

## **PROPUESTAS AL ANTEPROYECTO DE L.O. DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Una Ley que regule los distintos aspectos del Derecho a la Igualdad, entendido este como igualdad de trato y oportunidades y a toda ausencia de discriminación por razón de sexo, es un hito muy importante en nuestro país, dada la prolongada reivindicación de las mujeres por conseguir cuotas más altas de igualdad que las logradas hasta ahora.

La lucha de las mujeres viene siendo larga y lenta, dado que partimos de una sociedad que tiene unas estructuras sociales que sólo han tenido en consideración la diferencia de sexo para otorgar derechos a unos, los hombres, y negárselos a otras, las mujeres, por considerarlas ciudadanas de segunda categoría o por no considerarlas ciudadanas con plenitud de derechos.

La democracia implica que las ciudadanas y los ciudadanos tengan y disfruten de los derechos que la sociedad reconoce como necesarios para su desarrollo vital en todos los ámbitos, públicos y privados.

Si bien es cierto que la Constitución de 1978 estableció en su artículo 1 que España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político, y que el artículo 14 recoge el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, también es cierto que la igualdad no es una realidad para las mujeres.

Los datos existentes de la situación de las mujeres en los distintos ámbitos, económico, político, social, empleo, sanidad, vivienda, ocio, etc., nos ponen de manifiesto que la igualdad es un derecho aún por ser real para más de la mitad de la población.

También se ha de tener en cuenta que la presente Ley de Igualdad pretende transponer dos Directivas aprobadas por la Unión Europea con el fin de homogeneizar las legislaciones de los distintos países, estableciendo un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación así como en el acceso a los bienes y servicios y su suministro, lo que no limita el contenido de esta Ley pudiendo, además, establecerse todas aquellas medidas necesarias para cubrir las carencias que sostienen la desigualdad persistente en esta sociedad.

La Ley de Igualdad es un instrumento adecuado en la lucha por la erradicación de la discriminación por razón de sexo, por lo que la Asociación de Mujeres Juristas Themis valora muy positivamente la iniciativa legislativa de elaborar esta Ley con carácter Orgánico.

La Asociación de Mujeres Juristas Themis es una organización con el fin primordial de conseguir la tutela judicial efectiva de los derechos de las mujeres. Para ello lleva a cabo la defensa de las mujeres ante los tribunales por los distintos atropellos que padecen en su derecho a ser ciudadanas, y cuenta con una dilatada experiencia de más de 15 años en esta defensa.

Las carencias de las mujeres para ser sujetos de derechos en igualdad a los hombres, son numerosas y somos conscientes de que los derechos o están recogidos expresamente en el ordenamiento jurídico o de lo contrario es imposible su reconocimiento. Así mismo, sabemos que estableciendo el derecho en una Norma nos queda la difícil tarea de que sea interpretado con perspectiva de género y, por tanto, adecuarse a las necesidades que tienen las mujeres, tanto por la propia sociedad como por aquellos órganos encargados de hacerlo realidad frente a los continuos ataques, de no reconocerlos o de intentar minimizarlos.

Por todo ello, y por considerar que es una buena oportunidad para seguir avanzando en la erradicación de la discriminación por razón de sexo, la Asociación ha celebrado un taller el 4 de mayo de 2006 para analizar el anteproyecto preparado por la Secretaría General de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer, con el fin de aportar nuestra opinión que deviene de la experiencia y así no perder la oportunidad de hacer una ley que recoja las necesidades de las mujeres.

Para la Asociación de Mujeres Juristas Themis, los objetivos que debería contemplar la Ley tienen que ver con los reductos más importantes de discriminación contra las mujeres que aún existen:

- Escasa presencia de las mujeres en órganos de decisión.
- En el área del empleo, público y privado, con sus diferencias.
- En el área de la conciliación de la vida laboral y familiar.
- En la vida civil: educación (incluyendo publicidad y medios de comunicación), sanidad, familia, la previsión social.

No obstante, en este Anteproyecto se echan en falta aspectos importantes que afectan a la vida de las mujeres; entre otros, destacar el que no se tenga en cuenta la aportación generalizada de las mujeres en la sociedad a través de la familia, y que no han tenido ni tienen trascendencia en el sistema de cotizaciones de la Seguridad Social u otros regímenes de previsión social.

