de los permisos, incluir a los hombres en el mundo de los cuidados. Y para incluir a los hombres el mundo de los cuidados, hacerlo por medio de los permisos de paternidad.

Andalucía, cuando aprobó la Ley 12/2007, dobló los permisos que en esos momentos estaban en danza. Nos sorprende que el artículo 40 de la ley no haya necesitado ninguna reforma, se dejan igual. Y sin embargo, a poco que se aprueben los Presupuestos Generales del Estado de 2018, el propio Estado ya adelanta a Andalucía y lo pone en cinco semanas. Ahora mismito, ahora mismo ya sabéis que, desde el 2013, todo el Estado lo tiene en cuatro semanas, pero es que a partir de que se apruebe, que ayer decía que el Senado devuelve ya los presupuestos al Parlamento, y entonces, a partir de ahí, tendrán cinco semanas.

El Gobierno vasco ha hecho una apuesta decidida por este tema, que creemos que va en la línea de lo que la plataforma por permisos iguales e intransferibles por nacimiento y adopción, la PINA, llegó a convertir en una proposición no de ley, y está aprobada por el Pleno del Congreso del Estado de España, y que está dimensionada. Consiste en tener el horizonte de una manera razonable y cuantificada, que está cuantificada, de igualar los permisos de paternidad y maternidad. Este, que es un asunto que no solo, o sea, que va a beneficiar a las mujeres, no solo en el hecho en sí de los cuidados, sino en todo lo demás.

Sabemos que precisamente el mundo de los cuidados es lo que hace..., es uno de los fundamentos de la depreciación de la mujer como fuerza de trabajo.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Le ruego que vaya concluyendo, señor García Sanz.

El señor GARCÍA SANZ, DECANO DEL COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL

—¿Perdón?

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Le ruego que vaya concluyendo.

El señor GARCÍA SANZ, DECANO DEL COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL

—Ya estoy concluyendo.

Gracias. Gracias, gracias, Jesús. Ya voy concluyendo.

Entonces, el aumento de esos permisos puede ser muy importante. Les ponemos enlace a los permisos iguales e intransferibles y, ahí, nos ahorramos el tema para que un poco lo veáis.

Creemos, y ya termino, que estas dos iniciativas, si se ponen en marcha, si se implementan los programas dirigidos a hombres y la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad, pueden hacer que esta ley se acerque más a ese objetivo de la igualdad real. Y con esto termino.

Muchísimas gracias por vuestra atención.

Muchísimas gracias.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias, señor García Sanz.

¿Tienen los portavoces alguna pregunta que realizarle al compareciente?, ¿no?

El señor GARCÍA SANZ, DECANO DEL COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL

—Ha quedado todo claro.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Damos por finalizada su comparecencia y le damos nuevamente nuestro agradecimiento por su exposición.

El señor GARCÍA SANZ, DECANO DEL COLEGIO DE PSICÓLOGOS DE ANDALUCÍA OCCIDENTAL

—Muchísimas gracias. Muchísimas gracias.

[Receso.]

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues, le damos la bienvenida y agradecemos su presencia, en los trabajos de esta comisión, a doña María Antonia Aguilar Rider, presidenta de Mujeres en Igualdad.

Tendrá usted diez minutos para la exposición de su planteamiento, de las propuestas de su organización sobre la ley. Y después de su exposición, si así lo desean los grupos parlamentarios, le podrán hacer alguna pregunta.

Ya la compareciente me ha dado un documento por escrito, que se está haciendo ahora mismo copia, que después se repartirán entre los diferentes grupos. Y ya, sin esperar más, le damos la palabra a la señora Aguilar Rider.

La señora AGUILAR RIDER, PRESIDENTA DE MUJERES EN IGUALDAD

—Bueno, pues, buenas tardes.

En nombre de la Asociación Mujeres en Igualdad, quiero agradecer la oportunidad que se nos brinda de poder participar en esta comisión. Oportunidad que queremos aprovechar para ser el altavoz de las mujeres andaluzas, y trasladaremos las circunstancias y las situaciones en las que, como mujeres, nos toca vivir y afrontar en nuestro día a día.

Créannos que lo haremos de la forma más positiva posible, donde tras la reflexión y el análisis intentaremos aportar desde la crítica constructiva argumentos para hacer posible una Andalucía igualitaria, una Andalucía donde la búsqueda de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea real y efectiva.

Cuando se nos brinda esta oportunidad, y nos ponemos manos a la obra, concluimos en agradecer el gesto por parte de los partidos políticos de hacer modificaciones, entendiendo que era necesario, puesto que en diez años la sociedad ha cambiado, ¿o no ha cambiado?, ¿ha cambiado? ¿Hemos cambiado de comportamientos o siguen siendo los mismos? ¿Pretendemos paliar la necesidad del cambio solo con la redacción de una modificación de ley? Esto es, permítanme, como el que va a la peluquería y se pone mechas, sigue siendo el mismo o la misma, pero con retoques. Pues esa es la sensación que nos trasladamos con esta modificación, que solo se atañe a una redacción legal de una ley.

Pero, compañeras y compañeros, lo que necesitamos es buscar una igualdad legal, que sí, hemos avanzado en ello, y creo que también quizás sería necesario, pero lo que necesitamos es pasar a la acción, dejar a un lado la política de gestos y pasar a hacer y a cumplir; pasar a realizar acciones que sean permeables en la sociedad y que mejoren el quehacer de nuestro día a día, que permitan que mujeres como María, Pilar, Juani, Paqui o Teresa puedan desarrollarse y puedan vivir en total libertad, y que no tengamos que tararear el estribillo de la canción aquella que diría: «... y las acciones, ¿para cuándo?».

En la modificación de ley, en el artículo 1 en el punto 1, en el artículo 7, que queda redactado del siguiente modo, artículo 7: Plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres. En el punto 3, donde dice: «las entidades locales de Andalucía aprobarán sus propios planes para la igualdad en el marco definido por un plan estratégico para la igualdad de hombres y mujeres, etcétera». Aquí, pues nosotros la verdad es que no tenemos ninguna pega a la redacción, ni siquiera al hecho, aunque sí tenemos pegas en la contundencia del mis-

mo, en la contundencia de su cumplimiento. Y véase y sírvase a modo de ejemplo lo que ocurre, por ejemplo, en el ayuntamiento de mi ciudad, donde el Plan Transversal de Género está sin renovar desde el año 2013. Al menos eso es lo que aparece en su página web.

Y la experiencia que tuvimos al preparar esta intervención, y que comentamos entre las compañeras, es que esto es como si te invitan a un banquete o a una ceremonia, y el menú, el menú, pues, la verdad es que suena bastante bien, se hace apetitoso, pero luego encuentras tantos productos caducados o productos que no están... Un menú que, como hemos dicho, nos suena apetitoso, pero que no pruebas ni degustas tal como aparece en la carta de invitación.

En el siguiente punto, donde nos dice: «La Administración educativa andaluza garantizará el desarrollo de planes de igualdad obligatorios en los centros docentes, así como en la puesta en marcha de redes...», etcétera, etcétera. Aquí, pues un poco argumentamos que los planes de igualdad existen en los centros escolares, es verdad, están redactados en los centros educativos, pero el problema está en la credibilidad de su funcionalidad, por varios motivos, puesto que las personas que lo imparten no son personas formadas en esta materia, aunque sí alabamos la predisposición que tienen para llevar a cabo su ejecución.

Otro motivo: que en algunos centros educativos, por ejemplo en centros educativos de Andalucía donde hay bastantes líneas y son centros bastante grandes, creemos que el coordinador de dicho plan se ve agobiado por su carga lectiva y por la ejecución del programa, y así pues no puede ejecutarlo con calidad. ¿Por qué, no, al menos, nombramos a más de una persona en los centros que sean grandes, que tengan más de dos unidades?

Hace algunos años, este plan disponía de presupuesto económico, al igual que lo llevan otros planes andaluces en los centros educativos. Por ejemplo, como le ocurre al Plan de Educación para la Paz, ¿por qué no retomamos que estos planes de igualdad vuelvan a retomar y a tener un presupuesto concreto para ello? Así podríamos ejecutar y desarrollar actividades con mejor calidad.

En el artículo 17, en lo que hace referencia a la formación del profesorado, en el punto 2, donde dice: «La Administración educativa adoptará las medidas necesarias para incluir en los planes de formación permanente del profesorado una formación continua en materia de igualdad de género y coeducación». En este apartado, pues igual, no tenemos ninguna pega a la redacción, pero sí a la puesta en práctica de la misma; volvemos otra vez a la contundencia de su ejecución.

Revisando un poco la página del centro de profesorado de Córdoba, que es la ciudad de la que yo vengo, se han ofertado 104 cursos; de ellos, ninguno, ninguno de ellos tenía temas con relación a igualdad. ¿Dónde queda la apuesta? Consideramos una apuesta esencial formar a los formadores para que la supuesta puesta en marcha de los planes de igualdad y de los contenidos curriculares, pues, sea efectiva.

En el punto 9, donde dice: «Se añade un nuevo artículo 15.bis) con el siguiente contenido: Integración de contenidos curriculares», aquí lo que queremos un poco es hacer una percepción general para el desarrollo de este punto.

Pensamos que en el ámbito escolar es el ámbito donde se desarrolla la entidad de las mujeres y los hombres que serán el futuro de nuestra sociedad, es la importancia de trabajar desde los agentes socializadores, siendo la escuela uno de ellos; contribuyen, pues a la formación de la identidad de género. Pues, ofrezcamos, por favor, todos nuestros recursos a esta pieza clave; vamos a enseñar también a los hombres a ser hombres corresponsables.

Se enseña y se cala en la sociedad —o al menos esa es la apreciación que nosotros tenemos— la idea de que hay que coeducar. Hasta aquí está bastante bien, pero no se enseña correctamente, cometemos errores tales como que los hombres tienen que ser corresponsables para liberar a las mujeres, trasladando así la idea de ayuda, y eso no es así, hay que enseñarles a los hombres a desarrollar su tarea como hombre, y qué es lo que se pierde como tal si no lo hace. Mostremos y enseñemos, también, a los niños a ser padres; qué beneficios conlleva esto en su pareja y en la unidad familiar; enseñemos a ser padres proactivos con la connotación de corresponsabilidad y no con la connotación de ayuda.

Otra idea que creemos básica es trasladar y enseñar a las niñas a decidir por ellas mismas, sin tener en cuenta, para la toma de decisiones, su papel de madre. Y decimos esto porque, ¿de qué nos sirve que existan tantos planes de igualdad en las escuelas o que estemos luchando para romper el techo de cristal si cuando llega la hora de tener que decidir entre un ascenso en nuestro puesto de trabajo nos pesa nuestra mochila de madre y nuestra conciencia hace que, en la gran mayoría de los casos, decidamos quedarnos al cuidado de nuestros hijos? Pues, enseñemos a las niñas a decidir sin esa connotación y sin ese sentido de culpa.

¿Quién de nosotras no se puede haber visto reflejada en esta situación, cuando te plantean una promoción laboral, y lo primero que se nos viene a la cabeza es cómo organizar nuestra vida y nuestra familia? Y si decides la acción de promocionar —escoges la opción de la promoción laboral—, queda el sentido de culpabilidad de no poder atender a tu familia. Pues hagamos que las niñas de hoy, las mujeres del mañana, no sientan esto, y ayudamos a desaprender roles.

Rompamos, también, con la idea que actualmente existe en nuestro feminismo, en la lucha por la igualdad de oportunidades, en que se traduce hacia un «odio» —entiéndaseme— hacia los hombres. No podemos cambiar la sociedad si la mitad de la población no está invitada a cambiarla; hombres y mujeres somos el mismo espectro, no somos ideales opuestos. Debemos dejar de hablar de mujeres solo para mujeres, vamos a hablar también a los hombres de cómo afecta y perjudica a ellas la construcción de los roles de género.

En este mismo punto queremos también hacer un poco de referencia a que vemos que los alumnos en esta edad, y sobre todo de las edades escolares inferiores, son un altavoz y un fiel reflejo de lo que ocurre en casa.

En ocasiones, los maestros identifican casos de violencia de género por las actuaciones y los comentarios que hacen los niños en clase. Elaboremos pues para ello un protocolo de actuación, un protocolo que sea eficaz, donde el director puede actuar de oficio sin necesidad de esperar la actuación de la inspección, que, en muchas ocasiones, ralentiza la actuación, y el tiempo, en estos casos, nos apremia.

Continuamos en el apartado... Aquí sí que tenemos bastante fe en el desarrollo de esto, y describiremos a continuación por qué lo decimos, dada a la necesidad del mismo.

En el punto 17, donde dice «se modifica el apartado 3 del artículo 23 con la siguiente redacción: La Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas activas de empleo y planes de empleo...», etcétera, etcétera, pongo de nuevo, y muy a nuestro pesar, el ejemplo de mi ciudad, en la cual, para el presente año, hay presupuestado para su desarrollo cero escuelas taller, donde se queda sin huérfana mi ciudad y mis mujeres, y mis vecinas, en políticas activas de empleo. Este dato nos podría llevar quizás a la confusión de que no es necesaria la ejecución del mismo, pero permítanme constatarles, con los datos de mi ciudad, que existen tres de los barrios más pobres, de los quince con los que cuenta España. Córdoba lidera el *ranking* en paro y desempleo.

Como dijimos anteriormente, son muchas las ganas que tenemos de que se desarrolle este apartado, aunque la letra de la canción ya nos suena de antes, podríamos decir que, incluso, de esas cancioncillas que se quedan en el recuerdo, como un top de venta musical, una cancioncilla veraniega que persiste.

En este apartado, donde dice: «Y la incorporación de las mujeres al trabajo por propia cuenta o ajena», son muchas las mujeres que levantan su persiana a diario —dos de cada tres emprendedoras sabemos que son mujeres—, que, por motivos de conciliación y corresponsabilidad, ven mermado su horario de atención a su empresa en algún momento de su vida, bien por maternidad, por cuidado de mayores... Por ello, nos gustaría que se reflejase también en las subvenciones y en las ayudas a este perfil, ayudas de mantenimiento y estabilidad empresarial para aquellas mujeres que ya iniciaron su negocio y, por algunas circunstancias, como las antes comentadas, necesitan ayuda para evitar el cierre de las mismas.

Propongamos también medidas de apoyo al emprendimiento femenino, tales como podría ser la amplitud temporal en la reducción de cuotas de autónomos, la independencia económica. Sabemos y es bien sabido por todas que es una de las mejores herramientas para la libertad femenina, a la hora de tomar decisiones que pudieran cohibir en su pleno desarrollo como personas. Pues apostemos por ello.

En el artículo 28, donde dice: «se añade un nuevo artículo 37.bis), con la siguiente redacción: Los servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social», donde dice, en el punto 1, «la Administración de la Junta de Andalucía garantizará el desarrollo de medidas en el ámbito de la escolarización en Educación Infantil, Primaria», donde también nos dicen, en el punto 6: «La oferta de servicio complementario de comedor escolar, bonificando en función de los ingresos de la unidad familiar, y aquellas otras medidas que pudieran favorecer la corresponsabilidad y la asociación». Pues, de nuevo, permítanme que aquí suena mi ciudad, y suena de nuevo nuestra cancioncilla, y os traemos, a modo de ejemplo, la ciudad de Córdoba: solo 172 centros, de los 243 que existen en la provincia de Córdoba, cuentan con comedor escolar —y con colas de espera para entrar en ellos—. ¿Cómo vamos a gestionar este problema? Mejor dicho, ¿cómo vamos a solucionar este problema de cara a la implantación de la ley, viene a resolver la ley este problema?

En el punto 29, donde se modifica el apartado 1 del artículo 38, que queda redactado de la siguiente forma: «La Junta de Andalucía impulsará medidas que favorezcan en la empresa la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de la inclusión de medidas de flexibilidad de horario...», etcétera, etcétera. En este apartado, rogamos, por favor, se tenga en cuenta, no se olviden de casos particulares, como está ocurriendo con la exención de guardias médicas durante el embarazo. Esta es automática para las mujeres que son MIR, según lo dispuesto en el Real Decreto 1.146/2006, de 6 de octubre, pero para el resto del personal médico no es así. Podrá obtenerse dicha exención mediante un comunicado del estado de gestación a la Dirección Gerencia y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, servicio que está al frente, mayoritariamente, de gente de la especialidad preventiva, no de un médico del trabajo, que es el especialista para realizar dicho informe con el adecuado conocimiento de las patologías derivadas.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Señor Aguilar, ruego que vaya concluyendo.

La señora AGUILAR RIDER, PRESIDENTA DE MUJERES EN IGUALDAD

—Entonces, rogamos que no exista ese agravio.

En el punto 48, donde dice «funciones del IAM», aquí sí tengo que decir que, desde el IAM también de mi provincia, que la Comisión Provincial de Seguimiento contra la Violencia de Género lleva casi..., en los dos últimos años nos hemos reunido dos veces, con lo cual, creo que tampoco se están cumpliendo. Una vez más hacemos apología un poco a la contundencia.

¿Cuánto tiempo me queda? ¿Poco?

[Intervención no registrada.]

