

# Primeras y Segundas Jornadas de Igualdad y Justicia

Palacio Parcent  
San Bernardo, 62



# Primeras y Segundas Jornadas de Igualdad y Justicia



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE JUSTICIA

Madrid, 2020



NIPO (pdf): 051-20-009-7

EDITA:

Ministerio de Justicia

Secretaría General Técnica

Catálogo General de Publicaciones Oficiales:

<https://cpage.mpr.gob.es>

## ÍNDICE

<b>Introducción .....</b>	<b>5</b>
<b>I Jornadas de Igualdad y Justicia (febrero, 2019) .....</b>	<b>6</b>
<b>Programa .....</b>	<b>7</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>11</b>
<b>II Jornadas de Igualdad y Justicia (febrero, 2020) .....</b>	<b>19</b>
<b>Programa .....</b>	<b>20</b>
<b>Relatoría .....</b>	<b>24</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>71</b>

## Introducción

### Cuando avanzan las mujeres, avanza la sociedad

Desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el objetivo de que el principio de igualdad sea transversal se convirtió en una prioridad para el Ministerio de Justicia.

Los avances en igualdad entre mujeres y hombres en los últimos quince años en España han sido relevantes, lo que ha servido para situar a nuestro país por encima de la media europea (66.8 respecto de 66.2) en el último Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE, 2017). Sin embargo, tal y como muestra el informe de Igualdad de Género de la Comisión Europea de 2019, la desigualdad entre mujeres y hombres en los países miembros de la Unión Europea todavía existe en muchos ámbitos.

Precisamente para evitar esa desigualdad, y en cumplimiento de nuestros compromisos con la Unión Europea, ya en el año 2018, el Ministerio de Justicia, a través de su Unidad de Igualdad, se planteó organizar con carácter anual estas «Jornadas de Igualdad y Justicia», buscando una amplia participación de profesionales de primer nivel, habiéndose celebrado ya dos ediciones en febrero de 2019 y de 2020, ambas con gran éxito de participación.

El objetivo de estas jornadas, con vocación de continuidad, es el de analizar en qué punto de cumplimiento se encuentra el principio de igualdad entre mujeres y hombres no solo en el Ministerio de Justicia y en la Administración de Justicia, sino también en otros sectores conexos y departamentos ministeriales, así como su plasmación en el ejercicio profesional de distintos operadores jurídicos, económicos, tecnológicos, etc. a fin de intercambiar buenas prácticas y tomar medidas para lograr avanzar al ritmo requerido en una sociedad moderna de un siglo XXI ya avanzado.

Se trataba de hacer un repaso general, alentando a los profesionales a pasar revista en sus ámbitos de competencia e ir comprobando cada año cómo los avances se van efectuando, cómo se difunden las mejores prácticas en la materia, con el fin de que estas no queden como islas de excelencia, sino que se vayan expandiendo y calando en nuestro país, y puedan ser ejemplo a seguir en nuestras relaciones internacionales, como lo ha sido nuestro marco normativo tanto en materia de igualdad como en lo que se refiere a la lucha contra la violencia de género.

El resultado de las ponencias de ambas jornadas ha sido tan destacable que entendimos que había que reforzar nuestra difusión. Por eso hemos decidido compartir, por una parte, tanto las ponencias como las conclusiones de las jornadas a través de la presente publicación digital, que verá la luz gracias a la colaboración inestimable de la S.G. de Documentación y Publicaciones del Ministerio de Justicia.

Y, por otra parte, se está creando un espacio igualdad en el portal web del Ministerio de Justicia, a fin de compartir el conocimiento acumulado en esta materia a través de los actos y jornadas que organiza el Ministerio de Justicia, entre otros, la documentación presentada por los ponentes y documentos gráficos y audiovisuales generados con motivo de las jornadas.

Esperamos que este documento digital ayude a avanzar en igualdad, a difundir nuestras actividades a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y que resulte de interés para la ciudadanía.