Así mismo, y también consecuencia del sistema contributivo de previsión social, las mujeres son las que tienen las pensiones más bajas, derivado del hecho de haber percibido los salarios más bajos y consecuentemente sus cotizaciones son inferiores y sus pensiones de cuantías mínimas.

Además, en las pensiones contributivas deberían haberse incluido, como en Francia, baremos de valoración diferentes dadas las mayores dificultades de las mujeres en el acceso a un empleo, o la limitación a trabajo a tiempo parcial por haber dedicado al cuidado de los hijos e hijas o personas dependientes, con la consecuencia de obtener salarios más bajos, y por tanto pensiones mas bajas.

Para justificar esta medida basta con observar los índices de desempleo femenino y que más del 70% de la contratación a tiempo parcial es de mujeres.

Por otra parte, la regulación de un permiso de paternidad supondrá una mayor implicación de los padres, pretendiendo con ello garantizar la corresponsabilidad de los progenitores en las tareas de cuidados de los hijos e hijas, para que las mujeres puedan acceder al mercado laboral en condiciones de igualdad. No obstante, no sólo es importante la regulación de un permiso de paternidad de mayor amplitud, sino que creemos que se deben adoptar otras medidas que incidan en la corresponsabilidad, como permisos flexibles y con carácter individual e igualitario para ambos progenitores, siendo éste uno de los factores de los que más se quejan los empresarios en cuanto al absentismo laboral de las mujeres.

También se echan en falta en el Anteproyecto medidas que impliquen a los hombres en el cuidado de otros familiares dependientes. La Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de 1999 hace extensiva la excedencia por cuidado de familiares por afinidad hasta el segundo grado; lo que ha tenido como consecuencia que las mujeres (en función de los roles de género y porque sus ingresos por trabajo son inferiores a los hombres) han sido las que han hecho uso de estas excedencias por cuidado no sólo de familiares directos sino de los familiares directos del marido.

La corresponsabilidad en el cuidado de la familia obliga a modificar este planteamiento y, una formula adecuada de conciliación podría ser que las excedencias, permisos o reducciones de jornada se efectuaran con carácter general para el cuidado de personas enfermas o dependientes por consanguinidad y excepcionalmente por afinidad.

## Derecho a la igualdad

Cabe señalar que la Ley se refiere al principio de igualdad y al derecho a la igualdad en muchos casos de forma indistinta, no dejando claro las diferencias existentes entre principio y derecho.

Nuestra Constitución diferencia claramente entre *Igualdad como valor superior* (artículo 1) que ha de inspirar todo el Ordenamiento Jurídico, *Igualdad como Principio General* (artículo 9.2) que ha de inspirar la actuación de los Poderes Públicos, e *Igualdad como Derecho Fundamental* (artículo 14) con las garantías del artículo 53.2 de la Constitución Española.

La Constitución Española en su artículo 53.1 incluye la Igualdad entre los Derechos y Libertades Fundamentales y, por tanto, la ley que ahora se debate ha de regular el Derecho a la Igualdad entre hombres y mujeres; así pues el objeto de la Ley ha de ser hacer efectivo el Derecho a la Igualdad entre hombres y mujeres.

Nuestro Tribunal Constitucional desde 1987 viene reconociendo que la Igualdad del artículo 14 es un Derecho Fundamental y la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea desde 1977 también ha considerado que la igualdad de trato entre hombre y mujer en materia de empleo, y correlativamente la ausencia de toda discriminación directa o indirecta fundada sobre el sexo es parte integrante de los Derechos Fundamentales.

Por ello:

En **el artículo 1** de la Ley se debería establecer que el objeto de la misma es el desarrollo del derecho de igualdad entre hombres y mujeres consagrado en el artículo 14 de la Constitución.

En **el artículo 4** debería suprimirse el párrafo “en los términos previstos en la normativa aplicable”, ya que el garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se queda vacío de contenido si se remite a la normativa aplicable no pudiéndose ser alegado en la práctica.