Bueno, pues entonces, simplemente eso, que para concluir un poco, a modo general, decir que nos gusta la redacción de la ley, pero que no nos conformamos solo con ello; pedimos que nombre de todas las andaluzas se ejecuten las medidas y se destine el presupuesto para ello, porque lo que nos diferenciaría de vender humo es que sabemos que el producto no es tóxico; es bueno, y que no queremos ser aquí, con la oportunidad que se nos da hoy, de ser cómplices, aunque sí queremos dejarnos llevar por la ilusión que nos mueve de cambiar la sociedad, que actualmente lo que se está haciendo este cambio es gracia la solidaridad que existe entre las mujeres.

Solo esperamos con nuestra intervención haber podido contribuir hacia el camino de una Andalucía donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres, teniendo la libertad de ser diferentes.

Muchas gracias.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias, señora Aguilar.

¿Tienen los y las portavoces alguna cuestión que...?

Pues, muchísimas gracias por su comparecencia en esta Comisión.

[Receso.]

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues continuamos, dándole la bienvenida y agradeciendo su presencia en esta Comisión a doña Francisca Iglesias Galera, secretaria de la Asociación de Mujeres Rurales de Andalucía.

Le informo que tiene usted diez minutos para su exposición, y que después, posteriormente, los diferentes portavoces de los grupos parlamentarios podrán, o no, hacerle algún tipo de pregunta concreta sobre la exposición, o sobre la ley en cuestión.

Y ya, sin más dilaciones, tiene usted la palabra, señora Iglesias.

La señora IGLESIAS GALERA, SECRETARIA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES DE ANDALUCÍA (ADEMUR)

—Pues, buenos días, o buenas tardes ya. Parece que estoy sola ante el peligro.

[Risas.]

Bueno, antes de nada, yo quisiera dar las gracias por haber invitado a ADEMUR Andalucía a intervenir en esta..., y dar nuestra opinión, y así como la posibilidad de proponer mejoras para esta reforma de la Ley de Igualdad.

Yo soy Francisca Iglesias Valera, soy la vicepresidenta de ADEMUR Andalucía y soy también la secretaria general de la UPA de Almería. Y también soy la vicepresidenta de Hortiespaña, la Interprofesional de Frutas y Hortalizas bajo plástico, a nivel nacional. Lo producimos, sobre todo, en invernaderos, ya saben lo que son los invernaderos solares, si no, pues vayan enterándose.

Bueno, en mi condición de mujer y de haber nacido en el medio rural y de tener una profesión muy vinculada con la agricultura y la ganadería, yo soy ingeniero técnico agrícola; por tanto, tengo una vinculación bastante directa con las zonas rurales y, además, me considero una mujer rural.

Porque, al principio, me gustaría definir qué entendemos nosotros por mujer rural, ¿no? Nosotros entendemos por mujer rural toda aquella que vive en los pueblos, en las pedanías... Y no nos gusta poner ese tope de que son aquellas que viven en ciudades que tienen más de 20.000 habitantes, porque hay mucha idiosincrasia en esta comunidad autónoma..., por ejemplo, hablo de pueblos como El Ejido, que es un pueblo eminentemente rural, que se dedica a la actividad agraria, pero tiene más de 20.000 habitantes, y donde existen mujeres rurales, porque hay mujeres donde no solamente se dedican a la actividad agrícola, o a la actividad ganadera, o al sector servicios —como es mi caso, por ser el ingeniero—, sino que también son las mujeres amas de casa, también son las mujeres del manipulado... Es decir, todo ese compendio es lo que nosotros entendemos como mujer rural.

Y, desde luego, ¿cómo se mueve, qué características tiene ese medio rural para una mujer? Pues nosotros hicimos un estudio, hace tiempo, sobre cómo estaba la situación de las mujeres en municipios que tenían programas de desarrollo rural; es decir, dentro de los programas PRODER de Andalucía. Y vimos —son unas cifras bastante elocuentes—, que el 28%, el 28,4 de las mujeres del ámbito rural no cotizan en la Seguridad Social; es decir, no tienen derechos sociales, por lo que su trabajo no está reconocido; son invisibles.

Esta cifra se sube al 40% en las que se dedican a trabajos domésticos. El 21,1 son trabajadoras temporales, tienen un trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, el grado de satisfacción, es decir, el grado de que una mujer se encuentra a gusto en una zona rural, es de 3,75 sobre 5. Pero el 47% desearíamos cambiar y mejorar nuestro puesto de trabajo y tener unas condiciones mejores. El 69% de las mujeres jamás han salido del pueblo, solamente para trabajar, y el 16,2 de las que se casan abandonan el mercado laboral, y cuando tienen el primer hijo el 31%. El 89,8, sea cual sea su ocupación —dentro de las que yo me encuentro—, realiza todas las tareas domésticas, menos la compra —esa también la hago yo—. Dos de cada cinco mujeres cuidan de los hijos, de los dependientes, sin corresponsabilidad ni reconocimiento. Y el 27% no sabe cuánto dinero entra en su casa, no gestiona las cuentas. Hay un 66% de mujeres, más o menos, que están casadas; un 33% que están solteras, y un 2,5% que están divorciadas. Eso, para que nos hagamos una idea de cuál es la situación de la mujer en el medio rural. En España somos siete millones de mujeres que vivimos en el medio rural; en Andalucía estamos en torno a un millón y medio aproximadamente.

Esta situación de desigualdad afecta claramente al territorio, al despoblamiento de las zonas rurales, se traduce en una grave consecuencia para el campo, que es la ausencia de relevo generacional. Las mujeres estamos abandonando el medio rural y que, según el último diagnóstico, ha provocado un titular de prensa, que se ha hablado mucho, y es que los pueblos se mueren, los pueblos se mueren, el medio rural muere.

Las mujeres abandonamos los pueblos porque no tenemos futuro. En el caso de las mujeres jóvenes con formación superior, este fenómeno se conoce como «la huida ilustrada», quedando claramente reflejado el índice de masculinidad del INE. El Instituto Nacional de Estadística establece que en el 2007, 2017, perdón, ese índice en las zonas rurales es de 103,42, seis puntos por encima de la media nacional. ¿Por qué tenemos esta desigualdad? Bueno, tenemos muchos... que pueden producir esta desigualdad, pero yo creo que hay dos tipos de problemas: los problemas horizontales y problemas verticales, ¿no? Problemas horizontales, asignados a determinados puestos de trabajo, ejerciendo actividades sociales y tradicionales. Y problemas verticales, la concentración de puestos de trabajo de responsabilidad en el género masculino. Al mismo nivel de formación y experiencia, se opta siempre por una candidatura masculina.

Y aquí tenemos casos evidentes: en las organizaciones agrarias que tenemos en Andalucía, que son tres, no hay ninguna mujer que sea secretaria general o presidenta de las organizaciones agrarias a nivel andaluz. A nivel provincial, solamente hay dos mujeres que son secretarías generales, mi compañera Azucena, de Cádiz, de UPA Cádiz, y yo, secretaria general de la UPA de Almería. Tampoco son paritarias las ejecutivas de las organizaciones agrarias, no existe paridad. En el caso de las cooperativas agrarias no hay ninguna mujer presidenta —que yo sepa—, y de los 272.000 socios que tienen cooperativas a nivel nacional, y aproximadamente unos 30.000 a nivel regional, no existe tampoco ninguna mujer. Y el 25% de esos socios son las mujeres, y solamente van el 13% a las asambleas, pero el dato más duro es que el 3%, solamente el 3,5% son las que ocupan un puesto en el consejo rector de esas cooperativas. En el caso de la industria, de las empresas privadas, pues, yo por lo menos solamente conozco a una mujer que dirige una empresa, que ha entrado recientemente, en una alhóndiga que es La Unión, que trabaja en Almería y Granada. En el caso de..., esa ausencia de visualización, pues, es muy importante, porque realmente los órganos que estamos en la zona rural, pues, la visualización de la mujer deja mucho..., es decir, la presencia de la mujer deja mucho que desear.

También es verdad que no contribuye a nada el menosprecio que existe por el valor de lo agrario, es decir, nuestros productos valen muy poco. Con lo cual están considerados muy poco y, por lo tanto, tienen menos valor. Y son las sombras de que, al no ser productivos, pues no tenemos relevo generacional. Y también tenemos una desconsideración hacia las iniciativas empresariales de las mujeres, cuestionando su profesionalidad y dejándolas sin voz muchas veces e ignorando sus aportaciones para, acto seguido, masculinizarlas y hacerlas propias.

Y una de las cosas que hemos visto es que el 72% de la población tiene la concepción de que el éxito siempre es masculino. El 62% de la población discrimina a las mujeres por maternidad, y el 47% considera que las mujeres no deben..., son las que deben atender a los hijos y a los dependientes mayores, y ocuparse de labores domésticas.

¿Qué nos proponemos nosotros desde Ademur Andalucía?, porque tenemos claro que no venimos aquí solamente a poner un reflejo de la situación, que posiblemente en el medio rural sea la más desigual de todas, sino a proponer acciones para que se puedan llevar a cabo, y en la próxima ley esto salga adelante. La primera, obligar a la paridad en la representación, desde la dirección al más alto nivel: ejecutivas, consejos rectores de las juntas directivas, es decir, obligar a las cooperativas, a las organizaciones agrarias, a las comunidades de regantes, a empresas..., tengan los trabajadores que tengan, porque ahora es solamente para las que tienen más de 250, ¿qué pasa, que una empresa que tiene 120 no tiene que cumplir la igualdad? Aquella paridad en los órganos de decisión y de representación. Dos, en el marco legislativo, yo no sé si esto cabe aquí o no cabe, pero tengo que denunciarlo: el 5 de enero del 2012 entró en vigor la Ley 35/2011, que es la ley de titularidad compartida. Posteriormente, se aprobó la Orden 1408/2012, del 16 de junio, por la que se regula el registro de explotaciones de titularidad compartida, y donde el registro es competencia de las comunidades autónomas y de la Consejería de Agricultura y Pesca de la Junta de Andalucía en este caso. Y se aprobó con una serie de directrices para la aplicación de esta ley: profesionalizar la actividad agraria, mejorar la participación de las mujeres en todas las organizaciones cooperativas, comunidad regantes..., visualizar el trabajo de las mujeres en las explotaciones agrarias, que hemos dicho antes que era invisible, fomentar la igualdad y la mejora de calidad de vida en el medio rural, ayudar al asentamiento de la población rural.

Bueno, pues todos estos puntos exigen un registro de titularidad compartida para empoderar la posición de la mujer, principal elemento de asentamiento de la población en nuestros pueblos. Sin embargo, según los datos del Reticom, a 31 de diciembre del 2017, solo existen en España 339 explotaciones registradas en titularidad compartida. En Andalucía no existe ninguna, porque no hay registro. No existe registro de explotaciones de titularidad compartida en Andalucía.

Sin embargo, la propia Consejería de Agricultura, Ganadería y Pesca, cuando saca ayudas, por ejemplo, para incorporación de jóvenes a la agricultura, pues, pone como punto añadido en la concurrencia competitiva las explotaciones de titularidad compartida. Si no existe registro ¿cómo me va a dar..., me va usted a reconocer algo que no me da usted el derecho a que exista? Yo voy a denunciar esta situación aquí hoy, no sé si aquí es el sitio, pero esta situación es una situación de desprecio frontal hacia las mujeres y, sobre todo, a no mejorar la visibilidad de ese trabajo que desarrollan en las explotaciones agrarias, que hasta ahora...

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Le ruego vaya concluyendo, señora Iglesias.

La señora IGLESIAS GALERA, SECRETARIA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES DE ANDALUCÍA (ADEMUR)

—... en la mayoría de los casos ha sido invisible.

Estoy terminando.

No es una solución..., yo sé que el registro..., la titularidad compartida no es una solución al problema de la igualdad, pero puede ayudar y bastante a este problema.

Y, bueno, yo creo que también el medio rural necesita unos medios..., dotar de unos medios básicos para esa igualdad: las guarderías, centros de salud, ayudas a la dependencia, nuevas tecnologías, dotar de presupuesto a esta ley. Esta ley debe tener presupuesto económico propio y no justificar una dotación presupuestaria al final, con otros medios..., otras partidas de distintos orígenes. Las perspectivas de género deben incluir en todas las leyes..., se deben incluir en todas las leyes de la comunidad autónoma, sabemos que sí, pero algunas son recomendaciones. Y estas perspectivas de género no pueden ser recomendaciones, tienen que ser obligaciones. Yo no estoy de acuerdo con algunos grupos que han propuesto que se premie a las empresas que tienen..., que hay..., que proponen igualdad de género, porque eso es un derecho, no se puede premiar algo que tienen obligación de hacer, se tiene que penalizar a aquel que no las hace.

Y, para terminar, un ruego a todos..., a vosotros y a vosotras. Empieza a ser tarde para las zonas rurales. Y las mujeres rurales no estamos para muchas tonterías ni para muchas florituras, también lo digo. Por lo que os pido que esta ley, que es para nosotras de vital importancia, porque queremos seguir viviendo en nuestros pueblos, y yo creo que a cualquiera que está aquí hoy, en esta sala, también le interesa, como es la Ley de Violencia de Género, debe salir lo más reforzada posible y lo más efectiva posible. Las mujeres rurales andaluzas no se merecen que esto sea solamente papel mojado y que sea una ley que termine en vía muerta, como muchas veces pasa; esto debe ser el inicio de un futuro mejor para todas y todos.

Muchas gracias.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias, señora Iglesias.

¿Tienen las portavoces alguna pregunta?

La señora Cortés tiene alguna pregunta que quiere realizarle.

La señora CORTÉS JIMÉNEZ

—Sí.

DIARIO DE SESIONES DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Núm. 550

X LEGISLATURA

19 de junio de 2018

Bueno, agradecerle la intervención, el esfuerzo. No nos hemos comido..., ¿no? Somos personas normales que no nos hemos comido a nadie.

Yo, más que preguntarle, quería ver si es posible... Hacía referencia a un estudio que han hecho en relación a los programas PRODI, cómo se ha decidido...

La señora IGLESIAS GALERA, SECRETARIA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES DE ANDALUCÍA (ADEMUR)

—Sí.

La señora CORTÉS JIMÉNEZ

—..., he entendido, en los municipios. Si nos pudiera hacer llegar ese estudio, entiendo que..., bueno, a mí me interesa, no sé si lo puede enviar también a la comisión...

La señora IGLESIAS GALERA, SECRETARIA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES DE ANDALUCÍA (ADEMUR)

—Sí.

La señora CORTÉS JIMÉNEZ

—... pues porque..., ¿no? En fin, ha referenciado una serie de datos que son interesantes. Y sobre todo desde el punto de vista de cómo delimitamos, ¿no?, las mujeres que viven en zonas rurales; cómo delimitamos lo que es una zona rural y lo que no, ¿no? Usted decía, bueno, pues hay municipios que, aunque tienen más de 20.000 habitantes, tienen unas características... Bueno, pues eso. Si nos puede hacer llegar el estudio, se lo agradeceríamos.

Gracias.

La señora IGLESIAS GALERA, SECRETARIA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES RURALES DE ANDALUCÍA (ADEMUR)

—Pues gracias a vosotros.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues muchísimas gracias, señora Iglesias. Y nuevamente le agradecemos su presencia en esta comisión.

[Receso.]

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues continuamos con las comparecencias para la modificación de la Ley de Igualdad, dándole la bienvenida, y agradeciendo profundamente la presencia de doña Concepción Díaz Robledo, patrona de la Fundación CERMI-Mujeres, así como de doña Ana Gabriela García Salas y doña María Dolores Rojas Jiménez, también presentes en representación de la fundación. Y, por supuesto, quiero agradecer el trabajo que van a realizar doña Milagrosa Tirado López y doña Ana Caneda Barrel como intérpretes que nos van a hacer y nos facilitar la accesibilidad a esta comparecencia.

Les recuerdo que tendrán diez minutos; lo establecido son diez minutos para la exposición, que, dadas las necesidades de interpretación que tenemos en esta comparecencia, pues serán administrados con la flexibilidad suficiente por parte de esta presidencia para que tengan todas las posibilidades de exponer su posición con absoluta tranquilidad y con el tiempo necesario para ello.

Si tienen alguna propuesta o proposición o escrito, que quieran remitir a los grupos parlamentarios en este momento, pues se lo hacemos pasar a esta presidencia, o a los servicios jurídicos, que nosotros se lo repartiremos a todos y cada uno de los grupos políticos; o si no lo tienen aquí ahora mismo, y si lo quieren hacer con posterioridad a través del correo electrónico de los servicios jurídicos de esta comisión, que se los facilitarán asimismo a todos los grupos parlamentarios.

Y ya, sin más dilaciones, pues tiene la palabra la señora Díaz Robledo.

La señora DÍAZ ROBLEDO, PATRONA DE LA FUNDACIÓN CERMI MUJERES

—Pues, en primer lugar, buenos días, diputadas, diputados, miembros de la Comisión de Igualdad y Políticas Sociales del Parlamento andaluz.

Es un placer para la Fundación CERMI Mujeres contar con la oportunidad que nos dan de poder ser escuchadas para hablar en torno a la situación de las mujeres con discapacidad, con el motivo del proyecto de ley por el que se modifica esta Ley que vamos a tratar, la 12/2007.

Les remitiré posteriormente, el texto íntegro, aunque en mi intervención únicamente haré alusión a las partes más destacadas. Empezaré explicando, brevemente, qué es la Fundación CERMI Mujeres, para, posteriormente, relatar determinados aspectos que nos interesa que aparezcan en este proyecto de ley relativo a la situación de las mujeres con discapacidad.