Porque cuando avanzan las mujeres, avanza la democracia y la sociedad en su conjunto.

En Madrid, a 24 de julio de 2020.

**Juan Carlos Campo**

**Ministro de Justicia.**

# **I JORNADAS DE IGUALDAD Y JUSTICIA**

27 y 28 de febrero de 2019

PALACIO PARCENT

### Acto inaugural

- María José Segarra Crespo  
*Fiscal General del Estado*

### Mesa redonda 1

#### «Acceso de la mujer a altos cargos y puestos de alta responsabilidad»

Dificultades y barreras a las que se enfrentan las mujeres para acceder a puestos de máxima responsabilidad dentro del sector. Afrontamiento con perspectiva de género.

#### Moderador

- José Américo Alonso  
*Secretario General Técnico de Justicia*

#### Ponentes

- Cristina Latorre Sancho  
*Subsecretaria del Ministerio de Justicia*
- M.ª Rosa Rubio Ramos  
*Fiscal Delegada de lo Civil y para las Personas con Discapacidad para Canarias*
- M.ª Clara Guirbau Ronda  
*Embajadora en Misión Especial para el Fomento de Políticas de Género y Conciliación*
- Miriam Izquierdo  
*Presidenta de la Fundación Woman Forward*

### Mesa redonda 2

#### Sinergias profesionales: «Compartiendo experiencias»

Participarán mujeres integrantes de algunos de los principales cuerpos superiores vinculados al Ministerio de Justicia, exponiendo las dificultades y retos a los que se han enfrentado a lo largo de su carrera profesional y su compromiso con la igualdad.

#### Moderadora

- Carmen Hernández Antolín  
*Unidad de Igualdad del Ministerio de Justicia*

#### Ponentes

- Carmen Acedo Grande  
*Abogada del Estado en Ministerio de Cultura y Deporte*
- M.ª Emilia Adán García  
*Decana del Colegio de Registradores/as*
- Rosario Algora Wesolowski  
*Notario de Madrid y Vicedecana del Colegio*
- María Tardón  
*Magistrada*
- Eva Serrano Sánchez  
*Fiscal*

### Mesa redonda 3

#### «Letradas, justicia y tercer sector»

##### Moderadora

- Carmen Delgado Echeverría  
*Unidad de Igualdad CGPJ*

##### Ponentes

- Altamira Gonzalo Valgañón  
*Vicepresidenta de Themis-Mujeres Juristas*
- Marisa Soletó  
*Presidenta de Fundación Mujeres*
- Raquel Segovia Sañudo  
*Vocal de Relaciones Institucionales de ALTODD: Asociación de Letrados por un turno de oficio digno*
- Laura Oliver Ferrer  
*Presidenta Comisión Igualdad y Asistencia a la víctima del delito. Consejo General de Procuradores de España*
- Pilar Sepúlveda  
*Vocal CGPJ. Coordinadora del Servicio de Asistencia a la víctima en Andalucía*

### Mesa redonda 4

#### «Igualdad, conciliación de la vida personal, familiar y profesional»

Presentación de avances doctrinales, normativos y jurisprudenciales en pro de la igualdad y la conciliación.

##### Moderador

- Héctor Casado  
*Subdirector de Relaciones Laborales. Secretaría de Estado de Función Pública*

##### Ponentes

- Lourdes Arastray  
*Magistrada de la Sala IV (de lo Social) del Tribunal Supremo*
- Bárbara Couto  
*Observatorio Igualdad de la Asociación Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado*
- Inés Herreros  
*Fiscal. Miembro del Consejo Fiscal y de la Comisión de Igualdad*
- Dolores Gimeno Durán  
*Teniente Coronel. Guardia Civil*



## Mesa redonda 5

### «Educación, justicia e igualdad»

Importancia de la formación y la sensibilización para alcanzar la igualdad efectiva. Programas formativos en materia de igualdad.