Además, debería añadirse un párrafo en el apartado segundo, explicitando que la excepción a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá tener un objetivo legítimo y proporcionado y deberá ser justificada por quien pretenda hacerla valer, ya que sino quedaría la posibilidad de alegar excepciones excesivamente abierta.

Con respecto al **artículo 6**, cuyo título se denomina Acoso sexual y acoso por razón de sexo, debería modificarse por acoso por razón de género.

4

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la violencia de género provocó un intenso debate en la diferenciación entre sexo y género. En su exposición de motivos se explica la diferencia entre sexo y género, una vez que el argumento ha convencido a la ciudadanía debe mantenerse en esta Ley pues lo contrario implicaría un retroceso en la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.

En **el artículo 8** debería suprimirse “en vía administrativa o judicial” pues limita el ejercicio de acciones, como por ejemplo la queja formulada formalmente ante la propia empresa, lo que supondría un incumplimiento de la Directiva ya que la redacción del Anteproyecto es más restrictiva que la de la propia directiva.

En **el artículo 9** se debería incorporar unos indicadores orientativos para la fijación de las indemnizaciones, de lo contrario quedará al arbitrio de los operadores jurídicos, con los riesgos que eso supone para las mujeres dados los prejuicios de género, además esta figura se ha utilizado ya en nuestro ordenamiento para otros supuestos.

En **el artículo 10** se debería hacer referencia al derecho y no al principio, pues las medidas de acción positivas estarían justificadas en el desarrollo de un derecho fundamental y no basadas en un principio general del Derecho, con una fuerza normativa considerablemente inferior.

Asimismo, en su número dos debería sustituirse “podrán” por “deberán”, de lo contrario quedaría vacío de contenido esta regulación para el tráfico jurídico entre sujetos privados.

En **el artículo 11.3** se debería incluir:

*“La víctima será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual, salvo que afecte a un colectivo de víctimas y en aquellos procesos que aún siendo una la perjudicada, la sentencia tenga relevancia social a efectos de prevención”.*

Es importante garantizar los derechos de las víctimas más allá de sus derechos individuales, con el fin de prevenir otros hechos de la misma índole y, por ello, se debe garantizar que cuando afecte a un colectivo o tenga una relevancia social pueda ser parte legitimada en el procedimiento aquellas que no sean víctimas directas. (este es el criterio seguido en las *class actions* antidiscriminatorias del sistema americano).

En **el artículo 12** debería suprimirse “...o pruebas” en tanto que mantener estas pruebas supone una exigencia que no establece la Directiva, y supone una nueva exigencia que puede disuadir a las ciudadanas a acudir a los procesos correspondientes.

## Titulo Segundo

### Políticas públicas para la igualdad

En el **artículo 13.1**, debería cambiarse el número 1 quedando su redacción de la siguiente forma: “La efectividad del derecho de igualdad entre mujeres y hombres”, dado que “el compromiso” no es un criterio, es un acto de voluntad, entendiendo que los criterios establecidos son norma, regla, precepto, que los poderes públicos han de cumplir, no comprometerse a cumplirlo.

Se debería modificar “sexo” por “género” en el número 5 en base a la argumentación anteriormente efectuada.

En el número 10 debe hacerse referencia al derecho en vez de al principio.

En el **artículo 14** en vez de recoger “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres...” debería formularse “El respeto al derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres...”, ya que la actuación de todos los poderes públicos deberá estar presidida por el principio de transversalidad.

En el **artículo 15** proponemos una redacción alternativa:  
“El derecho a la igualdad es un derecho fundamental de las personas y es un principio jurídico general de todo el ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”

El Convenio Europeo de Derechos Humanos establece que los principios jurídicos generales fijan unas orientaciones esenciales para la determinación del contenido de los derechos fundamentales con respecto a las exigencias de protección.

En el **artículo 16** se propone una redacción alternativa:  
“Los Poderes Públicos harán efectiva la representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan. Debiendo seguirse los criterios de paridad cuando haya más de una persona y de alternancia hombre /mujer para cuando solo tenga que designarse una.”

En la redacción actual no se impone ninguna obligación a los poderes públicos para que hagan efectivo el derecho a una representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos, ya que el enunciado que se efectúa es facultativo. Desde la Asociación consideramos que debe regularse como obligación en atención al desarrollo de un derecho fundamental, pues la Constitución en su artículo 9.2 impone la obligación de promover la igualdad y esta es una medida concreta en ese sentido.