La Fundación CERMI Mujeres nace en el año 2014, en el marco del CERMI estatal, impulsada por el propio CERMI para dar protagonismo a las mujeres con discapacidad. La finalidad es defender los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad, de las madres de mujeres con discapacidad, y garantizar el ejercicio de sus derechos ciudadanos.

El enfoque que persigue la fundación es en defensa de derechos de mujeres y niñas con discapacidad, por un lado, haciendo uso de los instrumentos legales con los que contamos, la propia Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la CEDAO, la convención sobre todo tipo de discriminación en contra de las mujeres.

Voy a arrojar una serie de cifras: en España somos 3,8 millones de personas con discapacidad, según la Encuesta EDAD del año 2008, y de esta cantidad, alrededor del 60% somos mujeres con discapacidad; es

decir, que alcanzamos una cifra aproximada de dos millones y medio de mujeres con discapacidad en todo el país, y unas cuatrocientas mil en el ámbito autonómico de Andalucía.

Aplaudimos este proyecto de ley; ya en el año 2007 supuso una gran novedad y avance. Y queremos destacar un par de temas importantes.

En primer lugar, nos interesa que las mujeres con discapacidad en nuestro país nos encontramos con una dificultad intrínseca, y es la invisibilidad; suele tratárenos como un grupo homogéneo, cuando se habla de las personas con discapacidad, pero esta homogeneidad nos invisibiliza como mujeres, y además, no hace notoria la desigualdad que existe entre hombres y mujeres, también en el ámbito de la discapacidad.

Los estereotipos nos afectan igual que al resto de mujeres, y además, la visibilidad que se da, o la visión que tiene la sociedad sobre las personas con discapacidad, también nos limita, desde una construcción capacitista que tiene la sociedad en torno a las propias personas con discapacidad.

Dentro del ámbito de la autonomía de Andalucía, y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, queremos resaltar la interseccionalidad que sucede en torno a las mujeres con discapacidad.

Por otro lado, nos gustaría destacar, en este proyecto de igualdad de género, que ya en el año 2007 contemplaba algunos aspectos que es importante mantener, e incluso profundizar en torno a la accesibilidad para mujeres y niñas con discapacidad, y para toda la población con discapacidad, relativas al acceso al empleo, a la educación, a los derechos culturales, sexuales y reproductivos; todo este abanico de derechos que pueden ser ejercitados por las mujeres, en general, pasan por la necesaria accesibilidad universal, para que, nosotras, las mujeres con discapacidad, podamos ser partícipes también del ejercicio de estos derechos, y disfrutar en igualdad de condiciones.

Quiero pasar ahora a relatar revisiones que hemos hecho de este proyecto de ley, y propuestas al texto.

En primer lugar, dos principios fundamentales: el enfoque de interseccionalidad, que ya he comentado, y el de accesibilidad universal, que debe hacerse palpable en este proyecto.

Quiero recordar a los miembros de la Mesa que el comité de la ONU, en relación a los derechos de las personas con discapacidad, en su observación número 3, del año 2016, ya apuntaba la importancia de hacer una comparativa, dentro del ámbito educativo, acerca del acceso de las niñas con discapacidad en comparación con los niños con discapacidad, ya que es menor el de las primeras en comparación con el de los segundos. Ambos prejuicios relativos al sexo y a la discapacidad hacen mella en las mujeres y niñas con discapacidad, ya que se prioriza la escolarización de niños en detrimento de las niñas en el ámbito de la discapacidad; muchas veces, incluso faltan espacios adecuados para la higiene menstrual de las niñas, y otro tipo de adaptaciones, en los que hay una carencia evidente, y la visión, además, de las niñas sigue siendo eminentemente como cuidadoras, y esto redundo en absentismo escolar, fracaso, etcétera.

Existen una serie de medidas en este proyecto de ley vinculadas a la educación, a los centros educativos, institutos, incluso al sistema universitario, que deben recoger el enfoque de los planes de igualdad, y que no debe olvidarse, también, de la característica que supone la discapacidad.

En cuanto al empleo y la brecha salarial, también nos vemos afectadas las mujeres con discapacidad en comparación con la población general, con las mujeres de la población general, pero también dentro de la propia discapacidad.

Hay un informe del año 2015 que habla sobre los salarios brutos anuales de la población con discapacidad, y, por un lado, habla de población, en general, con discapacidad, y, por otro lado, habla de población sin discapacidad.

Si hacemos una comparativa del salario bruto, alrededor de unos veintitrés mil doscientos euros es el salario que cobra un español, o española, medio. Se ve mermado cuando hablamos de personas con discapacidad, que no alcanzan los veinte mil euros brutos anuales.

Si hacemos un desglose entre mujeres y hombres con discapacidad, las mujeres nos vemos gravemente afectadas, ya que apenas alcanzamos los dieciocho mil euros brutos anuales, en comparación con los hombres con discapacidad, que superan los veinte mil euros brutos anuales de largo. Es decir, que el hecho de ser una mujer, y el hecho de ser una mujer con discapacidad nos afecta en doble medida.

Actualmente, casi el 80% de las mujeres con discapacidad no cuentan con un trabajo, ya porque están en situación de desempleo o simplemente porque son población inactiva. Es importante destacar que, en el caso de que exista algún tipo de remuneración, están sujetas a pensiones no contributivas.

En cuanto a las medidas de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral que persiguen el impulso de la incorporación de las mujeres y permanencia en los puestos de trabajo, en el caso de las mujeres con discapacidad no se llevan a cabo. Estas medidas que ya existen es fundamental que contemplen el enfoque de género sumado con el enfoque de discapacidad, y es importante asegurar que las mujeres con discapacidad estamos empoderadas y podemos acceder al mismo salario al que acceden los hombres con o sin discapacidad.

Quiero aprovechar el momento que me brindan para felicitar también este proyecto de ley, pero incluso la propia ley que se remonta al año 2007, época en la que además se aprobó otra ley estatal de atención a la autonomía personal, Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, y esta Ley de Igualdad autonómica se incluían medidas que garantizasen los servicios de apoyo, especialmente a las mujeres cuidadoras de personas con discapacidad, lo cual felicito desde aquí a esta Cámara por haberlo contemplado.

No solo son mujeres con discapacidad en este caso, sino que además son cuidadoras de otras personas con discapacidad o con dependencia. Ahora mismo las mujeres jóvenes con discapacidad no quieren quedarse en sus casas, quieren participar de la vida activa laboral, acceder a la formación. Y si se les da la oportunidad y los recursos a las mujeres jóvenes con discapacidad y los apoyos que necesitan, pueden participar, y participar además no solo de la sociedad ayudando a construirla, sino también del ámbito laboral. Yo creo que ya lo estamos demostrando en nuestro día a día, en nuestro trabajo en diferentes ámbitos, también en el propio Parlamento, en el que hay mujeres y hombres con discapacidad, lo cual supone un buen ejemplo de que con apoyos se pueden conseguir muchas cosas.

Quiero aprovechar esta oportunidad también para felicitar algo de relevancia: dentro de la Administración andaluza se penaliza o, desde luego, no se le da la oportunidad a empresas que no cumplan la legislación o que discriminen a mujeres o a personas con algún tipo de discapacidad, en tanto en cuanto no se les permite ningún tipo de contratación con la Administración pública, lo cual aplaudimos desde la Fundación Cermi mujeres.

Sé que tal vez no sea el foro más pertinente, aunque en cierta medida sí, pero quiero comentar que las medidas para atajar la violencia de género que sufren las mujeres con discapacidad también se ven recogidas en el informe que les vamos a hacer llegar posteriormente.

Existe ya un informe, elaborado gracias a una macroencuesta del año 2015, acerca de cómo sufren las mujeres con discapacidad la violencia machista en comparación con las mujeres sin discapacidad, o el riesgo que tenemos nosotras de sufrir este tipo de violencia en comparación con las mujeres sin discapacidad,

que nuestro caso es diez puntos porcentuales mayor. Debemos llamar la atención acerca de los datos que no existen hoy en día segregados por discapacidad. Únicamente contamos con los datos fatales de mujeres que acaban falleciendo a manos de sus parejas o exparejas, y del número de ellas que sí son mujeres con discapacidad, pero no conocemos el número de denuncias que presentan o que retiran mujeres con discapacidad que sufren violencia machista. Tampoco conocemos el número de mujeres que se ven con una discapacidad sobrevenida debido a los maltratos, ni tampoco el número de madres que sufren violencia machista durante su época de embarazo, y eso resulta en hijos o hijas con discapacidad.

Las mujeres con discapacidad somos un colectivo muy diverso. Tenemos diferentes tipos de discapacidad, y cada una de nosotras necesitamos un apoyo concreto y diverso. En el día a día encontramos barreras en el acceso a la justicia, en las casas de acogida, que no cuentan todavía con adaptaciones arquitectónicas, o al acceso a la información y la comunicación. Tampoco cuentan con intérpretes de lengua de signos, ni con mediadoras. En general, la preparación y la formación de fiscales, jueces, personal de la Policía, de la Guardia Civil, de las fuerzas de seguridad del Estado, incluso de los propios profesionales que trabajan dentro de los servicios de atención a víctimas de violencia de género, no cuentan con el conocimiento necesario para la atención a las víctimas que son mujeres con discapacidad.

Según el Convenio de Estambul acerca de las violencias machistas, también se recogen no únicamente las llevadas a cabo por parejas y exparejas sobre mujeres, sino que amplía el concepto de violencia y se acepta, por ejemplo, mujeres con discapacidad que son víctimas de violencia específica. Por ejemplo, esterilizaciones forzosas, que en el siglo XXI no podemos permitir que en un país como el nuestro todavía haya mujeres con discapacidad que estén privadas de sus derechos sexuales y reproductivos.

En este proyecto de ley que se plantea por parte de esta Cámara ya hay un artículo, el 28, que habla literalmente de medidas que garanticen, en el ámbito de la comunidad autónoma, la integridad física y psíquica de las mujeres y niñas, impidiendo la realización de prácticas médicas o quirúrgicas que atenten contra dicha dignidad. Esto va muy vinculado, en nuestro caso, con las esterilizaciones forzosas que tendrían cabida también en la interpretación de este artículo.

Ya, para cerrar mi intervención, me gustaría hablar del ámbito de la participación en el movimiento asociativo, para que se apoye por parte de la Administración andaluza el funcionamiento de organizaciones de mujeres, y que uno de los criterios, uno de los indicadores para favorecer este apoyo por parte de la Administración sea la inclusión del trabajo en el ámbito de la discapacidad.

Otro tema que siempre nos preocupa y que ya está incluido es la formación del funcionariado dentro de la Administración en igualdad de género. Instamos a que el enfoque también recoja la perspectiva de género y, además, la de la discapacidad.

Y en cuanto al lenguaje inclusivo, sinceramente, las medidas que se recogen son muy interesantes desde hace bastante tiempo. De hecho, la Junta ya cuenta con un catálogo de recomendaciones acerca del tratamiento no sexista y no discriminatorio hacia las mujeres con discapacidad en el ámbito de la publicidad. Este catálogo es tremendamente aplaudido por nuestra fundación, ya que ha tenido también mucho impacto. Y animamos a que no se quede simplemente en este ámbito, en el ámbito de los medios de comunicación, sino que además se extiende al ámbito de la comunidad y de la Administración andaluza para que genere mucho más impacto y conciencia.

Ya hemos hablado de las violencias machistas, de la macroencuesta, pero animamos a que cualquier política pública incluya el factor de mujer, el factor de discapacidad, y además que los datos siempre están desglosados, no solo por sexo, sino además por las diferentes situaciones que se pueden dar en una mujer. Creemos que es importante.

Es complicado que se cumplan los mandatos de las comisiones de la ONU, en este caso acerca del seguimiento de la Convención de la ONU de los derechos de las personas con discapacidad, que ya desde 2011 insta a que cualquier estadística esté desglosada por género y también incluya el concepto de la discapacidad.

Creo que, cumplido el tiempo en la demora que se da en la interpretación, quedo a su disposición para cualquier duda que puedan tener.

Muchísimas gracias.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchas gracias, señora Díaz Robledo.

¿Tienen las portavoces alguna pregunta? ¿Alguna más, aparte de la señora Pérez Rodríguez?

Pues, señora Pérez Rodríguez, tiene usted la palabra.

La señora PÉREZ RODRÍGUEZ

—Sí, presidente.

Muchísimas gracias, tomaremos muy en consideración sus aportaciones, aunque sí decirle, en nombre de todos los grupos de la Cámara, que estamos ultimando la reforma también de la Ley de Violencia de Género de Andalucía, que muchas de sus aportaciones del día de hoy están incorporadas, como efectivamente desglosar no solamente por sexo, por edad, también por discapacidad, para poder visibilizar a las mujeres con discapacidad en toda su diversidad, y solamente decirle que esta Cámara ha hecho una ley de discapacidad con gran consenso, donde hay un plan específico de mujeres con discapacidad, y que tenemos todos los grupos una especial sensibilidad y un especial esfuerzo en que siempre incorporemos la perspectiva de género, unido a la diversidad de las mujeres con discapacidad.

Muchísimas gracias.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias, señora Pérez Rodríguez.

Señora Díaz Robledo, si quiere usted apuntar alguna cosa.

La señora DÍAZ ROBLEDÓ, PATRONA DE LA FUNDACIÓN CERMI MUJERES

—Pues, un par de elementos únicamente.

He comentado, pues, la homogeneización entre la discapacidad en general, también entre las mujeres con discapacidad, pero, como ya ha comentado la diputada, somos un colectivo, el de las mujeres con discapacidad, diverso y heterogéneo. Es importante tener en cuenta la diversidad de las mujeres con discapacidad, que necesitamos un nivel de apoyo para la inclusión, que puede ser diferente entre discapacidades. Y es fundamental que todas las necesidades diversas, como son estas, sean atendidas.

Y en segundo lugar, como ya he comentado, o como verán en mi ponencia íntegra, que les haremos llegar, pues estamos encantados de estar aquí, encantadas de estar aquí. Muchísimas gracias por el trabajo que están llevando a cabo, y les haremos llegar nuestra ponencia íntegra.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues mostrarles el agradecimiento a la señora Díaz Robledo y a sus acompañantes, el trabajo realizado por las dos intérpretes que nos acompañan. Y nuevamente han sido muy beneficiosas sus aportaciones y las tendremos en cuenta en nuestra ponencia.

Muchísimas gracias.

[Receso.]

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues continuamos con las comparecencias.

Y damos la bienvenida y agradecemos su presencia a don José Ángel Lozoya Gómez, representante del Foro de Hombres por la Igualdad.

Le recuerdo que tiene usted diez minutos para su exposición, y en el caso de que nos quiera hacer llegar alguna documentación por escrito a esta comisión lo puede hacer ahora mismo, y los servicios de este Parlamento pues le darán copia a cada uno de los restantes de los grupos parlamentarios. Lo puede hacer a través del correo electrónico de los Servicios Jurídicos de esta comisión.

Y sin más, pues tiene usted la palabra, señor Lozoya.

El señor LOZOYA GÓMEZ, REPRESENTANTE DEL FORO DE HOMBRES POR LA IGUALDAD

—Estupendo. Pues muchas gracias.

A ver, los Hombres por la Igualdad siempre hemos tenido claro que nuestra prioridad es acabar con las desigualdades que padecen las mujeres, y aquellos hombres que cuestionan los modelos masculinos tradicionales. Por eso apoyamos incondicionalmente toda iniciativa política que tenga este propósito.

Aclarado este principio, me veo en la obligación de señalar que la experiencia de los países que nos sirven de referencia en materia de igualdad nos demuestra que no se puede conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres sin el cambio de los hombres. En Andalucía, las políticas públicas de igualdad han ignorado sistemáticamente las recomendaciones internacionales que desde la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, alientan a los hombres a que participen plenamente en todas las acciones encaminadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres. La más reciente es la del Convenio de Estambul, que establece que las partes tomarán medidas necesarias para animar a todos los miembros de la sociedad, en particular a los hombres y los niños, a contribuir activamente a la prevención de todas las formas de violencia.

No me cabe la menor duda de que este olvido es responsabilidad de los hombres que han tenido y tienen responsabilidades políticas, por su incapacidad para cuestionar y cuestionarse los modelos masculinos que les han permitido disfrutar de los privilegios, con frecuencia efímeros, que se asocian al poder. Hombres que han preferido delegar la lucha por la igualdad en manos de sus compañeras de partido, quienes bastante tienen con luchar contra las desigualdades que padecen las mujeres como para tener que ocuparse también de nuestro inmovilismo. Pero en política los olvidos se pagan caros, y el de los hombres en las políticas de igualdad ha acabado con la unanimidad que acompañó a leyes como la de Violencia de Género de 2004, propiciando la aparición de un discurso posmachista que sostiene que las políticas de igualdad discriminan a los hombres. Son leyes que aspiran a la igualdad entre hombres y mujeres pero que se olvidan de los hombres, que no incluyen ninguna medida concreta para promover su cambio ni destinan un solo euro a lograr que los hombres nos cuestionemos los modelos masculinos tradicionales, renunciemos a nuestros privilegios y acabemos con los micromachismos.