#### Moderador

- Pablo López Bergia  
*Subdirector General de Recursos Humanos del Ministerio de Justicia*

#### Ponentes

- Teresa García Lacalle  
*Presidenta Comisión de Igualdad de Justicia en el Ministerio de Justicia*
- María de las Heras  
*Directora del Centro de Estudios Jurídicos CEJ*
- Luis de Arcos  
*Juez encargado del Servicio Relaciones Internacionales, CGPJ*
- Montserrat Grañeras  
*Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación y FP*
- Gloria Poyatos  
*Magistrada Presidenta de la Asociación de Mujeres Juezas de España (AMJE)*

## Mesa redonda 6

### «Planificación estratégica en materia de igualdad»

Planes de igualdad y planes estratégicos en curso. Especial relevancia de las unidades de igualdad en distintas instituciones.

#### Moderadora

- Pilar Fernández- Amigo  
*Inspectora. Ministerio de Transición Ecológica*

#### Ponentes

- Laura Elorza Barrutieta  
*Departamento Recursos Humanos de Garrigues*
- M.<sup>a</sup> Rosario Lacasa Escusol  
*Fiscal. Presidenta de la Comisión de Igualdad del Consejo Fiscal*
- PEIO: María Vázquez Sellán  
*Subdirectora de Estudios y Cooperación. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*
- PIAGE: Zulema Altamirano  
*Dirección General de la Función Pública*
- Elisabeth Borrás  
*Informes de Impacto de género a los Presupuestos Generales del Estado*

### **Mesa redonda 7**

#### **«Mujer en sectores conexos»**

##### **Moderadora**

- Carmen Hernández Antolín  
*Unidad de Igualdad del Ministerio de Justicia*

##### **Ponentes**

- María Parga  
*Vicepresidenta Alastria. Sector económico-financiero*
- Marta Delgado  
*Socia Despacho de Abogados Internacional Jones Day y encargada de Diversidad*
- Marta Grijalba  
*Medicina legal y forense*
- Dolores López Sánchez  
*Comisaria Jefa del área de Derechos Humanos e Igualdad. Cuerpo Nacional de Policía*

### **Mesa redonda 8**

#### **«Cooperación Internacional e Igualdad»**

Actividad internacional en materia de género.

##### **Moderador**

- Juan García González-Posada  
*Abogado del Estado Jefe. Patrimonio Nacional*

##### **Ponentes**

- Graziella Pavone  
*Human Rights, Gender and Security Officer. OSCE: Office for Democratic Institutions*

Marcos jurídicos a favor de la igualdad de Reino Unido y Francia:

- Marc Robinsson  
*Magistrado de enlace de Reino Unido en España*
- Fredericke Porterie  
*Magistrada de enlace de Francia en España*
- Rafael León  
*Abogado del Estado. Jefe del área de Derechos Humanos, agente de España ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos*
- Judith Carreras García  
*Consejera. Oficina OIT para España*

### **Clausura**

- Dolores Delgado García  
*Ministra de Justicia*

## **CONCLUSIONES**

Nota preliminar: estas conclusiones sistematizan las ideas que se presentaron y debatieron en las jornadas a partir de las intervenciones de los ponentes, sin pretender mostrar al respecto una opinión unánime en ninguno de los temas tratados ni que el Ministerio de Justicia haga suyas todas las afirmaciones expresadas, lo cual sería imposible dada la heterogeneidad de los colectivos representados.