En **el artículo 19** habría que suprimir “si ello resultare conveniente” y añadir al final “el mismo criterio se seguirá en todos los registros dependientes de los Poderes Públicos”

La supresión de “si ello resultare conveniente”, porque entendemos que debe efectuarse siempre, para poder ser analizado, valorando su análisis posteriormente, además la medida debe extenderse a todos los registros públicos.

En **el artículo 20**, número 1, debe de sustituirse “principio” por “derecho” y en el número 2 añadirse “igualdad de trato y oportunidades en el ejercicio”

En **el artículo 22** añadir un párrafo 3:

“Así mismo, las Administraciones Públicas garantizarán plaza escolar para todos los niños y niñas entre cero y tres años”.

La inclusión de este artículo es hacer realidad en todo el Estado el acceso universal a los niños y niñas de 0 a 3 años en un régimen similar a las guarderías, algo que ha sido reivindicado de forma reiterada por las organizaciones de mujeres y que todavía en nuestro país no es una realidad. Es evidente que para conseguir que las mujeres puedan acceder al mercado de trabajo en condiciones de igualdad con los hombres, se debe avanzar en la efectiva conciliación de la vida familiar y laboral.

En **el artículo 24, letra f)** debe de suprimirse “siempre que sea posible”, ya que de persistir este implicará que pueda utilizarse como argumento, cuando es evidente que ante una imposibilidad nunca se puede llevar a efecto una acción.

Se añadiría un **nuevo artículo** a continuación del anterior con la siguiente redacción:

“Integración del derecho de igualdad en materia de Seguridad Social.

Las Administraciones Públicas garantizarán un derecho igual a la seguridad social de mujeres y hombres, sin discriminación alguna ni directa ni indirecta.”

Se debe incluir el derecho de igualdad en materia de Seguridad Social algo que esta Ley omite.

En **el artículo 26** sustituir “que favorezcan” por “desarrollen”.

En **el artículo 27.1** incluir “a la vivienda, en régimen de alquiler o propiedad...”

En **el artículo 28** sustituir “podrán establecer” por “establecerán” y modificar la redacción final en este sentido: “con la ejecución de los contratos que celebren con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres, en la designación de puestos directivos y en el mercado de trabajo.”

Además, se considera más adecuado incluir en este artículo la regulación que se efectúa en el artículo 70.2. “los órganos de contratación establecerán en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional cumplan con las directrices del apartado anterior, respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio”.

En **el artículo 31** se debería sustituir “velaran por la transmisión” por “transmitirán” y se debería suprimir “entre mujeres y hombres”, añadiéndose “y la presencia de la mujer en aquellos sectores en los que esté infrarepresentada”.

En **el artículo 32**, apartado a) planteamos una redacción alternativa: “Reflejar la presencia no estereotipada de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.”

En el apartado d) se debería añadir “campañas institucionales y las promovidas por las Organizaciones de Mujeres dirigidas a fomentar...”

En **el artículo 33** se debería sustituir “velará” por “respetará”.

En **el artículo 35** proponemos una redacción alternativa “Las Autoridades, a las que corresponda velar porque los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones, adoptarán las medidas que procedan para asegurar el cumplimiento de lo previsto en esta Ley de Igualdad.”

Creemos más razonable que se remita el cumplimiento a la Ley de Igualdad que es una normativa concreta y no que se efectúen remisiones a los principios y valores.

En **el artículo 36**, número 2, tercer párrafo, se ha de incluir “Comunidades Autónomas y las Organizaciones de Mujeres”

## **Titulo Cuarto**

### **El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades**

En **el artículo 37.1** se debería sustituir “aumentar la participación” por “conseguir el pleno empleo”.

En el número dos se debería sustituir “se podrán destinar” por “se destinarán”, y se añade al final “*mientras persista mayor desempleo en las mujeres*”

Consideramos que el objetivo debe ser el pleno empleo de las mujeres y los hombres y no solo aumentar la participación de las mujeres, y por otro lado, debe potenciarse la formación y dirigirse mayores recursos para las mujeres mientras exista mayor número de mujeres desempleadas.