No vemos en Andalucía voluntad política para promover el cambio de los hombres, pese a ser escenario de las primeras iniciativas institucionales surgidas con este objetivo y del nacimiento del movimiento de Hom-

bres por la Igualdad. Los primeros grupos de hombres del Estado surgieron en Sevilla y Valencia en 1985; la primera Asociación de Hombres por la Igualdad nació en Málaga en 2001, y en 2006 se convocó en Sevilla la primera manifestación del mundo de Hombres contra las Violencias Machistas. El Ayuntamiento de Jerez creó en 1999 el I Programa de Hombres por la Igualdad, que sigue activo, y celebró en 2001 las primeras Jornadas Estatales sobre la Condición Masculina. La Diputación de Sevilla crea otro Programa de Hombres, que funcionó entre 2004 y 2006. En el País Vasco, el Plan para la Igualdad de Hombres y Mujeres 2006 habla de medidas para fomentar la implicación de los hombres como un complemento necesario, y creó el Programa Gizonduz, que depende de Emakunde, el Instituto Vasco de la Mujer. El ejemplo más reciente y ambicioso es el Servei d'Atenció a Homes y el Programa Canviem-ho, del Ayuntamiento de Barcelona. Estos programas han demostrado la viabilidad y la conveniencia de trabajar con hombres, y cada vez son más las expertas, técnicas, responsables políticas, públicas y activistas que plantean la necesidad de políticas feministas para hombres, pese a la resistencia de los hombres con responsabilidades políticas, y de algunas mujeres que temen que se diluya su liderazgo en la lucha por la igualdad y contra las violencias machistas.

Nosotros reivindicamos la creación de un programa andaluz de igualdad para hombres dependiente de la Consejería de Igualdad, que se encargue de promover, apoyar, coordinar y evaluar las actuaciones en esta materia de todas las administraciones en Andalucía, dejando claro que los programas y actuaciones dirigidas a los hombres habrán de contar con financiación propia, que no podrán retraerse, ni significar merma de la financiación de los programas de igualdad ya destinados a mujeres.

Este programa puede empezar con dos o tres hombres motivados y con perspectiva de género igualitaria, con algunos recursos que les permita empezar a estudiar las necesidades de sensibilización y formación de los hombres; estudiar los modelos masculinos hegemónicos y su relación con las causas de las desigualdades y de las violencias machistas; investigar cómo están viviendo los cambios hacia la igualdad, sus resistencias y sus dificultades; promover la concienciación, participación e implicación de los hombres; orientar su incorporación a las políticas públicas y planes de igualdad para ayudarles a vencer sus resistencias y sus dificultades; fomentar la autoorganización de los hombres igualitarios.

Un programa de estas características, de haber existido, habría recordado que nuestra comunidad está muy lejos de iniciativas como la del Gobierno Vasco en relación al reconocimiento de los permisos por paternidad, iguales e intransferibles por nacimiento y adopción. En el proyecto de ley de modificación que nos ocupa, habría pedido incluir, en el capítulo dedicado a educación, el 15A, la necesidad de hacer visibles también a los hombres ignorados por la historia que se destacaron por la defensa de la igualdad entre los sexos. O en el artículo de negociación colectiva 28.3, la realización de actividades de sensibilización destinadas a fomentar la participación de los hombres en materia de corresponsabilidad y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Si coincidimos en que no se puede acabar con el machismo sin que cambien los hombres, habremos de concluir que es urgente y necesario articular políticas feministas dirigidas a esto, que precisan del apoyo decidido de quienes buscan erradicar las desigualdades entre hombres y mujeres y las violencias machistas, más allá de diferencias partidarias, y muy especialmente, el apoyo de los hombres y los diputados que dicen estar por la igualdad.

Permítanme acabar con una anécdota que he contado cien veces. Hace ahora veinte años, una mujer de un pueblo de Sevilla me contó que llevaba más de diez acudiendo a todo lo que montaban el Instituto y la Con-

cejaña de la Mujer; que lo que había aprendido le había cambiado la vida para bien, pero que tenía un problema: que al llegar a casa se encontraba el marido de siempre. Como su marido era un buen hombre, que trataba de cambiar en un medio hostil, que ponía lavadoras pero no se atrevía a subir a tender a la azotea, que pasaba la fregona pero no se atrevía a barrer la calle, o que fregaba los platos pero si sonaba el timbre, se quitaba el delantal, ella no entendía por qué no había programas institucionales con los mismos objetivos que los que existían para las mujeres, para ayudar al cambio de los hombres hacia la igualdad.

En su memoria, me gustaría acabar mi intervención dejándoles a ustedes su pregunta, y agradeciéndoles la atención que me han prestado.

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias, señor Lozoya.

¿Tienen los portavoces de los grupos parlamentarios alguna cuestión que preguntarle?

Pues, nuevamente, reiteramos nuestro agradecimiento de toda la comisión, y esperando verlo por aquí posteriormente.

El señor LOZOYA GÓMEZ, REPRESENTANTE DEL FORO DE HOMBRES POR LA IGUALDAD

—Les dejo la intervención y una pequeña memoria de las resoluciones internacionales que aconsejan intervenir con hombres.

[Receso].

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Pues retomamos los trabajos de la Comisión, agradeciéndole a doña Beatriz Micaela Carrillo de los Reyes, como presidenta de FAKALI y Elena López Quintana, que le acompaña en esta comparecencia.

Y le informamos que, como ya supongo que conocerán por otras veces que no hemos visto en la misma tesitura, disponen de diez minutos para su exposición y, posteriormente, si así lo desean, los representantes parlamentarios pues les formularán las preguntas sobre el contenido de la exposición que han tenido, y sobre la ley que estamos ahora mismo motivo de esta comparecencia.

Les recuerdo también que si tienen algún documento por escrito que quieran hacer llegar a los grupos parlamentarios, a través de los servicios de la Cámara, pues se lo podemos facilitar, así como que en cualquier momento, estamos abiertos a otras ampliaciones que quieran realizar a través de los servicios jurídicos de esta comisión, que serán remitidos a todos y cada uno de los grupos parlamentarios.

Y ya, sin más dilaciones, le damos la palabra a la señora Carrillo.

La señora CARRILLO DE LOS REYES, PRESIDENTA DE FAKALI

—Muchísimas gracias.

Gracias por la invitación que hacéis, nuevamente, a FAKALI, a la Federación de Mujeres Gitanas, para comparecer, sobre todo, especialmente, en esta modificación de la Ley de Igualdad de 2007, a la que nosotras también nos sumamos en aquel momento para realizar también nuestras propuestas en dicha ley, sobre todo, para hacer referencia del papel que tienen las mujeres gitanas, también, en las políticas de igualdad entre hombres y mujeres en Andalucía.

Y que, como no podría ser de otra manera, nos alegramos muchísimo que se abra, también, este nuevo tiempo para esa modificación. Y os explico, entre otras cosas, porque en aquel momento nosotras reivindicábamos el que tuviéramos presencia, presencia en esa Ley de Igualdad, que era cierto que se recogió en el apartado 46, se hizo una mención de ella, pero no iba vinculada a ninguna acción concreta, ni vinculada a ninguna política que realmente favoreciera el hecho de su incorporación, también a esta ley, como en otros sectores en Andalucía de mujeres con otras condiciones que, como sabéis, no solamente existe la dicotomía entre hombres y mujeres, sino que también se atraviesan otras opresiones, a las que las mujeres gitanas también nos vemos afectadas directamente.

No obstante, nosotras hemos enviado ya las propuestas desarrolladas, porque no teníamos claro si íbamos a poder acudir, —yo, directamente, porque tenía otras reuniones—, y nos quisimos adelantar para que tuvierais presente el documento, ampliado además con la propuesta que hacíamos sobre este terreno.

Y lo que sí voy a ser muy breve, entre otras cosas, porque hemos visto, la hemos revisado esta nueva modificación, y tenemos la necesidad de volver, otra vez, pues a reivindicar que las mujeres gitanas estemos presentes, de una manera mucho más directa, en esta ley; con mucha más visibilidad, y que vaya vinculada con acciones también concretas, para que podamos agilizar también la presencia, la incorporación no solamente desde la perspectiva de la igualdad de género, sino para que también se introduzca, de manera transversal, en muchos de los articulados que vienen en esta ley, sobre todo, en el enfoque desde la educación,

desde el empleo, desde la salud, desde la vivienda y sobre todas aquellas áreas donde nos afectan también a las mujeres gitanas.

Yo vengo, además, con una propuesta de articulado, como lo tienen en otros sectores, como nos alegramos muchísimo que, efectivamente, lo hayan alcanzado los sectores, como LGTBI, las mujeres en el ámbito rural, las mujeres prostituidas, las mujeres con discapacidad. Nosotras nos hemos vuelto a ver, bueno, invisibilizadas, como he dicho anteriormente, porque, entre otras cosas, si no se nos reconoce a las mujeres gitanas dentro de las leyes y, además, las que van directamente relacionadas con el papel fundamental que hemos ejercido las mujeres gitanas en esta tierra, pues estamos abocadas, de nuevo a la indiferencia, a la indiferencia de políticas que al final no impactan en las vidas de nuestras mujeres, ¿no? y que son también vuestras mujeres, lógicamente.

Por tanto, creo que, además, debemos manifestar que, como también lo hicimos en el Estatuto de Autonomía, que también se menciona en el artículo 10 a la población gitana, debemos tener en cuenta ese marco para que, lógicamente, tengamos en cuenta las demandas que hacen las mujeres gitanas, a través de organizaciones como la nuestra, pero, fundamentalmente, porque no debemos estar solamente incluidas en el cajón de la vulnerabilidad y de la exclusión social —que también, que también, lógicamente—, porque a nosotras nos afecta no solamente el hecho de ser mujeres, de ser gitanas, sino también por la discriminación histórica antigitana, nos ha condenado a estar en una situación de desventaja y de precariedad. Por lo tanto, yo creo que el papel de las mujeres que reivindicamos, un papel como sujetos activos, vivos además, y políticos, debemos estar tan presentes como el resto de sectores de mujeres gitanas que están recogidas explícitamente en esta ley.

Por lo tanto, nosotras hemos hecho un artículo, que no sé dónde podríamos encajar, pero en el que afirmamos que: «Los poderes públicos, en referencia a las mujeres gitanas, asumirán la perspectiva de género y étnica, desde un modelo transversal y específico que contribuya a desarrollar medidas y acciones que contemplen el enfoque cultural, como la minoría étnica más importante de Andalucía que es, fomentando la plena participación desde la equidad y desde la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres y entre gitanos y no gitanos.

»De igual manera, los poderes públicos desarrollarán acciones dirigidas a eliminar la discriminación que padecen las mujeres gitanas, favoreciendo la igualdad en el ámbito educativo y laboral, así como su activa participación en el ámbito social y económico.

»Asimismo, se crearán acciones que promuevan el acceso de las mujeres a la actividad pública y política para fomentar los nuevos referentes, alejados de la imagen estigmatizada que promueven las estructuras sociales e institucionales».

Un poco, a imagen de los otros articulados que hemos visto de otros sectores de mujeres.

Así que, como también viene recogido en el plan de inclusión, que se ha reformado hace muy poquito tiempo, como una de las innovaciones que viene recogido en ese plan gitano, las innovaciones que vienen recogidas, precisamente, la lucha y la promoción por la igualdad entre hombres y mujeres, y la lucha contra la violencia de género.

Así que, sin más, he sido rápida, eficaz y...

[Risas.]

El señor ROMERO SÁNCHEZ, PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias, señora Carrillo.

¿Tienen los señores y señoras portavoces alguna pregunta?

Pues, nuevamente, agradeciéndoles su presencia y la de la señora Elena López en esta Comisión, reiteramos nuestro agradecimiento, y hasta la próxima ocasión que tengamos de estar en este tipo de comparecencias.

Muchísimas gracias.

Se suspenden ahora los trabajos de esta Comisión, hasta las 16:15 horas, que retomaremos las comparecencias.

[Receso.]

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Bueno, pues buenas tardes.

Vamos a reanudar la sesión, y va a intervenir ahora la Asamblea Feminista Unitaria de Sevilla, y en su nombre doña Mónica Muñoz Conde, por un tiempo, le recuerdo, de diez minutos.

La señora MUÑOZ CONDE, REPRESENTANTE DE LA ASAMBLEA FEMINISTA UNITARIA DE SEVILLA

—A ver, nosotros empezamos un poco con unas consideraciones generales.

En la exposición de motivos se señala que en el artículo 9.2 aparece que son los poderes públicos a quienes corresponde promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integre sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Desde la Asamblea Feminista Unitaria de Sevilla queremos incidir en que estas condiciones tienen que contener a toda la población: hombres, mujeres y personas que no se sientan identificados o identificadas en el sistema binario de género. Así, nos faltan acciones específicas para hombres que permitan su implicación en los roles tradicionalmente atribuidos al sexo femenino, desarrollando nuevos modelos de masculinidad.

Asimismo, entendemos que es necesario el reconocimiento de la importancia de los valores y roles atribuidos históricamente a las mujeres en el desarrollo de la humanidad, y la consiguiente promoción de la incorporación de las mujeres a todos los aspectos de la vida social de nuestro país, superando cualquier tipo de discriminación y recogiendo toda la diversidad de las personas: sexual, biológica, étnica, funcional, social, lingüística, cultural, etcétera.

Pasamos a concretar nuestras propuestas para el proyecto de ley de modificación de la Ley 12/2017.

En el artículo 3, De las definiciones, hemos creído interesante incluir la definición de perspectiva de género, tal como se recoge en el manual para la perspectiva de género en las políticas de empleo, de inclusión social y de protección social de la Comunidad Europea. La transversalidad de género implica no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la adopción de medidas específicas a favor de las mujeres, sino movilizar todas las medidas y políticas generales específicas con el propósito de lograr la igualdad, teniendo en cuenta de forma activa y abierta en la etapa planificadora sus posibles efectos respecto a las situaciones respectivas de hombres y mujeres.

Ello supone estudiar de forma sistemática la dimensión de la igualdad en todas las medidas y políticas, y tener en cuenta esos posibles efectos al definirlas y aplicarlas. También nos parece interesante incluir la definición de la identidad de género y sus cuatro categorías, según la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En el artículo 7, nos parece importante que quede recogido específicamente un compromiso del cumplimiento de los plazos.

En el artículo 9, Lenguaje no sexista e imagen pública, queremos destacar la importancia de utilizar el lenguaje no sexista e inclusiva en todos los momentos de la Administración pública, utilizando genéricos tales como «ciudadanía» para referirse al conjunto de la sociedad, «persona» en vez de «individuo», máxime en una ley para la promoción de igualdad de género.

En este proyecto de ley de modificación de la Ley 12/2007, en la exposición de motivos, el lenguaje empleado no cumple con estas consideraciones, y pensamos que es fundamental que esta ley sea la promotora y ejemplo de un cambio en el lenguaje.

En el nuevo artículo 9.*bis*, Capacitación del personal al servicio de las administraciones públicas, en el punto 1, que pone: «Garantizar una formación básica y progresiva y permanente en materia de igualdad de mujeres y hombres», nos parece interesante incluir «con enfoque feminista y transformador de los roles tradicionales de género».

En el artículo 10, Estadísticas e investigaciones con perspectiva de género, en el punto 1, incluir un epígrafe donde se incluyan las cuatro categorías, y no tan solo la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos que se realicen.

En el artículo 11.*bis*, Órganos directivos o colegiados de los colegios profesionales de Andalucía y corporaciones de derecho público, en el punto 1 modificaríamos que se garantice la representación equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con la configuración de la profesión que corresponda, por garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres, con un mínimo del 40% y un máximo del 60% por cada género, dependiendo ya de la profesión.

En el artículo 15, Promoción de la igualdad de género en los centros docentes, en el punto 3 añadiríamos que la persona responsable de coeducación informará y asesorará a los padres y madres para que apoyen al alumnado en sus elecciones académicas y profesionales, libres de los condicionantes de género. Además, esta persona responsable de coeducación, junto con el equipo del centro, establecerá un sistema que permita denunciar situaciones de discriminación y comportamientos sexistas en los centros educativos.

También incluiríamos un punto 9, donde la Administración educativa realizará programas de sensibilización y formación con un enfoque de género para las asociaciones de madres y padres de los centros educativos, implicándolos a impulsar la igualdad de género en la comunidad educativa.

En el artículo 17, Formación del profesorado, en el punto 2 incluiríamos que la formación en igualdad de género debe tener un enfoque feminista y desarrollarse con una metodología vivencial, y no basándose en una mera impartición de contenidos teóricos. Es fundamental que el profesorado se ponga las gafas violetas, incorporando la perspectiva feminista en sus prácticas docentes y en todos los aspectos de su vida.

En el artículo 23, Políticas de empleo, en el punto 3 añadiríamos que la Administración de la Junta de Andalucía prestará especial atención a las mujeres en las que se unan varias causas de discriminación, a través de políticas activas de empleo y planes de empleo, favoreciendo la inserción de las mujeres víctimas de violencia de género y mujeres con discapacidad. Aquí incluiríamos mujeres especialmente vulnerables, tales como víctimas de trata y explotación sexual, migrantes y racializadas.

En el punto 6, añadiríamos que el acceso se debería facilitar a toda la diversidad de mujeres con flexibilidad de adaptación a las diferentes características de las mismas.