- La igualdad constituye la base necesaria para un mundo próspero, en el marco del firme compromiso de las instituciones con los acuerdos de desarrollo de la Agenda 2030. Los grandes retos en materia educativa en España son dos: el acceso de las mujeres a estudios científico-tecnológicos y la prevención de la violencia contra las mujeres. En apoyo de la importancia de la educación, se expresaron opiniones como las que siguen: el «machismo es una enfermedad de transmisión social cuya vacuna es la educación»; «es mejor educar a niñas fuertes y a niños en igualdad que reparar a una mujer rota» o «cuidar hijos mejora la inteligencia emocional, por lo que las políticas sociales deben situar en el centro los cuidados».
- Celebrar regularmente este tipo de foros es de extraordinario valor para analizar la vigencia del principio de igualdad y el grado de consecución de su implantación real, así como para detectar el punto en el que nos encontramos como sociedad.
- En el ámbito de la UE existe un riesgo cierto de regresión en las políticas de igualdad llevadas a cabo hasta la fecha, según fuentes del Parlamento Europeo. Algunos de los países miembros aún no han ratificado el Convenio de Estambul de 2011 o lo han hecho de manera parcial. La Resolución del Parlamento Europeo, del 13 de febrero de 2019, dirigida a la Comisión y al Consejo sobre la involución en el ámbito de los derechos de la mujer y la igualdad de género en la Unión Europea, destaca cinco puntos concretos y en ella «se recuerda a los Estados miembros su obligación de defender los derechos de las mujeres y fomentar la igualdad de género», pidiendo que «se comprometan con los tratados y convenios internacionales».
- Mujeres poderosas hemos tenido en España desde el inicio de la Edad Moderna, incluso más que en otros países, pero, quizás por su propia discreción, ni ese poder estuvo generalizado, ni fue visibilizado o enfatizado con la suficiente convicción en nuestra sociedad como para inspirar a generaciones siguientes. En nuestras manos está el que nuestros modelos de referencia inspiren a generaciones futuras.

Nuestras madres nos apoyaron para estudiar y ser más que ellas en el ámbito profesional, pero de forma discreta. La visibilización de la mujer poderosa es crucial para ejercer una influencia significativa en las siguientes generaciones, contribuyendo a normalizar la presencia femenina en los puestos de más responsabilidad. Sin embargo, aún se asocia la «precarización» de puestos de trabajo antaño considerados prestigiosos con el momento en que se generaliza el acceso de la mujer, porque perdura el sesgo de que en los trabajos feminizados están peor retribuidos. De ahí la necesidad de levantar la autoestima de las mujeres en todos los entornos de la sociedad, por cualquiera de los medios a nuestro alcance.

- En España, tras el reconocimiento por la CE del 78 del principio de igualdad al más alto nivel normativo, se han sucedido ya dos generaciones. ¿Significa ello que han desaparecido todas las barreras para la igualdad efectiva o perviven obstáculos de intensidad decreciente, aunque inasumibles, a los que se ha denominado sucesivamente «techo de acero», después «techo de cristal» y de forma predominante en nuestros días «laberinto de cristal»?
- En el origen de los cuerpos superiores el acceso de las mujeres estaba restringido o directamente vedado, en clara muestra de inequidad de derechos. Se ha avanzado mucho desde entonces, pero queda camino por recorrer. Y para ese avance es necesaria la transversalización de la igualdad, en cada uno de los cuerpos de la AGE, a la que deben contribuir los máximos responsables políticos y directivos. Se debe interiorizar que todos —hombres y mujeres— somos parte imprescindible en esta tarea.

El objetivo debe ser formar a todo el personal de la AGE en igualdad, de modo que conozca legislación, jurisprudencia, doctrina, planes estratégicos y guías de mejores prácticas, adquiriendo así las herramientas que permitan analizar y filtrar comportamientos y actitudes. Para ello, será preciso revertir la falta de paridad en la asistencia a los cursos y jornadas de igualdad (a los que acuden mayoritariamente mujeres).

- En relación con los cuerpos superiores de la AGE, se explicaron los distintos planes estratégicos de igualdad (PEIO) y planes de igualdad en la AGE (PIAGE), ambos con alto grado de cumplimiento. Se resalta la importancia de la planificación, dado que aquello que no se mide no se puede gestionar ni, por ende, mejorar.