En **el artículo 38** se debería sustituir “se podrán establecer” por “se establecerán”, con el fin de lograr el establecimiento en los convenios de acciones positivas.

En **el punto 3 del artículo 39**, debería cambiarse el término “padres” por el de “progenitores”.

Además se añadirá “prestación por paternidad, y *permisos flexibles a ambos progenitores al 50%...*”.

Proponemos la utilización del término progenitores para que se pueda referir a todo tipo de parejas.

Se añade permisos flexibles, para que los progenitores dispongan de unas horas anuales para asistir a reuniones escolares, acompañar a los hijos y las hijas al pediatra, dentista, cuidarles cuando estén enfermos, etc., permisos que habría de repartirse entre ellos al 50% hasta que tuviesen doce años. Con ello trataríamos de conseguir en la práctica una efectiva corresponsabilidad de ambos progenitores en la educación, cuidado y atención de sus hijos e hijas.

En **el artículo 40.1**, habría que cambiar “los representantes legales de los trabajadores” por “la representación legal de los trabajadores y trabajadoras”, para evitar la utilización sexista del lenguaje.

En el **punto 2** del citado **artículo 40**, proponemos sustituir “250” por “50”, puesto que en nuestro país la mayoría de las empresas tienen menos de 250 trabajadores y trabajadoras, ya que si se mantiene la redacción del anteproyecto, a numerosos trabajadores y trabajadoras no se les aplicara la medida.

En el **punto 1, segundo párrafo del artículo 41**, consideramos que sería adecuado añadir en su parte final “así como el plazo de ejecución”. Con ello evitaríamos en la medida de lo posible la ineficacia de medidas cuya ejecución no tuviera tiempo determinado y, por lo tanto, pudieran quedar al arbitrio de los ejecutores de las mismas.

En el mismo artículo, se propone variar en su **punto 2** la expresión “acoso por razón de sexo”, por la de “acoso por razón de género”, en consonancia con los argumentos dados a este respecto anteriormente.

Se propone una nueva redacción del **artículo 43.2**: “La representación de los trabajadores y las trabajadoras deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de género en el trabajo, mediante la sensibilización de las trabajadoras y los trabajadores frente a los mismos, así como a informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuviera conocimiento y pudieran propiciarlos”. Se trata con ello de evitar lenguaje sexista.

En el **artículo 44** proponemos añadir “específicas” entre “medidas” y “de fomento”.

En el **artículo 46** se formulan las siguientes modificaciones:

En el apartado d), sustituir “promover” por “establecer”, por considerarla más efectiva.

En el apartado e), reiterar que se debe sustituir “acoso por razón de sexo” por “acoso por razón de género”.

En el **artículo 48**, punto 1, se propone la eliminación de la frase “salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas”.

En el **artículo 49**, párrafo primero, se propone la eliminación de la misma frase.

En ambos casos, consideramos que con ello evitaríamos aplicaciones arbitrarias de las normas, puesto que la presunta “objetividad” ha variado sustancialmente a lo largo de la historia.

En el **artículo 50**, y por las mismas razones, se ha de suprimirse la expresión “salvo en casos de urgencia”.

En el **artículo 51**, se propone cambiar “de los empleados públicos” por “personal al servicio de la Administración Pública”, para evitar de nuevo el lenguaje sexista.

En el **artículo 53**, y por los mismos motivos, añadir detrás de “hijo”, “e hija”.

En el **artículo 54**, habría que cambiar “los representantes de los empleados públicos”, por “la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública”.

En el **artículo 55** se proponen las siguientes modificaciones:

En el apartado 1, incluir “o paternidad” detrás de “maternidad”.

En el apartado 2, remplazar “al menos un 40%”, por un “50%”.

Así se fomentara la paridad real y efectiva.

En el **artículo 56**, apartado 1, habría que sustituir “principio de igualdad” por “derecho de igualdad”.

En el **artículo 57**, se propone realizar las siguientes variaciones:

En el párrafo primero, sustituir “acoso por razón de sexo”, por “acoso por razón de género”.