En el artículo 38, en el apartado 4, añadiríamos que el personal de recursos humanos, además de gestionar y difundir internamente las medidas de conciliación, debería realizar acciones de sensibilización en materia de igualdad dirigidas a todo el personal de las empresas.

Artículo 41, De políticas de salud, incluiríamos un punto 13 donde diga que la Administración sanitaria de la Junta de Andalucía impulsará las medidas necesarias para favorecer la corresponsabilidad de los va-

rones, especialmente adolescentes, en la prevención de embarazos no deseados e infecciones de transmisión sexual.

Y por último, en el artículo 43, en la igualdad de políticas sociales, incluiríamos para la atención social a las mujeres prostituidas y víctimas de trata y explotación sexual, añadir: «realizar acciones de sistematización del colectivo y facilitar el acceso a recursos de formación y posterior incorporación a otros empleos».

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Si no hay ninguna intervención, pues damos paso a la siguiente...

[Intervención no registrada.]

El correo que está en la carta de convocatoria, ahí lo podéis enviar. ¿Vale? Muy bien. Pues muchas gracias por venir.

[Receso.]

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Muy bien.

Pues continuamos, y le damos la bienvenida a Cristina García, que va a intervenir en nombre de la Unión General de Trabajadores.

Tiene la palabra durante diez minutos, Cristina.

La señora GARCÍA ROMO, SECRETARIA DE IGUALDAD Y JUVENTUD DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

—Buenas tardes, señora presidenta. Señoras y señores diputados.

Comienzo, como siempre, agradeciendo la invitación a la Unión General de Trabajadores de Andalucía, a comparecer ante esta comisión en el trámite del Proyecto de Ley por el que se modifica la Ley 12/2007, para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía.

Y, en primer lugar, pues indicarles que mi intervención se va a centrar en el ámbito laboral, que es el ámbito que trabajamos desde UGT Andalucía.

Nos referiremos a la defensa del derecho de igualdad laboral de las mujeres, a todo lo relacionado con las discriminaciones laborales por sexo, y a las herramientas que los y las representantes sindicales tenemos para combatirlas en los centros de trabajo.

Bueno, por desgracia, el empleo de las mujeres es peor que el de los hombres; no hay igualdad de oportunidades para nosotras. Y si a una persona se la excluye del mercado laboral, se la está excluyendo de la sociedad y de la posibilidad de tener una vida digna e independiente.

Nos encontramos ahora mismo con una enorme división de trabajo: hay sectores feminizados, con diferencias sustanciales con respecto a los sectores ocupados por los hombres, no hay que más que mencionar ejemplos como las trabajadoras del manipulado, las temporeras, las trabajadoras de dependencia, de ayuda a domicilio, las teleoperadoras, las empleadas de hogar y las camareras de pisos; son trabajadoras precarias, con trabajos duros, poco remunerados, y condiciones laborales ínfimas, y en el caso de las empleadas de hogar, pues ni siquiera tienen derecho a desempleo.

Somos una aplastante mayoría en la contratación a tiempo parcial, y no estamos en paridad en los puestos de toma de decisiones, además que se nos penaliza también por ser quienes conciliamos.

La brecha salarial en Andalucía está por encima del 24%, y en las pensiones es mucho mayor: estamos hablando de un 35%, siendo las pensiones más bajas y las no contributivas; perdemos un enorme talento profesional al infravalorar, por sistema, la mitad de la población. Hemos visto que las mujeres han salido a la calle el 8 de marzo, de una forma masiva, para mostrar su indignación ante la discriminaciones sociales y laborales que padecemos, y entiendo que, desde los poderes públicos, pues hay que escuchar sus reivindicaciones, el desarrollo de políticas y de normas.

Dicho esto, y analizando la modificación introducida en el proyecto de ley que transforma la Ley 12/2007, destacar que nuestro objetivo es que la norma resultante sea una referencia normativa de igualdad en el ámbito laboral de nuestro país.

Después de analizar la situación laboral de la mujer en Andalucía, los cambios políticos y las propuestas que se han hecho desde otras comunidades autónomas, tras haber repasado nuestras propias aportaciones ante esta comisión, en noviembre de 2013, UGT Andalucía realiza las siguientes consideraciones:

En primer lugar, nos gustaría definir bien determinados términos con respecto al Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Andalucía, que en la normativa vigente se contempla como un plan del Consejo de Gobierno, a propuesta de la consejería competente, que se realizará cada cuatro años, y que el presente proyecto se desarrolla, añadiendo que cada consejería aprueba sus propios planes de igualdad; así como las entidades locales, con el asesoramiento y supervisión del Instituto Andaluz de la Mujer.

Ante esto, UGT Andalucía quiere aclarar una cuestión muy relevante, y es que una cosa es un plan estratégico de igualdad, que es una planificación política con medidas de igualdad de género de la Administración correspondiente, en su ámbito de actuación —por ejemplo, un ayuntamiento o la Junta de Andalucía—, hacia la ciudadanía, en sus territorios, y otra muy diferente son los planes de igualdad que la Administración regional, local, etcétera, tiene que aprobar como parte empleadora, para que su gestión de recursos humanos sea igualitaria entre las mujeres y hombres que conforman sus plantillas, si son más de doscientos cincuenta, ya sea personal funcionario, laboral o cualquier otra modalidad de contratación que tenga, y que deben ser negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Esta confusión resulta contraproducente para el desarrollo de los segundos, ya que nos consta que ni la propia Junta ni las consejerías ni las grandes agencias, ni muchas entidades locales tienen planes de igualdad, teniendo la obligación legal de hacerlos, y que los planes de igualdad que existen en la Administración pública, en ocasiones, se tratan de planes estratégicos y no de planes de igualdad.

Reiteramos que si la propia Administración y sus entidades instrumentales no cumplen con la normativa vigente, implantada desde el 2007, tanto a nivel estatal como autonómico, ¿cómo pretende este Parlamento que las medidas en los convenios colectivos y en los planes de igualdad se implanten en el sector privado o en la pequeña y mediana empresa de nuestra comunidad autónoma? Esto no quiere decir que UGT Andalucía no valore positivamente la implantación, también, de planes estratégicos de igualdad, que son fundamentales para la implementación de políticas dirigidas a la consecución de la igualdad, pero también hay un déficit práctico, en estos años, en Andalucía.

En cuanto al II Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, fue el pasado 5 de junio cuando se aprobó, por el Consejo de Gobierno, el acuerdo para su formulación, en el que los agentes sociales no figuramos expresamente en el procedimiento de elaboración ni aprobación, cuando se van a tratar temas como la brecha de género y conciliación, entre otras.

Nos llama la atención que en este acuerdo no se hace mención específica a la igualdad en el ámbito laboral, con lo importante que es para la consecución de la igualdad real de las mujeres y su acceso a los recursos económicos, en este caso. Además, nos parece negativo, pues los cinco años en los que no se ha planificado estratégicamente en Andalucía, en materia de igualdad, pues el primer plan finalizó su vigencia en 2013, y en el mismo sí se contó con los agentes sociales, y además una de sus líneas de actuación fue el empleo.

Cuando la norma plantea el enfoque de género en el presupuesto —y en este proyecto no es ninguna modificación en este artículo—, sí nos gustaría hacer una consideración importante, como parte activa en la negociación de convenios, acuerdos y planes de igualdad, de la propia Junta y de muchas agencias públicas, y

observamos una barrera económica en esta materia: no hay dotación prevista para el desarrollo de medidas de igualdad, lo que hace difícil que haya actuaciones que, realmente, modifiquen la discriminación laboral entre mujeres y hombres, especialmente la brecha salarial de género, la mejora de los derechos de conciliación y las medidas de corresponsabilidad.

Nos hemos encontrado, en ocasiones, que la propia Administración limita, por motivos presupuestarios, los avances en la negociación de medidas de igualdad en los convenios y planes, y la igualdad no puede tener un coste cero; si no se dota de presupuesto, desde UGT Andalucía, lo que interpretamos es que no hay una voluntad real de incentivar la igualdad entre mujeres y hombres que conforman la propia Administración de la Junta de Andalucía.

Los planes de igualdad de la Administración pública no se han implementado como deberían, y antes de modificar y ampliar la normativa, en este sentido, consideramos que lo correcto sería hacerla cumplir, pues en 2018 tendríamos que estar en una segunda o tercera fase de negociación de los planes de la Administración, y no en la primera, y con escasos resultados de planes aprobados desde la Administración. Reitero que planes de igualdad no son planes estratégicos.

Por otro lado, valoramos positivamente la estrategia que se plantea en el proyecto de ley, en el que se establece una línea de trabajo conjunto entre la Junta de Andalucía y los interlocutores sociales, de cara a trabajar la brecha salarial y demás desigualdades laborales por razón de sexo, en especial, la desigualdad laboral de las mujeres jóvenes.

Desde hace muchos años, UGT Andalucía y el Instituto Andaluz de la Mujer, tuvimos una mutua colaboración en este sentido, a través de programas que incentivaban la aplicación e implantación de medidas de igualdad en la negociación colectiva y en los planes de igualdad que negociamos; sin embargo, esta colaboración está parada.

Consideramos deberían concretarse la actuaciones conjuntas, y que se tenga en cuenta que, si se quieren corregir las discriminaciones laborales de las mujeres, hay que contar activamente con las organizaciones sindicales, pues somos las que negociamos las condiciones de trabajo, por las atribuciones constitucionales y legislativas que se nos otorgan.

Nuestro papel es fundamental, como agentes de cambio, en las relaciones laborales, y sin nuestra intervención, sería muy difícil conseguir la igualdad real en los centros de trabajo.

También reconocer nuestra satisfacción al recoger nuestra propuesta de incluir registros de planes de igualdad en el artículo 27.5 de la nueva ley, pues, será otro mecanismo más para poder hacer una evaluación de cumplimiento de la normativa, una herramienta de difusión de buenas prácticas para quienes negocian los planes y medidas.

Recordamos las propuestas de nuestra comparecencia anterior brevemente, que eran el desarrollo de una marca de excelencia en igualdad, que podría ser un instrumento que incentivaría la aplicación de planes y medidas de igualdad. La idoneidad de hacer un desarrollo reglamentario de la Ley de Igualdad, sobre todo en materia de contenidos, de medidas y planes de igualdad. De trabajar más en el diálogo social para incentivar medidas en la negociación colectiva. Desarrollar mayores recursos de conciliación desde la Administración y trabajar pormenorizadamente contra la discriminación retributiva entre hombres y mujeres.

Respecto a la brecha salarial, UGT Andalucía propone lo siguiente, entendiendo que algunos puntos pueden ser competencia estatal, pero todos relevantes para instar al Gobierno central o para desarrollarlo en nuestra co-

munidad autónoma: aumentar las sanciones por la autoridad laboral a las empresas y administraciones que discriminen a mujeres en razón de su sexo y tengan brecha salarial; restringir las contrataciones a tiempo parcial, especialmente las que afectan a las mujeres; fomentar medidas de acción positiva para que las mujeres puedan trabajar en todas las ocupaciones y promocionar igual; recuperar los servicios públicos de cuidados y aumentar las medidas de conciliación en empresas y administraciones públicas; fomentar la corresponsabilidad en las familias y la equiparación de derechos, para que mujeres y hombres se alternen en el cuidado de menores y mayores. La Administración debería tener esto en sus propias áreas de actuación. El Gobierno vasco, por ejemplo, ha equiparado la paternidad a las 18 semanas de maternidad para sus funcionarios. Aumentar los presupuestos en programas dirigidos a la igualdad en el empleo, con recursos específicos. Retirar ayudas públicas a empresas o entidades que discriminen a mujeres, en especial, que tengan brecha salarial. Dotar de herramientas a los agentes sociales para promover la aplicación de igual salario por trabajo de igual valor, para poder llevar a la negociación colectiva una valoración de puestos de trabajo desde una perspectiva igualitaria. E incentivar el papel de los planes de igualdad como instrumento de corrección de las desigualdades, en especial de la brecha salarial.

En el ámbito laboral, las actuaciones sancionadoras de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad laboral han sido muy limitadas por los escasos medios que se le ha atribuido, por lo que han tenido un papel más de mediación que de sanción. Esto se ha traducido en un gran incumplimiento normativo en materia de medidas y planes de igualdad. Entendemos que el procedimiento sancionador que se plantea en esta norma, pues, contaría o debe contar con personal suficiente, especializado en cada uno de los órganos competentes que tienen que imponer la...

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Cristina, Cristina, disculpa, tienes que ir acabando ya, ¿vale?

La señora GARCÍA ROMO, SECRETARIA DE IGUALDAD Y JUVENTUD DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

—Voy acabando.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Gracias.

La señora GARCÍA ROMO, SECRETARIA DE IGUALDAD Y JUVENTUD DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)

—Entendemos que el procedimiento sancionador que se plantee en la norma tiene que contar con un personal suficiente y especializado. Hay que reforzar y mejorar los recursos, la formación y la sensibilidad de la Inspección para evitar repetir esta experiencia que tenemos hasta ahora.

Y otra reivindicación que planteamos es más medidas para combatir el acoso sexual o acoso por razón de sexo, pues es una violencia contra las mujeres en los centros de trabajo.

Queremos, por tanto, destacar la importancia de la igualdad en el empleo para la consecución de una igualdad real de las mujeres en la sociedad. Y, por ello, es fundamental la labor de las organizaciones sindicales, ya sea en la negociación de convenios y planes de igualdad, como en la defensa legal de las trabajadoras discriminadas pues, indudablemente, colaboramos en la defensa de los derechos laborales y de igualdad de muchas trabajadoras en Andalucía, cuestión que nos hace sentir orgullo y coraje para seguir adelante en los tiempos que corren, tan difíciles.

Con lo cual, señorías, instamos a que compartan con UGT Andalucía la importancia de seguir trabajando en este ámbito y en mutua colaboración.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias por tus aportaciones, Cristina.

Pasamos ya... No sé si estarán ya aquí, ¿no? Ah, bueno, ¿queréis intervenir vosotros o hacerle algún planteamiento a Cristina?

Muy bien. Pues, gracias por todo.

[Receso.]

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Bueno, pues, continuamos.

Buenas tardes, Soledad.

Seguimos con la intervención de la Plataforma 8 de marzo, de Sevilla.

Y toma la palabra, en su nombre, Soledad Granero.

La señora GRANERO TOLEDANO, REPRESENTANTE DE LA PLATAFORMA 8 DE MARZO SEVILLA

—Hablar, sí, el agradecimiento al Parlamento y a la comisión por invitarnos a la plataforma 8 de marzo, que es de Sevilla, que la componemos unas 40 organizaciones y, además, también formamos parte de la Plataforma Estatal por la Abolición de la Prostitución, porque nos incluimos dentro del movimiento feminista abolicionista de la prostitución.

En esta comparecencia solamente queremos manifestar nuestro parecer respecto a aquello en lo que diferimos o que tenemos dudas porque, dado el tiempo, no podemos meternos en mucho análisis, ¿no?

De todas maneras queremos también... No queríamos desaprovechar la oportunidad para hablar con carácter general de varias cosas que creemos que esta modificación de la Ley de Igualdad debería aprovecharse la ocasión para modificarse.

Y es que entendemos que es necesario, a estas alturas, una consejería de la mujer como una herramienta institucional imprescindible. Pero no solo no se ha atendido esa demanda, que es un clamor del movimiento feminista, sino que se ha retrocedido enormemente, haciendo depender las políticas de igualdad de la Consejería de Servicios Sociales que —entendemos—, además, que es un eufemismo de los servicios sociales, ¿no? Como si las mujeres fuéramos un colectivo más, necesitado de asistencia, en lugar de considerarnos la mitad de la población, discriminada por decisiones políticas que aún no se han adoptado, ¿no?

Y, por otro lado, la ubicación del IAM en la Consejería de Políticas Sociales nos parece, a estas alturas del feminismo, una auténtica barbaridad política, por lo que proponemos —insisto— una consejería de la mujer o, como mínimo, que el IAM esté ubicado en Presidencia para que tenga un lugar institucional preferente.

Por otro lado, también echamos en falta un presupuesto realmente transversal, y que eso se recoja también en la Ley de Igualdad, porque todo el mundo sabemos que el informe de impacto de género es una lista de indicadores que no tienen correspondencia con programas, ni programas presupuestarios, y la mayor parte de las veces ni siquiera tienen objetivos presupuestarios que los enlace, ¿no?

Y luego, también demandar que el presupuesto de la Junta de Andalucía en igualdad y violencia, unificando el presupuesto propio, más los presupuestos de fondos europeos, alcanza el 0,2 y algo durante ya demasiados años, y ya va siendo hora de que le pongamos un remedio a esto.

Pero, entrando en las modificaciones ya de la ley, y la modificación del artículo 7, la integración de la perspectiva de género de las políticas públicas, entendemos que si bien, aparentemente la modificación pretende sentar unas bases mínimas de contenido y de implicación institucional, entendemos que la propuesta es muy poco ambiciosa, pues las medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo que tiene el actual texto normativo se quedan, se modifican en

la formulación de líneas de intervención y directrices que orientan las actividades de los poderes públicos de Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Este retroceso de la capacidad intervencionista del Gobierno andaluz en las políticas de igualdad crea y necesariamente es una brecha que con el texto normativo anterior existía en menor medida, pues, como todo el mundo sabemos, no es lo mismo establecer medidas que líneas y directrices. Así que proponemos que se quede el texto actual, añadiéndole un catálogo de medidas del que debe partir toda intervención institucional.