En el apartado a), reemplazar “el compromiso” por “la obligación” y volver a sustituir en este apartado y en el c) “acoso por razón de sexo”, por “acoso por razón de género”.

En el **artículo 60**, se propone sustituir “promoverán” por “regularán” –con el fin de hacer efectiva la norma- y “principio de igualdad” por “derecho de igualdad”.

En el **artículo 62**, se debe sustituir la palabra “promoverán” por “regularán” para, como en anteriores ocasiones, conseguir que la norma sea efectiva y no se quede en una mera declaración de intenciones.

En el **párrafo segundo del artículo 68**, se propone la modificación de “los representantes de los trabajadores” por “la representación de los trabajadores y las trabajadoras”; y “de consumidores y usuarios” por “de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias”, con el fin de evitar un lenguaje sexista.

En el **artículo 69**, párrafo segundo, se propone añadir detrás de “Comunidades Autónomas”, “y las Organizaciones de Mujeres cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres”, pues es adecuado que estas organizaciones estén legitimadas a los efectos de los que trata este artículo.

Al **artículo 70**, se propone una redacción alternativa: “1. Todas las sociedades que tengan Consejo de Administración incluirán un número de mujeres que permita alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres en un plazo de cuatro años a partir de la entrada en vigor de esta Ley, incorporando, al menos, un quince por ciento anual de mujeres. Estos nombramientos se producirán a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de la esta Ley.”

Se propone la supresión del número 2 de este artículo por estar recogida en el artículo 28.2 con la propuesta de redacción dada al mismo.

Sería conveniente incluir un **nuevo artículo** a continuación del 70, en el que se establezca la obligación de que en los órganos de representación de sindicatos, colegios profesionales, asociaciones empresariales, corporaciones de derecho público, partidos políticos, organizaciones sin ánimo de lucro, se exija la representación equilibrada de mujeres y hombres, dada la situación actual de infrarrepresentación de las mujeres en estas entidades. Sin perjuicio de la existencia de organizaciones de personas del mismo sexo cuando su objetivo principal sea promover las necesidades especiales de tales personas y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, como recoge la Directiva 2002/73/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de Septiembre de 2002 que se traspone en esta Ley.

Al **artículo 73** le corresponde la regulación el Consejo de participación de la Mujer.

La importancia que para las Organizaciones de Mujeres tiene el futuro Consejo de participación de las Mujeres, requiere una regulación mas extensa y concreta donde se establezcan las competencias y composición no dejándolas a una futura regulación reglamentaria.

### **Disposiciones Adicionales**

#### **Disposición Adicional Primera**

Se propone la siguiente modificación:

A los efectos de esta Ley, se entenderá por representación o composición equilibrada aquella situación que garantice la presencia de mujeres y hombres en un mismo número, salvo cuando el número sea impar, que en ese caso habrá uno más de un sexo que de otro. Cuando el nombramiento sea de una sola persona habrá alternancia entre el sexo masculino y femenino.

Lo razonable es que el principio de participación equilibrada entre ambos sexos sea al 50% o lo más próximo al mismo, estando ya reconocido en normativas europeas.

#### **Disposición Adicional Segunda**

Se propone la siguiente redacción:

Para garantizar el principio de igualdad en la representación política, las candidaturas que presenten los partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores y electoras, alternarán hombres y mujeres, ocupando los de un sexo los puestos pares y los del otro los impares. La Junta Electoral sólo aceptará aquellas candidaturas que cumplan este precepto tanto para los candidatos y candidatas como para los y las suplentes.

Consecuentemente se propone la supresión del número 2 y 3 de esta Disposición.

Se propone la redacción establecida en la Ley 11/2002, de 27 de junio, de modificación de la Ley 5/1986, de 23 de diciembre, Electoral de Castilla-La Mancha.

De esta forma se efectúa la interpretación del principio de participación equilibrada en su máxima extensión, de la que existen antecedentes en la Ley Electoral de Castilla la Mancha ya que de lo que se trata es de dar efectividad al derecho. De mantenerse la redacción del Anteproyecto, la presencia de mujeres puede llegar a disminuir en las asambleas legislativas estatales y autonómicas, en las que actualmente la presencia de mujeres es de un 36% en el Congreso de los Diputados y de un 38% de media en las Asambleas legislativas Autonómicas.

Es de todos y todas sabido que cuando se efectúa en tramos de cinco siempre se puede poner a las tres primeras personas del mismo sexo, sin que se favorezca a las mujeres, perpetuándose la situación actual o incluso empeorando.

Además, ya se ha utilizado este sistema de listas cremallera por el partido en el gobierno, con lo cual no es coherente que no se mantenga esta fórmula en el anteproyecto elaborado.

Por otra parte, no existe razón alguna para que las mujeres no puedan participar en la misma proporción en los municipios menores de 5000 habitantes e islas, además si se efectuara esta regulación se estaría excepcionando a un porcentaje elevado de la población.

### **Disposición Adicional Tercera**

Se propone la modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en su artículo 112 número 1:

1. Podrán ser propuestos los Jueces y Juezas, Magistrados y Magistradas de todas las categorías judiciales que se hallen en servicio activo y no sean miembros del Consejo saliente o presten servicios en los órganos técnicos del mismo, atendándose al principio de representación equilibrada de mujeres y hombres.

Se debe incluir esta modificación para que el Consejo General del Poder Judicial tenga una representación paritaria, esta propuesta ha sido recogida en el Informe al anteproyecto elaborado por el propio Consejo General del Poder Judicial.

Para garantizar la composición paritaria de los órganos cuyo nombramiento dependen del Poder Legislativo, debería incluirse, en la normativa específica que regula su composición, la obligación de atender al principio de representación equilibrada. Así mismo se deberán recoger en las Disposiciones Adicionales de esta Ley, los cambios concretos que afecten a la normativa correspondiente.

En el Anteproyecto de Ley se incluye el artículo 136 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que establece la obligatoriedad de la representación equilibrada entre hombres y mujeres de la Comisión de Igualdad, pero para que ello sea posible y coherente debe regularse también la obligatoriedad de que el Consejo tenga una representación equilibrada.

Así mismo, se debería modificar el articulado de la Ley Orgánica del Poder Judicial para adecuar el cumplimiento de representación equilibrada en los órganos jurisdiccionales de la Administración de Justicia, cuya designación de sus miembros depende de forma directa del Consejo General del Poder Judicial.

Se propone la modificación del **artículo 310**:

“Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en la Carrera Judicial incluirán el estudio del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, y la interpretación de todo el ordenamiento jurídico desde la perspectiva de género.”

#### **Disposición Adicional Cuarta Modificación de la Ley de Enjuiciamiento Civil**

Se propone reformar la Ley 1/ 2000 de 7 de enero, LEC en su artículo 188, apartado 5:

“5º Por muerte, enfermedad, **baja por maternidad**, o imposibilidad absoluta del abogado de la parte que pidiera la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el Art. 183.”

Aún cuando por interpretación analógica es un supuesto asimilable, sin embargo a veces no ha sido interpretado de esta forma por los Tribunales, haciendo a las abogadas que sufren esta discriminación enfrentarse a situaciones absurdas, incluso llegando acudir a los Tribunales con su bebe y teniendo que interponer los recursos pertinentes.

### **Disposición Adicional Décima.**

Se propone la **modificación del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores**, en el sentido de regular el establecimiento de un permiso anual por horas a disposición de las y los progenitores, que compartirán al 50% obligatoriamente y que variarán en relación a la edad de los y las hijas, estableciéndose en tres tramos, según la edad de los y las hijas:

1º) El primer tramo, correspondiente a la lactancia, abarcaría hasta el primer año de edad, en el que las visitas al pediatra son al menos mensuales, en este caso, independientemente de las horas previstas para la lactancia, se establecerá un permiso de 48 horas anuales, con flexibilidad en cuanto a su disfrute si bien siempre al 50%, entre las y los progenitores.

2º) El segundo tramo abarcaría desde el año del menor hasta los cuatro, en este caso son frecuentes los catarros y demás enfermedades comunes concordantes con la edad, algunas de ellas propias de la asistencia a la guardería, colegio, etc. en este tramo se establecerá un permiso de 36 horas anuales que serán disfrutadas al 50% entre las y los progenitores.