Por otro lado, para que la transversalidad no sea una aspiración, sino una realidad, y respetando la especificidad de cada consejería, competencial de cada consejería, las consejerías, además de marcar sus planes de igualdad y marcar los hitos políticos en esos planes a conseguir, deberían consignar la partida presupuestaria con las que implementar sus respectivos objetivos, y eso también debería venir recogido en la ley.

Por otro lado, entendemos que la promoción de la creación de un servicio especializado de promoción de igualdad de género en el ámbito municipal debería derivar en promocionar la creación de las concejalías de la mujer y el mantenimiento de los CIM ahora existentes y el apoyo económico para la creación en aquellos municipios o comarcas en que todavía no existen.

De igual manera, el papel relegado del Instituto de la Mujer a tomar, como se le pone en el texto propuesto, a tomar conocimiento de los planes estratégicos, no se sostiene de ninguna manera, pues entra en contradicción con el Decreto 209/2015, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad y Políticas Sociales, mediante la cual se le atribuye al IAM la coordinación y el establecimiento de las directrices para la elaboración de los planes estratégicos y no la toma de conocimiento, que lo relega a un papel secundario.

En cuanto a las entidades instrumentales, así como las corporaciones de derecho público de Andalucía, no solo deben adaptar su denominación oficial a un lenguaje no sexista, sino que en el marco de sus respectivas normas reguladoras deben imponerse las mismas obligaciones que a las administraciones públicas, en cuanto al lenguaje no sexista, puesto que se nutren del presupuesto público.

En relación con la representación equilibrada de los órganos directivos y colegiados, con la propuesta de modificación se pierde igualmente una gran oportunidad de que la representación equilibrada sea aquella representación más próxima a la paridad y eliminando la carga que supone para la igualdad paritaria aquello de que del cómputo se excluirán aquellas personas que formen parte en función del cargo específico que desempeñen, pues todo el mundo sabe que los cargos no son hereditarios, sino nominales; por lo tanto, esa brecha se puede eliminar.

No obstante, esperamos que el nuevo artículo 11.bis sirva para eliminar el sexismo también de algunas corporaciones de derecho público, como en el caso de las cofradías de pescadores, en las que el sexismo y la desigualdad están atrincherados, y les demos más protagonismos también a las mujeres en el ámbito pesquero, que ahora están absolutamente relegadas nada más que en una pequeña denominación en la ley.

Respecto a las ayudas y subvenciones, queremos pensar que ha sido un error de algún tipo la redacción del artículo, pues nada justifica que las empresas sancionadas administrativamente puedan optar a subvenciones y ayudas, puedan seguir aspirando a obtener ayudas y subvenciones de la Junta de Andalucía. De igual modo que no entendemos que pueda ser, que entendemos que pueda ser una mala redacción de la norma pues que las personas condenadas puedan optar por acceder a ayudas públicas. Por lo que proponemos mantener la ac-

tual redacción de que tanto las personas como las empresas sancionadas administrativamente, como judicialmente, no puedan optar a ayudas y a subvenciones, y no hace esa diferencia que hace en el nuevo proyecto.

En cuanto a la educación, del nuevo artículo 8, el apartado 8 del artículo 21, en lo que respecta a los planes educativos, estamos convencidas de que, después de once años de vigencia, la Junta de Andalucía se habrá dado cuenta de que los resultados demuestran la necesidad de una implicación más real de la Administración educativa. El Gobierno andaluz no puede racanear ni política ni presupuestariamente en este asunto, porque de la plasmación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y en todas y cada una de las escalas educativas, dependen, en buena medida, las nuevas generaciones y que estas generaciones crezcan de una manera o de otra. Si todas y todos partimos de que la educación..., en la educación radica el germen de las sociedades más justas, igualitarias y democráticas, no se puede perder la oportunidad de implantar estructuras, planes, programas y formación permanente.

Nos manifestamos totalmente en contra con la modificación que se plantea en artículo 15, respecto de dejar al albur de los planes educativos a la red de voluntarios, a la red de voluntarias. Imperativamente, la responsabilidad de la implantación del principio de igualdad debe recaer en la Administración educativa, sin que se menosprecie la contribución de los agentes sociales que, implicados en la educación, contribuyan a mejorar la calidad de vida y de la educación. La implicación de la supuesta red de voluntarias en la propuesta de mejora educativa no debe eximir al Gobierno de Andalucía de responder ante una educación cada vez más deteriorada y volcada en una burocracia que elimina posibilidades de intervención educativa.

Tampoco basta con hacer pequeños o grandes planes en los centros docentes, sin presupuesto suficiente y continuado que garantice la educación basada en la igualdad. Y tampoco es suficiente con introducir un tema o dos en la materia de oposición. Y tampoco incluir formación en el periodo de prácticas, porque vemos que hay que comenzar con que las nuevas generaciones de profesoras y profesores que se incorporan en la enseñanza pública y privada, para que posean una formación verdaderamente cualificada y específica en igualdad, tienen que hacerlo desde mucho antes de la universidad.

Nos alegramos de que se haya dado un paso para que en las enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias la Educación sean de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, de prevención de violencia y de igualdad, así como que se incluyan estas materias en el sistema de acceso a la función pública docente, aunque creemos que pueda avanzarse a estas alturas algo más contemplando el ciclo educativo desde Educación Infantil hasta el Bachillerato y en la Formación Profesional...

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Disculpe soledad, pero es que tiene que ir ya terminando, ¿vale?

La señora GRANERO TOLEDANO, REPRESENTANTE DE LA PLATAFORMA 8 DE MARZO SEVILLA

—Bien, termino, termino ya con lo último.

En cuanto a las políticas de salud, no podemos menos que, desde la Plataforma 8 de Marzo, hacer una llamada de atención para que... en cuanto a la imposibilidad de realizar la interrupción voluntaria del embara-

zo en los centros hospitalarios públicos. De manera aplastante, las intervenciones se realizan en los centros sanitarios concertados, fundamentalmente porque los servicios en los centros públicos, no amparándose la objeción de conciencia, es imposible hacerlo y se genera un gran desequilibrio territorial.

No compartimos que en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres se incluya el colectivo LGTBI, porque, aunque defendemos a ultranza y sin lugar a dudas sus derechos y colectivos individuales, la identidad de género y la transexualidad deben situarse en un marco normativo que facilite sus derechos como grupo social. Entendemos que solo deben ser materia de esta ley las situaciones específicas de discriminación de género de las mujeres de estos colectivos.

Y, por último, hacer una mención a las infracciones y sanciones, que entendemos que, como en Euskadi, debía incluirse algo más, como hacer actos e imponer cláusulas en los negocios jurídicos.

En fin, si tengo que terminar, insistir en que partimos de la necesidad de crear la Consejería de la Mujer, desde un presupuesto transversal, y como mínimo que el Instituto Andaluz de la Mujer esté en Presidencia.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Muchísimas gracias...

La señora GRANERO TOLEDANO, REPRESENTANTE DE LA PLATAFORMA 8 DE MARZO SEVILLA

—De nada.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—..., Soledad por tu intervención.

¿Alguna intervención de algún miembro de la comisión?

Sí, Soledad, el texto lo puedes mandar por correo electrónico, al mismo correo que te indicamos en la carta.

La señora GRANERO TOLEDANO, REPRESENTANTE DE LA PLATAFORMA 8 DE MARZO SEVILLA

—Lo tengo aquí escrito, si lo queréis. Y de todas maneras sí que lo puedo mandar en...

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Claro, así lo mandas a todos.

La señora GRANERO TOLEDANO, REPRESENTANTE DE LA PLATAFORMA 8 DE MARZO SEVILLA

—Os entrego el texto que no he podido leer.

[Receso.]

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Bueno, pues continuamos, dándole la bienvenida a Purificación Sánchez, que es profesora y experta en Memoria Histórica, Educación y Género.

Y tiene la palabra por diez minutos, Purificación.

La señora SÁNCHEZ SÁNCHEZ, PROFESORA Y EXPERTA EN MEMORIA HISTÓRICA, EDUCACIÓN Y GÉNERO

—Muy bien. Muchas gracias. Buenas tardes, señoras y señores de esta comisión.

Agradezco, en primer lugar, que me hayan ustedes invitado a esta comparecencia. Y voy a tratar de hacer algunas reflexiones, partiendo precisamente de mi experiencia como profesora de Enseñanza Secundaria, de mis investigaciones como trabajadora e interesada e investigadora en la Memoria Histórica, y también —no sé hasta qué punto— en cuestiones relacionadas con el género. En todo caso, querría hacer algunas consideraciones previas, antes de empezar a analizar, siquiera sea brevemente, las cuestiones relacionadas con el objeto de las modificaciones que se proponen sobre la Ley 12/2007.

Y es, precisamente, las dificultades que he encontrado a la hora de hacerme con el informe que sé que existe, que se llama *Informe 2007-2017. Diez años de avances en cuestiones de violencia...*, perdón de *igualdad*, pero que está difícilmente accesible, tanto que no he sido capaz de encontrarlo. No sé si se debe a mi inexperiencia o a que, bueno, por ejemplo en el Portal de Transparencia no estaba. En cualquier caso, sí que he echado de menos en esta..., en la propuesta que se hace de las modificaciones, un cierto sentido crítico sobre lo que esta ley ha supuesto en estos diez años. Evidentemente, en el informe ya se saca la conclusión, se dice que solo..., que ha habido avances... Hombre, avances ha habido, pero también, si hacen falta modificaciones, será que los avances no han estado a la altura de las necesidades, probablemente.

En cualquier caso, me gustaría hacer una reflexión, también, en segundo lugar, sobre el hecho de que una sociedad que se pretende democrática tiene, desde luego —y tenemos— graves problemas sociales y políticos si hay que hacer una Ley de Igualdad de Género. Eso quiere decir que, durante mucho tiempo, la mitad de la población ha tenido un acceso deficiente y ha tenido un acceso desigual a los derechos; lo que no ha sido incentivo para legislar con diligencia y con eficacia. Teniendo en cuenta que la igualdad ya se consagra tanto en el texto constitucional como en el texto del Estatuto de Autonomía, tener que legislar sobre igualdad de género tan tarde significa que el poder político ha sido insensible y ciego durante mucho tiempo a esta evidente desigualdad. En términos estructurales, ello puede significar que nuestro sistema económico y político tiene en esa desigualdad, precisamente, uno de sus pilares.

En tercer lugar, hay que tener en cuenta que, a estas alturas de la legislación sobre igualdad de género, hay que preguntarse: ¿igualdad en qué o igualdad entre quiénes? Me refiero al hecho de que igualdad significa correspondencia, equiparamiento..., —equiparación, perdón—, conformidad. Todos estos rasgos requieren un elemento, aquel con quien nos comparamos para la igualdad. ¿Esta Ley de Igualdad nos compara a las mujeres andaluzas con los hombres andaluces? ¿Nos constituimos las y los andaluces en categorías de referencia absoluta? ¿O nos comparamos con otras comunidades autónomas?

Sin entrar en muchos datos, pero, en este momento, es evidente..., y había un informe que se ha hecho público hace unos días, de la Encuesta Anual de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística, en el que se pone de manifiesto, no solamente la brecha salarial, por acudir solo a uno de los rasgos de la desigualdad, la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres en el Estado español, y que en Andalucía es dos puntos por encima de la media del Estado, sino que, cuando se trata de mujeres que tienen trabajos precarizados y con menos salarios, esa brecha se eleva nada más y nada menos que al 65%. Es decir, una mujer precaria recibe el 65% del salario de un hombre. En cualquier caso... Por eso digo, son pertinentes estas preguntas: ¿igualdad en qué e igualdad entre quiénes? Hay que recordar, además, que todo lo que se legisle en esta materia en la comunidad autónoma andaluza es competencia exclusiva de esta comunidad; por tanto, los aciertos, y también los errores, los desaciertos, u obviar determinadas cuestiones, corresponden a esta comunidad autónoma.

Voy a entrar en el contenido de la modificación, y me voy a centrar, en primer lugar, en el ámbito educativo; igualdad, en el caso de la educación no universitaria y en el caso de la educación universitaria. Se hacen añadidos, que significan, por ejemplo, en algunos casos el reconocimiento —en el caso de la educación universitaria—, el reconocimiento de que la igualdad de género no ha entrado en los currículos escolares; si no, no se tendría que legislar sobre ello; o en el caso de la enseñanza no universitaria, significa que decir, como se decía en la ley, en el texto actual de la ley, «que se promuevan determinados contenidos» no ha sido suficiente para garantizarlos; ahora hay que decir que las enseñanzas se hagan obligatorias.

En el ámbito del empleo, me parece interesante resaltar no ya lo que se modifica, sino lo que no se modifica. Me resulta preocupante que no se modifique el artículo 24, de Incentivos a la contratación de mujeres; el 25, de Promoción empresarial; el 28, de Negociación colectiva; el 29, de Seguridad laboral; el 30, el artículo sobre el acoso sexual... Todos esos artículos no se tocan, y desgraciadamente, estamos viendo situaciones en la actualidad que muestran que quizá la ley merecía que estos artículos se hubiera reflexionado sobre ellos, se hubieran modificado en esta ocasión, puesto que cosas como las que estamos viviendo estos días en Huelva no deberían haber pasado si la ley hubiera sido eficaz.

En el ámbito de la salud, quiero recordar que por fin se habla de formar al personal sanitario en igualdad. A mí me parece que esto se tenía que estar haciendo y se debía haber hecho hace mucho, después de once años de andadura de la ley.

En los artículos de política y de bienestar social, que ahora se pasan a llamar políticas sociales, quiero simplemente hablar de tres grupos de mujeres. Quiero hablar de las mujeres mayores, a las que se dice en la ley, que lo único..., que lo único que se dice en la ley que se puede hacer con ellas es animarlas al asociacionismo. La ley debería..., estas modificaciones deberían haber previsto la posibilidad de implicar en estas mujeres mayores, empobrecidas y solas, la posibilidad de algo más que fuera de asociacionismo implicando, como digo, a las administraciones locales. Es una posibilidad que todavía se puede llevar a cabo.

En el caso de las prostitutas y de las mujeres migrantes se las presenta como víctimas silentes, empoderamiento en los aspectos de salud es lo que necesitan estas mujeres, escucharlas y darles voz. Lo contrario es revictimizarlas, que ellas digan qué quieren y qué necesitan, y no hacer programas en los que se sirve un menú de atención para todas desoyendo sus necesidades específicas.

Y quiero entrar, por último, en el artículo de las infracciones y las sanciones, un apartado, el título V, que se convierten en la gran novedad de las modificaciones: tipificación de faltas, sanciones y procesos sancionadores.

Se consagra al Instituto Andaluz de la Mujer como órgano investigador, mediador, asesor, etcétera. Y pregunto, ¿al Instituto de la Mujer se le va a dotar de los medios necesarios para llevar a cabo todos estos trabajos? Y se da, por fin, algo de protagonismo al Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, un pobre protagonismo, por cierto, que consiste en recibir informes, a un órgano que, a pesar de su título, sigue vacío de contenido en la medida en que tiene muy poca o ninguna capacidad de autoorganización e iniciativa.

Quiero hacer una breve reflexión, antes de entrar en las conclusiones finales, sobre el empleo del punitivismo y del lenguaje penal, que viene siendo puesto en duda por el feminismo. Usar el castigo como mecanismo para exigir políticas sociales para la eliminación de la violencia y las formas de discriminación causa la inmediata sensación de que se está haciendo algo desde el poder político, pero no hay que olvidar que eso propicia que se silencien mediante el victimismo otras formas de violencia. Por ejemplo, se hace mucho hincapié, a través de las sanciones, en el uso del lenguaje sexista, en la violencia machista entendida como muerte, agresión sexual o violación, pero se obvian otras violencias, como la violencia económica, la violencia institucional o la violencia obstétrica, es decir, las mujeres somos víctimas de violencia de género cuando nos ajustamos a lo que el régimen sancionador define como violencia de género. No creo que con el poder punitivo se resuelva la agresividad y la violencia contra las mujeres, como no creo que las cárceles, tal y como están concebidas hoy, reeduchen socialmente, porque el discurso del castigo no cohesiona, sino que fragmenta aún más el tejido social. Es más, se puede dificultar el desarrollo de la democracia, la afirmación de la igualdad y la construcción de una política basada en el reconocimiento de los derechos humanos.

En conclusión, en primer lugar, alguna de las modificaciones que se presentan eran tan necesarias que me pregunto por qué no se han hecho antes, la deformación, en concreto, de ciertos colectivos. Y aprovecho también para preguntar por qué no se ha incluido en estas modificaciones la formación de la Judicatura. Esta hubiera sido una buena ocasión para hacerlo.

En segundo lugar, las modificaciones no suponen en general cambios cualitativos en la ley, sino meramente cuantitativos. Hubiera sido de desear que se revisaran, aprovechando esta coyuntura, algunas metodologías de trabajo, como la de en el ámbito educativo, en el ámbito laboral y, sobre todo también, en lo que la Administración entiende por aplicar la perspectiva de género.

Parece que nos debemos conformar las mujeres con una legislación que propicie que el mundo no esté en contra nuestra, y no es eso solo, una legislación que aspire a transformar la sociedad en la que vivimos con una visión feminista debe aspirar a conjugar igualdad y justicia.

En tercer lugar, el camino que se emprende del punitivismo merecía un debate social y político que no ha existido. Honestamente, pienso que la eliminación o reducción de la violencia no es una tarea que se realiza políticamente contra los hombres sino con los hombres.

Y, por último, estas modificaciones no parece que sirvan al objetivo declarado en el texto inicial de las modificaciones de incrementar el papel de la sociedad, no lo es conceder mayor protagonismo a determinados organismos incrustados en la Administración y dependientes de ella.

Y, desde luego, me preocupa que se diga que las políticas de igualdad redundarán en un mayor desarrollo social y económico de Andalucía, y no se hable de incrementar el nivel de justicia y de derechos humanos.

Muchas gracias.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Muy bien, muchísimas gracias, Purificación, por su intervención y sus aportaciones.

No sé si ha traído usted copia o lo puede mandar por correo electrónico.

La señora SÁNCHEZ SÁNCHEZ, PROFESORA Y EXPERTA EN MEMORIA HISTÓRICA, EDUCACIÓN Y GÉNERO

—Lo mandaré por correo electrónico.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Perfecto.

¿Alguna intervención?

Pues nada, le damos las gracias por venir y por sus aportaciones.

[Receso.]

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Bueno, pues muy buenas tardes, doña Juana Gil, catedrática de Filosofía del Derecho en la Universidad de Granada, que ha venido hoy a comparecer.

Le damos las gracias por ello, y tiene la palabra por 10 minutos.

Juana, tuya es la palabra.

La señora GIL RUIZ, CATEDRÁTICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

—Muchísimas gracias. Buenas tardes.

Gracias por haberme convocado a estar esta tarde con ustedes. Y sé que están cansadísimos y cansadísimas en este día de calor. En fin, confío en que mis palabras pues sirvan para colaborar en algo que estoy convencida, que es la buena intención de hacer una mejor ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Debido a la precipitación en la convocatoria, bueno, yo no tengo así expresamente y sí lo tengo, no tengo nada escrito y sí lo tengo. Me explico, les voy a dejar un trabajo mío que publiqué en [...] Social, en la actualidad, Memento, que curiosamente, se llama «Diez años de la Ley de Igualdad, avances normativos y cuestiones pendientes de desarrollo». Les voy a dejar el texto, también se puede encontrar por Internet para que el *grosso* pues lo tengan aquí.

Y, entonces, me van a permitir que en apenas 10 minutos, y si me excedo, sean tan amables de avisarme, pues yo les diga, en mi humilde opinión, qué es lo que yo haría, ¿vale?

Ya cuando me convocaron para el anteproyecto de la ley, yo ya les dije algo muy importante. Me siento especialmente orgulloso porque creo que desde Andalucía se ha hecho un importante esfuerzo. Como jurista, yo creo que tenemos, dentro del marco y el derecho, antidiscriminatorio, leyes hiperpotentes: la Ley de Violencia de Género, que se llama así, pero, en fin, es una ley hiperpotente y la Ley para la Promoción de Igualdad de Género en Andalucía es igual. Es el marco, lo digo porque, si estratégicamente esta se pudiera aprobar antes que la otra, sería genial, porque sería la base sobre la que sustentar luego los procesos de erradicación de la violencia de género en el contexto de pareja.

Es decir, yo siempre he presumido de Andalucía, donde me han convocado diciendo que éramos pioneras, porque era la verdad. Andalucía es pionera en ese tipo de asuntos. Se nos solicitó ayuda cuando se estuvo haciendo la ley nacional, y lo que a nosotros nos avala es que precisamente nuestra Ley 12 era para la Promoción de la Igualdad de Género Andalucía, la ley 13/2007, 26 de noviembre, apenas simbólicamente después, es la de violencia de género, la homóloga a la de violencia de género. Insisto, no puedo erradicar el cáncer que supone la violencia género en contexto de pareja si antes no diagnostico bien el problema de desigualdad estructural que tenemos en España y, en concreto, en Andalucía.

Como jurista, será deformación, creo que es muy importante blindar bien la exposición de motivos. La exposición de motivos a mí me ha gustado. Yo lo que haría, si me permiten, es potenciar y que quedara claro el término *gender mainstreaming*. Aparece en la exposición de motivos el concepto «transversalidad de género», pero si hacemos una traducción exacta de lo que significa *gender mainstreaming* es la aplicación de

la perspectiva de género de manera *main*, que significa principal. Y, por lo menos, en algún momento de la exposición de motivos hay que dejarlo claro y hay que acompañarlo —si me permiten—, pues, con toda esa evolución normativa que hemos tenido a nivel internacional, Beijing, que en un momento puntual se menciona y, cómo no, también a nivel europeo, como son tratados que yo quiero solicitar si pudieran, en un momento determinado, meterse en la exposición de motivos, como es el Tratado de Ámsterdam, que es fundamental, en donde el principio del *gender mainstreaming* es clave, el principio..., el Tratado de Lisboa, que también lo recoge y, bueno, también hay aspectos que se mencionan, unos se mencionan pero otros no y yo lo metería —si me permiten— en la exposición de motivos, aparece la Estrategia Marco 2020, pero echo de menos el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, es muy importante —creo— meterlo en esa exposición de motivos porque está poniendo de manifiesto lo que se dice de principio en este proyecto de ley, que responde al principio también de seguridad jurídica. Es decir, saber a qué atenernos. Hemos firmado una serie de compromisos internacionales y europeos, y Andalucía lo que está haciendo es, sencillamente, los deberes en atención a ese compromiso internacional firmado.

Por lo tanto, yo metería, por lo tanto, la Estrategia Marco 2020, que no aparece, y también lo aderezaría con el Tratado de Ámsterdam y el Tratado de Lisboa, para que vea que no es sencillamente..., bueno, un capricho de Andalucía sino que es un compromiso serio de tratados internacionales, firmados y vinculados con Beijing en el 1995.

También pondría de manifiesto la conexión entre igualdad y violencia de género. Es verdad que en la exposición de motivos se habla de ese grupo de trabajo de violencia de género y de igualdad efectiva pero sería interesante, antes de irte ya directamente al comentario y con respecto al grupo de trabajo, adelantarlo en la exposición de motivos porque, efectivamente, una cosa no se arregla sin la otra y en ese sentido son..., funcionan en el marco de derechos antisubordiscriminatorios, y digo subor porque es un plus de evolución del Derecho Comunitario, porque implica que las mujeres, como ciudadanas que no como los colectivos, como ciudadanas, sufren subordinación estructural, y esa subordinación estructural tiene cruces sistémicos —permítanme que me exprese así—, es como si fuéramos por una autopista, ese sería el *gender mainstreaming*, y los cruces sistémicos pues serían lo que viene muy bien en la ley: la discapacidad, la orientación sexual, la edad, por ejemplo, cuando se dedica a mujeres jóvenes en Andalucía, en fin, por supuesto esa violencia de género en el contexto de pareja... cruces sistémicos que reatrasen esa subordinación estructural que sufren las mujeres como ciudadanas, en un 50%, que no como en un colectivo. Por lo tanto, en algún momento puntual yo la metería.

Es verdad que esta ley destaca por sus novedades, que lo que vienen a hacer, en el fondo, es enfatizar, poner en valor aspectos que podrían reglamentarse y perseguirse, y efectivamente la ley se adecua a esos cambios que hemos estado sufriendo en planificación estratégica —ahora mencionaré aspectos—, me parece interesantísimo el compromiso con las entidades locales y que compela también a las consejerías, porque hay que implicarse, porque ese es el *gender mainstreaming* de verdad.

Me parece interesante la alusión a la educación y ahora —si me permiten— las trabajaré. La enseñanza universitaria, que diré algunas cosas. En empleo, por supuesto, la preocupación que todas y todos tenemos con el tema de la brecha salarial, ¿vale? Y me parece interesante que haya una disposición adicional que diga que se prevea un plan especial para abordar esto tremendo, que es la brecha salarial, aunque insis-

to que esto no se arregla con parches, porque es un cáncer, los cánceres no se arreglan con tiritas, se arreglan con..., bueno, con quimioterapia y radioterapia, ¿eh? Me parece muy interesante que se detenga nuestro proyecto de ley en el deporte, en la cultura, en la cooperación al desarrollo porque, aunque se mencionaba en uno de los artículos, había que darle su cuerpo. Me agradan también esas garantías para la igualdad y ese compromiso por parte de Andalucía, ese empoderamiento del Instituto Andaluz de la Mujer, que ha hecho un magnífico papel a lo largo de la historia de Andalucía y que, bueno, había que darle fuerza, en ese sentido de persecución de desigualdad efectiva, en el caso de haberlo, y de organismos de igualdad. Y esa incorporación de ese nuevo título sobre infracciones y sanciones que —permítanme que también acuda a él en el día de hoy—.

Me parece muy interesante la modificación del artículo 7 de la Ley de Igualdad, con respecto al plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres, empoderando —insisto—, dándole fuerza al Instituto Andaluz de la Mujer, diciéndole que hay que entregarle los planes previamente al Instituto Andaluz de la Mujer, no que el Instituto Andaluz de la Mujer lo haga, no es un decir, bueno, esto son cosas de mujeres, que lo hagan ellas. No, no, son en este caso las consejerías competentes quienes tienen que hacerse cargo de hacer su propio plan de igualdad y, por supuesto, bueno, pasarlo al Instituto Andaluz de la Mujer para que lo vise y, sin olvidar, y yo —si me permiten— quizás sea por deformación, esa Directiva del 2002 que ahora es un texto refundido, en donde habla de esa obligación que tienen los estados a adoptar las medidas necesarias para garantizar esto y que se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa que no aborde este principio del *gender mainstreaming*. Lo digo porque globalmente el Instituto Andaluz de la Mujer tuviera que tener ese peso específico para poder derogar ese tipo de medidas si no están garantizando ese principio recogido y arbitrado, y reconocido por nuestro ordenamiento jurídico.

Insisto, es muy importante la implicación de las entidades locales, seguro que yo soy, probablemente, de las penúltimas intervenciones y lo van a oír hasta la extenuación, necesitamos recuperar la fuerza de los ayuntamientos en ese sentido porque las mujeres, cuando acuden desesperadas en situaciones de violencia de género, que no son necesariamente las del concepto de pareja, ¿vale?, van directamente a un ayuntamiento, por pequeño que sea, no se cogen el autobús de línea y se van a la capital, a que las asesoren, a que las cuiden o a que las puedan en ese sentido ayudar o garantizar su libertad, su seguridad, su vida, etcétera, etcétera.

Por lo tanto, es muy importante el reforzar los CIM, centros de información de la mujer. Reforzarlos y —digo bien— con control, ¿vale?, porque no todo vale, ahora lo diré cuando hable de las subvenciones, porque habrá, a lo mejor, que perseguir bien que esos centros de información de la mujer hagan bien su trabajo y estén conformados por personas preparadas, con un buen currículum, con un buen currículum, con personas con un..., bueno, formadas en género algo más que, probablemente, bueno, eso es reglamentación que, pues, oye, los requisitos que se puedan solicitar para conceder una subvención a los centros de información de la mujer que, si son 50 horas de curso, pues, fíjense, pues no es nada, ¿eh? Necesitamos que haya una garantía absoluta de que las personas que conforman esos CIM tienen formación en género, de verdad, y un compromiso absoluto por parte de las autoridades locales en ese sentido. Y hay cosas que no se pueden hacer en los centros de información de la mujer en ningún caso, y eso habrá que cribarlo, y entiendo yo que lo tendrá que cribar probablemente el Instituto Andaluz de la Mujer.

Me encanta y me alegra el fortalecimiento de la formación de género por parte del funcionariado, es decir, cuando me he leído todo el proyecto de ley se habla de esa necesidad de formar en género, pero formar en género de verdad —insisto—, no haciendo un curso o —si me permiten la broma a esta hora— un máster del universo, haciendo formación seria, haciendo formación seria porque tenemos una enorme responsabilidad, porque, si no hacemos bien los deberes, el propio *gender mainstreaming*, que tiene un enorme potencial transformador, lo frustramos en un trámite aparentemente que se queda vacuo, ¿vale?, y nos cargamos —insisto— el enorme potencial transformador que tiene el principio de *gender mainstreaming*, que es otra forma de hacer derecho y otra forma de hacer política mirando a los ojos de la ciudadanía y no de un colectivo.

Me alegra la apuesta permanente que me ha aparecido, que he percibido en el proyecto de ley con respecto a la composición equilibrada de mujeres y hombres, o sea, los jurados de los premios, en los colegios profesionales, en las corporaciones de derecho público de Andalucía, pues, porque son ciudadanía en un 50%, bueno, y tienen que estar porque, si no se está, no se puede participar, quien esté fuera no está participando en este momento de este debate, tiene que estar para tener voz, ¿vale?, participación en la vida social, económica, cultural y político, y política, no solo una presencia del estar.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Juana, disculpa, tienes que ir ya terminando, ¿vale?

La señora GIL RUIZ, CATEDRÁTICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

—Muy, muy rápido.

Cosas que creo que habría, que se podían hacer. Aparte de cogernos la parte negativa que tiene el Derecho, que es el castigo, el castigo, oye, pues es verdad que uno o una deja de hacer cosas si hay una sanción, es un componente disuasorio, pero ¿por qué no trabajar con el elemento promotor que tiene el Derecho? ¿Por qué no promover cambios sociales? Es decir, yo voy a hacer un plan de igualdad porque me interesa, porque es una buena apuesta para la empresa; es más, la Junta de Andalucía, probablemente, que tenga que hacer una subvención, va a tener como requisito que yo tenga un plan de igualdad, ¿por qué no?, ajustado, interesante, ¿por qué no utilizar el talante promovedor del Derecho? No me vale cualquier plan de igualdad porque, ¿qué ha pasado? Ustedes lo saben perfectamente, ahora son como expendedores, si cogiéramos aquí una coca-cola, que te sale la misma coca-cola. No, no, cada plan de igualdad tiene que tener su propio cuerpo, porque tiene que haber..., es normal, no es lo mismo la empresa A, que la B o la C y, cuando se contacta con la plantilla, las necesidades y las características son diferentes. Entonces, habrá también que poner el dedo en la calidad de los planes de igualdad, amén de que haya, sino en la calidad de los planes de igualdad e, insisto, disfrutar ese talante positivo que tiene el Derecho promovedor de cambios sociales, no en vano, en algún momento del anteproyecto de..., del proyecto de ley, perdón, en este momento se habla de la acción positiva, y yo la hubiera recuperado también cuando se habla del empleo, no solamente público sino también del privado. O sea, es decir, se permite y está potenciada en la Directiva Europea y en los propios tratados esa acción positiva diferenciadora, que se podría aplicar, por ejemplo, se me ocurre ahora, en la universi-

dad, por ejemplo, para cátedras. Sabemos que no hay mujeres catedráticas, no porque no se hayan *anecado*, que ya están *anecadas*, sino porque están a la cola, pepsi cola, —permítanme la expresión—, hasta que vaya por antigüedad saliendo... no, no, no. No podemos esperar más tiempo, hay que cumplir con objetivos. Es una acción positiva diferenciadora perfectamente reconocible y aplicable; no hay por qué esperar a que se vaya... En fin, ya no hay excusas; eso de que no hay mujeres preparadas no es verdad: hay una enorme cola de personas, de mujeres *anecadas*, a cátedras o a titularidades, que están esperando a ser convocadas.

Me gusta del artículo 15, y creo que se ha hecho..., se ha cuidado bastante el tema de la educación. Y me ha gustado que las personas expertas colaboren, trabajen codo a codo con la dirección del centro de trabajo, porque, si no, la persona experta terminaba siendo —permítanme que sea muy honesta en las palabras— la loca feminista del colegio, que viene aquí con sus cositas.

Al ponerla a trabajar junto con la dirección, hay un compromiso por parte de la dirección, y al ponerle..., cambiar la palabra «asesorar al resto de profesorado», por la palabra «coordinar al equipo de profesorado», no es una palabra menor, es fundamental, es «vamos a trabajar juntos». ¿Qué significaría eso? Pues, por ejemplo, que algunas asignaturas, como por ejemplo una optativa de secundaria que se llama «Cambios sociales y nuevas relaciones de género», que es fundamental, no se termine colando por la rendija, pues porque, bueno, ahí se cuela. No, no, es más, hablando del talante promovedor del derecho, ¿y si fuera un ítem de calidad? —que, de hecho, en un momento determinado de la ley se habla—, un ítem un impacto para la calificación de los centros; no solamente que tenga TIC o que tenga bilingüismo. Metámoslo como ítem de calidad, que de hecho ya estaba en el proyecto, en la ley anterior. Metámoslo como ítem de calidad; ya se cuidarán muy mucho todos los centros concertados también de incluirlo y de potenciarlo, y que no se pase de manera tangencial.