3º) El tercer tramo abarcaría de los cuatro años a los doce, estableciéndose igualmente un permiso de 24 horas anuales con el que se permitiera la asistencia a reuniones de colegio, dentistas, médicos, etc, que serán disfrutadas al 50% entre las y los progenitores.

A fin de conseguir un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares a las y los progenitores, se establecerá un permiso, de un determinado número de horas anuales que serán disfrutadas al 50% para cada progenitor o progenitora con carácter obligatorio, y que variará en relación a la edad de los hijos e hijas, con el fin de que las y los progenitores puedan atender a las necesidades de los hijos y las hijas por enfermedades comunes, asistencia a servicios médicos, reuniones de colegios, etc.

### **Disposición Adicional Décimo Séptima.**

Se propone introducir un apartado 1 bis **al artículo 40** del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social:

“1 bis. No obstante, se admitirá la cesión hasta la mitad de la prestación a favor del cónyuge o ex cónyuge del titular de la prestación en los términos pactados según los artículos. 1404 y 1431 del Código civil. Comunicado el pacto de cesión de la prestación a la Tesorería General de la Seguridad Social, esta hará directamente el abono correspondiente al cónyuge o ex cónyuge. “

Por último, con el fin de erradicar una de la discriminaciones que produce el régimen económico de sociedad de gananciales del matrimonio al no compartir las aportaciones a la Seguridad Social o Previsión Social efectuadas por uno de los cónyuges durante el matrimonio, se propone añadir una disposición adicional para regular las modificaciones necesarias en el Código Civil:

Se propone la modificación del **artículo 1437** del Código Civil, que quedará así:

“1º Los obtenidos por el trabajo o la industria de cualquiera de los cónyuges, incluyendo las cotizaciones y las aportaciones realizadas por el o la cónyuge o por su empresario constante matrimonio a la Seguridad Social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados.”

Se propone la modificación del **artículo 1397** Código Civil introduciendo un número 4 del siguiente contenido:

“4.- Las cotizaciones y las aportaciones realizadas constante matrimonio a la Seguridad Social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados debidamente actualizadas. A estos efectos cualquiera de los cónyuges o ex cónyuges podrá solicitar el cálculo actualizado a la tesorería general de la seguridad social o en su caso al sujeto gestor del régimen”.

Se propone la modificación del **artículo 1422** del Código Civil, introduciendo un segundo párrafo:

“También se adicionará al patrimonio final el valor actualizado de las cotizaciones y las aportaciones realizadas constante matrimonio por el cónyuge o por su empresario a favor de cada cónyuge a la Seguridad social y a cualesquiera otros regímenes de previsión públicos o privados.”

Se propone introducir dos párrafos, 2º y 3º al **artículo 1404** del Código Civil:

“Los cónyuges podrán pactar el abono correspondiente al valor actualizado de las cotizaciones o aportaciones a regímenes de previsión, cuando el cónyuge deudor ya percibiese una prestación, a cargo de una parte alícuota de esa prestación, sin que en ningún caso pueda ser superior a la mitad.

Tal pacto se formalizará en escritura pública o en convenio regulador judicialmente aprobado y se comunicará a la Seguridad social o en su caso al sujeto gestor del régimen, para realizar directamente los pagos correspondientes al cónyuge acreedor mientras la prestación no se extinga.”

Se propone introducir dos párrafos, 2º y 3º al **artículo 1431** del Código Civil:

“No obstante, los cónyuges podrán pactar el abono de la parte del crédito de participación correspondiente al valor actualizado de las cotizaciones o aportaciones a regímenes de previsión, cuando el cónyuge deudor ya percibiese una prestación, a cargo de una parte alícuota de esa prestación sin que en ningún caso pueda ser superior a la mitad de dicha prestación.

El 2º párrafo sería como en el apartado anterior.

Para luchar contra la feminización de la pobreza y avanzar en la individualización de las pensiones, se proponen estas modificaciones al Código Civil y las concordantes en la Ley General de Seguridad Social.

La Ley de igualdad es una herramienta que nos permitirá avanzar en la eliminación de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, pero para que tenga efectividad es necesario regular materias que no se encuentran recogidas en el anteproyecto, pues en caso contrario podríamos encontrarnos ante un retroceso en la consecución de la igualdad plena.