Voy muy rápido. Yo en los centros, en los contenidos curriculares me ha gustado muchísimo, pero yo, no, dice: «recoger la contribución de las mujeres en la política, en la historia...». No, yo creo que no hay por qué ser tan temerosas en el lenguaje; el pacto de Estado ya lo dice, más de 213 medidas que se han aprobado, dice: «incorporemos el feminismo en los currículos, en los libros de texto, el mismo movimiento social, teórico y político que busca la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres emancipatorios de los de los seres humanos con tres siglos de historia». Incorporémoslo. Lo que no tiene sentido, fíjese, es que no esté en los libros de texto. Yo siempre digo que es como si a mí me cayeran mal las restas en las matemáticas y las hubiera tenido secuestradas en los libros de texto. Se tiene que incorporar. Pues perdamos el miedo al lenguaje, e incorporémoslo también en nuestra ley, porque aparece también en el Pacto de Estado, no estamos descubriendo la pólvora. Con respecto a esa comisión...

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Juana, disculpe, tiene ya que terminar, ¿vale?

La señora GIL RUIZ, CATEDRÁTICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

—Bueno, pues cosas que yo mejoraría. Yo mejoraría algunas: el capítulo de la Universidad... es que he hecho muy bien mis deberes, me lo he estudiado muy bien, porque quería aportar mi aportación, nada más.

Yo el tema de la Universidad lo revisaría, creo que es bastante mejorable. No me centraré ya solamente en el ámbito educativo; creo que el ámbito jurídico se queda al fresco; creo que el ámbito de la salud se queda el aire; creo que el ámbito empresarial tampoco se menciona. Y creo que en la formación, que yo le daría no solamente a lo de educación, sino a los grados, posgrados, etcétera, etcétera, sería, como muy bien dice ahora el proyecto de ley de reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y que lo dicen así nuestras leyes europeas, sobre violencia, igualdad y derecho antisubordinador. No lo centraría en coeducación y prevención de violencia de género, sino que lo ampliaría y le daría el juego que tiene.

Acabo con cosas que mejoraría, que me parecen que es una oportunidad seria, que es en el capítulo de sanciones —y me salto muchas cosas, y si luego quieren ustedes preguntarme, pues me preguntan con libertad—, ya que en ese título v se han metido sanciones leves, sanciones graves, sanciones muy graves, y a cada uno, si es una sanción leve le correspondería, si es una sanción leve, a la Consejería de Igualdad, o si es grave, a la Consejería de Igualdad, o muy grave al Consejo de Gobierno, pues no se entiende muy bien que el tema audiovisual vaya aparte, tenga vida propia al resto de las áreas de intervención, llámese educación, llámese trabajo, llámese deporte, salud, etcétera, etcétera.

¿Qué significa? Que a lo largo del proyecto de ley siempre se habla de comité de expertos, de personas expertas en cada una de las áreas de conocimiento. Ese comité de expertos debería tener mucha fuerza, y ese informe no debería ser solamente trasladado a la [...], que me parece bien, sino que tendría que tener tanta fuerza que debería ser dirigido a la consejería competente y al Consejo de Gobierno competente, porque hay que dar cuentas cada X tiempo. Es una manera de tomarse la transversalidad de género de manera seria y rigurosa. Entonces, yo lo haría así, y dejaría los consejos para los consejos, y luego arbitraría —ya que está así jurídicamente— para que haya una cierta coherencia en los distintos títulos.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Pues muchísimas gracias por su intervención, Juana. Si alguien quiere comentar...

La señora GIL RUIZ, CATEDRÁTICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

—Bueno, voy a dejar esto, lo tengo aquí.

Y bueno, también está localizable por Internet, os lo he metido aquí para... y bueno, estamos en contacto, no tengo pérdida: jgil@ugr.es, y ahí estaré encantada.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Muy bien, pues muchísimas gracias.

La señora GIL RUIZ, CATEDRÁTICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

—Gracias a ustedes, y enhorabuena por el trabajo que están haciendo.

DIARIO DE SESIONES DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Núm. 550

X LEGISLATURA

19 de junio de 2018

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Gracias.

[Receso.]

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Pues continuamos con la última de la comparecencias, en este caso, de la Asociación de Mujeres Juristas Themis.

Y para ello tiene la palabra, por un tiempo de 10 minutos, doña Montserrat Linares Lara.

La señora LINARES LARA, REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS THEMIS

—Buenas tardes.

Lo primero que quiero hacer es agradecer que nos hayan invitado a la Asociación de Mujeres Juristas Themis, a la que pertenezco, para participar en esta comisión.

Y es un orgullo para mí, doblemente, primero por pertenecer a esa asociación que, desde el año 1987, intenta en todos los ámbitos hacer todo lo posible para el desarrollo de las políticas en pro de la igualdad y contra la violencia de género que sufrimos las mujeres, todavía hoy 40 años después del artículo 14 de la Constitución.

Y en segundo lugar, por ser andaluza, porque a través de la asociación, he tenido la oportunidad de compartir espacios formativos dentro de la asociación con compañeras de toda España, y siempre he apreciado que lo que se ha hecho a nivel andaluz, a nivel de igualdad y contra la violencia de género, todos los avances que hemos hecho aquí en Andalucía íbamos muy por delante de lo que se estaba haciendo en el resto de España, y para mí eso es un orgullo porque supone que nos facilita mucho la labor que hacemos con las mujeres.

Las dos leyes que se publican en el 2017, y la ley 12/2017 —que está el anteproyecto que se nos ha remitido para valorar esa reforma—, pues son pruebas de lo que estoy diciendo, del esfuerzo legislativo desde la Junta de Andalucía para promover tanto la igualdad como las políticas contra la violencia de género.

Pero yo, al leer el anteproyecto, siempre me gusta acercarme a las leyes, desde la postura de las mujeres. Bueno, yo digo de las víctimas, porque especialmente trabajo el tema de la violencia de género, pero desde las mujeres, porque aún en las situaciones de discriminación seguimos siendo víctimas, ¿no?, y siempre me gusta acercarme a las leyes, no tanto a nivel teórico sino a un nivel práctico de lo que me van a servir o de lo que me están sirviendo, las que ya hay publicadas, para avanzar en esa defensa de las mujeres. Y yo tengo que decir que, después de releer la Ley 12/2007, como de leer el anteproyecto, me he dado cuenta de que seguimos fallando en algo fundamental que no conseguimos entender o que no conseguimos implantar, y es la formación.

Yo creo que el problema fundamental no está tanto en nuevas reformas legislativas como en formación, para aplicar las que ya tenemos. Y medios, otro tema en el que fallamos, la formación y los medios.

Como tengo poco tiempo, yo solamente quiero hacer un breve comentario de las cosas, de las modificaciones, que yo entiendo que pueden suponer un avance en la lucha por la igualdad y, por lo tanto, contra la violencia de género, porque las dos cosas son juntas; es decir, las situaciones de violencia de género se producen porque hay situaciones de desigualdad, no hay más. Yo, a las víctimas de violencia de género que atiendo son víctimas que están en esa situación por las situaciones de desigualdad en las que han vivido a lo largo de su vida. Con lo cual, me parecen interesantes algunas cosas que se hacen en el anteproyecto, como las siguientes:

Me parece interesante hacer especial referencia a que, en los planes de igualdad, se les va a dar una participación a los entes locales, y que ellos mismos van a elaborar sus planes de igualdad. Porque hay una cosa: son las instituciones locales las más cercanas a las mujeres; entonces, son las instituciones locales las que tienen un conocimiento mucho más exhaustivo, concreto, de las necesidades de las víctimas. Cuando hace unos años se hablaba de quitar competencias en cuanto a los ayuntamientos en materia de violencia, pues yo la verdad que se me encogió el corazón, porque yo decía: ¿y ahora adónde van a ir mis mujeres, a que las asistan? Creo que todo lo que sea visibilizar y dar una intervención mayor a las entidades locales en este tema, tanto en el tema de la igualdad con el tema de la violencia, pues es un acierto. Y, por eso, esa parte del anteproyecto, al inicio, pues sí que la valoro positivamente.

Valoro también positivamente todo lo que se habla en el apartado segundo respecto al lenguaje no sexista, porque la aplicación práctica de las normas que nos empeñemos una y otra vez en legislar y en modificar depende mucho de cómo utilizamos el lenguaje a la hora de aplicar esas leyes. Eso es fundamental. Tan fundamental es que no solamente con la ley que estamos tratando, sino también a nivel europeo. En el 2008, el Parlamento Europeo tiene un informe, de febrero de 2008, en el que habla de que el lenguaje no sexista tenemos que introducirlo a nivel transversal, porque el lenguaje es una forma de cambiar conductas y, por lo tanto, de cambiar actitudes, ¿no? Y algo que se entiende también, en la letra de la ley, que se entiende también a nivel internacional, incluso lo han entendido bien nuestros órganos judiciales. El Consejo General del Poder Judicial, a pesar de la relativa poca presencia femenina en los órganos de gobierno del consejo, sin embargo, desde 2009, desde junio del 2009, también tiene un acuerdo expreso para incorporar el lenguaje no sexista en el ámbito judicial. Pero, ¿qué pasa al nivel de colegios de abogados, que es lo que a nosotras más nos afecta, como abogadas? Pues que somos incapaces, hasta ahora hemos sido incapaces de que las juntas de gobierno de nuestros colegios nos permitan modificar algo tan sencillo como la denominación de la corporación. Yo lo intenté cuando estuve en junta de gobierno de mi colegio, quería un colegio de la abogacía granadina porque entendía que era lo que tenía que ser, y me fui sin conseguirlo. Yo, hasta ahora, solamente... Me tuve que ir sin conseguirlo. Además, me fui porque todavía, y otro de los temas que también valoro del anteproyecto es la presencia..., digamos, controlar la presencia en los órganos de gobierno de los colegios de abogados, porque hasta ahora son mayoritariamente colegios de abogados de presencia femenina, y tengo que decir que hay, más o menos, un 40%, actualmente, a nivel nacional, en los que estamos las mujeres en las juntas de gobierno de los colegios.

¿Pero qué pasa? Que los sillones de diputados que ocupamos siguen siendo sillones de menor rango, no los sillones, donde se toman las decisiones más importantes. Nos dejan, pues, el tema de derechos humanos, temas más sociales, pero no los temas de gran decisión. Estos todavía están relegados a lo que es la parte masculina de las juntas de gobierno.

Hay un colegio de Vizcaya que sí, este año, ha conseguido que se denomine Colegio de la Abogacía de Bizkaia. Y yo creo que por ese camino es por donde tenemos que andar.

Cuando hablaba de la formación, hablo y resumo, porque el anteproyecto habla de formación especializada en distintos ámbitos de la Administración pública. Yo creo que la formación especializada es el único camino seguro para poder conseguir tanto una realidad igualitaria para las mujeres, porque tenemos una igualdad formal en la norma —eso no lo discute nadie—, pero no tenemos una igualdad real. Y si no somos capaces

de formarnos todos y todas, para visibilizar y visualizar, que la igualdad real no está, no está en la calle esa igualdad real, pues no vamos a conseguir avanzar. Eso es un escollo, una piedra enorme que impide que el carro de la igualdad y la no violencia siga hacia delante.

Y hablo de valorar positivamente todo lo que se habla en el anteproyecto, de exigir o de introducir en la Administración pública —en todos los ámbitos de la administración pública— una formación especializada. Pero yo la veo, sobre todo, especialmente necesaria y urgente en aquellos ámbitos en donde se está interactuando con las mujeres a diario, porque se están produciendo situaciones de indefensión enormes, enormes. Y me refiero al ámbito sanitario. En el ámbito sanitario tenemos un déficit muy importante.

Yo estoy presenciando, desde ya hace bastantes años, que me cuesta mucho más defender a las mujeres en los juzgados, y tengo mejores leyes, pero me cuesta más defenderlas. Y el porqué es porque no tengo pruebas. Ahora se duda más de las mujeres, se duda más. La credibilidad de la víctima está totalmente en juego, yo diría que vale poco ya en un proceso penal. Entonces, necesitamos pruebas que acrediten lo que las señoras están diciendo.

La Administración sanitaria es una Administración fundamental para realizar este tipo de actuaciones. ¿Y qué nos estamos encontrando en la realidad? Porque se habla en el anteproyecto de formar al personal sanitario —entiendo que en todos los ámbitos, desde la atención primaria, pediatría, hasta salud mental, en servicios de urgencias—. Eso está, está en la ley, pero es que ya estaba también en la Ley Integral 1/2004 y también estaba en la 13/2007. O sea, que no es una cosa nueva que vaya a mejorar si no nos ponemos manos a la obra con el tema de la formación, para que realmente eso se aplique. Porque, cuando llega una mujer al médico de cabecera, no se la valora con la formación en igualdad, en género y en violencia que se la tiene que valorar. ¿Y qué pasa? Pues que se están produciendo situaciones en las que esas valoraciones son totalmente incorrectas y ponemos en peligro ya no a las mujeres, es que estamos poniendo en peligro a los menores, a los niños y a las niñas que acuden a esos servicios, porque yo ya no tengo la seguridad, en absoluto, de que ese pediatra o esa... o ese psiquiatra o ese psicólogo de salud infantil va a valorar las consecuencias que tienen esos menores y que padecen esos menores, con la formación especializada, con perspectiva de género, que hay que tener en ese ámbito. Y me refiero a que, cuando los menores presentan unas situaciones de déficit en muchos aspectos emocionales y psíquicos, incluso, con unos cambios comportamentales muy importantes, se acaba achacando, en muchas ocasiones, esas consecuencias que en la mayoría de los casos son consecuencias de la situación de violencia que han padecido, padecieron, o padecen; esas consecuencias, se están achacando a un conflicto familiar, o a una ruptura familiar. Y son cosas distintas: una cosa es un conflicto familiar y una ruptura, y otra cosa es una situación de violencia de género. Son dos cosas distintas.

Pero si no tenemos el filtro de la formación especializada, acabamos metiendo las dos cosas en el mismo saco, acabamos viendo muchas situaciones de violencia en los juzgados de familia, que no están especializados en violencia. Y viendo peritos y psicólogos a esos menores, a esos niños y niñas, que no están especializados en violencia. Y acabamos estableciendo regímenes de visitas que están poniendo en riesgo a esos niños y a esas niñas.

Y yo tengo que decir una cosa, se lo digo a mis mujeres con todo el dolor de mi alma, es que pienso que no nos asesinan a más mujeres, porque Dios es grande; porque hay muchas situaciones en las que se adop-

tan medidas, sin la debida formación especializada, que ponen en riesgo, cada fin de semana, a esos menores, o lo que es peor aún, los pone en riesgo una semana sí y otra no, porque las situaciones de custodia compartida, son cada vez más normalizadas. Es la línea que siguen fiscales y jueces de familia, es la línea genérica que se está siguiendo, y en los juzgados de familia hay mucha más violencia, hoy por hoy, que en un juzgado de violencia.

Con lo cual, todo lo que se habla en el anteproyecto de la formación especializada, sí; pero yo entiendo que se tiene que trabajar bien en esa materia.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Montserrat, tiene ya que ir finalizando.

La señora LINARES LARA, REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS THEMIS

—Sí.

Quería insistir solamente, en el otro ámbito, que me parece muy interesante: en el ámbito de la educación, que no se están haciendo las cosas que se tienen que hacer, y que están escritas. Creo que eso también conllevaría una mejora, si se realiza una coordinación un poco más práctica y real entre el Instituto Andaluz de la Mujer, y por ejemplo, los centros educativos. En el tema de medios de comunicación, en la formación universitaria, entiendo que tiene que controlarse muy bien también esa formación; en el tema pedagógico, del profesorado, entiendo que se tiene que controlar eso, porque no olvidemos que tenemos profesores condenados por violencia en las aulas, y esos profesores son los que se denominan hombres maltratados por la ley de violencia, con lo cual, nada sobre igualdad, van a enseñar. Y entiendo que ese es el problema grave que tenemos: que todo lo que se ha establecido en el anteproyecto es maravilloso, pero que, si no nos ponemos manos a la obra con lo fundamental, que es la formación especializada con perspectivas de género, no vamos a conseguir las cosas.

Y termino. Me parece muy interesante la introducción del Título Quinto, y de toda la cuestión sancionadora. Creo que no es procedente sustituir las posibles sanciones que se puedan establecer por el establecimiento de un plan de igualdad en la empresa que incumpla, o a la que se le sancione. Creo que hay que mandar un mensaje claro de que no cumplir con las obligaciones legales en esta materia tiene su sanción y por eso entiendo que las sanciones están bien, están bien, porque van a obligar a las empresas a empezar a mover ficha en este asunto, pero si el mensaje que se les mandan es que pueden incumplir y luego evitar una sanción con una sustitución por ese plan, que legalmente tienen que hacerlo, el mensaje no va a surtir el efecto que surte.

Y nada más.

Muchas gracias.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Muy bien. Pues muchísimas gracias, Montserrat Linares, por sus aportaciones, no sé si... ella ha traído la intervención ¿no?, nos la han pasado ya... vale.

DIARIO DE SESIONES DEL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Núm. 550

X LEGISLATURA

19 de junio de 2018

¿Alguien quiere comentar algo sobre su intervención? ¿Alguna portavoz? Nada.

Pues nada más y muchísimas gracias, Montserrat.

La señora LINARES LARA, REPRESENTANTE DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS THEMIS

—A ustedes.

La señora ROMERO PÉREZ, VICEPRESIDENTA DE LA COMISIÓN

—Bueno, pues finalizada ya la intervención de Asociación de Mujeres Juristas Themis, damos por finalizada la sesión de esta comisión.

Muchas gracias.