Pese a la enorme utilidad de la planificación, la elaboración de informes de impacto de género a las leyes de Presupuestos Generales del Estado y de otras disposiciones de carácter general, así como la puesta en marcha de las unidades de igualdad, todavía es necesario profundizar mediante estudios sociológicos y estadísticos profundos sobre la materia por la persistencia de hechos como que la conciliación de la vida familiar siga recayendo sobre las mujeres, como lo prueba el que las excedencias voluntarias para cuidado de hijos en el ámbito de la AGE sean mayoritariamente opción de las mujeres. Es importante favorecer el incremento de los permisos de paternidad, así como la compartición de las cargas y responsabilidades familiares, para que el justo y deseado vuelco quede garantizado y se produzca a mayor velocidad.

Hay por ello que ahondar en respuestas más complejas, basadas en la transparencia en la oferta de puestos de responsabilidad (discrecionales y de libre designación) en cada uno de los cuerpos superiores y el modo de trabajo sin exigencias presenciales innecesarias. Se constata que en la AGE la brecha de género se incrementa en los tramos de edad más avanzada (mientras que hasta los 30 años es de un 10 %, a partir de los 50 años es de un 20 %), por lo que hacen falta estudios de la Administración sobre esta cuestión.

Se aludió a la generación de mujeres entre 40 y 60 años de edad, atrapada por la doble responsabilidad de los cuidados a los hijos y a los mayores, como consecuencia de la feminización de los cuidados. En este sentido, la AGE tiene que dar ejemplo de igualdad y corresponsabilidad, sirviendo de arrastre de toda la sociedad para revertir dicho fenómeno. En este contexto, es posible destacar los avances acometidos en los últimos meses en materia de igualdad, como el acuerdo alcanzado en la Conferencia Sectorial de Administración Pública respecto a los mecanismos de movilidad interadministrativos para las empleadas públicas víctimas de violencia de género, el proyecto de real decreto ley (hoy ya aprobado como Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación) dirigido a la equiparación del permiso de paternidad o la reciente orden ministerial que prevé la movilidad de puesto en casos de discapacidad sobrevenida.

Todavía es insuficiente el número de mujeres que acceden a puestos superiores de la AGE, y superior el tiempo que transcurre hasta alcanzar un puesto directivo para el caso de las mujeres en comparación con el de los hombres.

Existe una pluralidad de factores que pueden haber contribuido a ello y sobre los que es preciso trabajar: el entorno masculinizado, el *networking* entre hombres, la cooptación entre ellos y la penalización de la edad en mujeres a partir de los 45-50, además de la discriminación en los años de fertilidad. Y en lo relativo a las soluciones, se propuso la racionalización de horarios y de reuniones, la dirección por objetivos o la conciliación, el teletrabajo, la transparencia y máxima concurrencia en nombramientos de libre designación, etc.

Después de los planes, ¿hacia dónde debemos dirigirnos? Procede abordar las necesidades reales y ajustar las propuestas a las realidades: la búsqueda de la igualdad de trato en situaciones iguales de

partida y lucha contra cualquier forma de discriminación. Como objetivos específicos, cabe mencionar el desarrollo de análisis en la materia, el cambio cultural y la reversión de situaciones de discriminación directa.

- En la Abogacía General del Estado, se incluyen algunas propuestas de actuación: contar en la DGSJE con datos claros, sistemáticos y actualizados para medir la situación en cada momento; políticas de conciliación y la utilidad de las TIC para hacerla posible; necesidad de unificar la denominación de los puestos de la Abogacía General del Estado y en las firmas. En la actualidad se utilizan hasta cuatro variantes diferentes para referirse a un mismo puesto, algunas incluso recurren a lenguaje sexista —como es el caso del puesto de abogado del Estado jefe, aunque lo desempeñe una mujer—.

El sistema de oposiciones no discrimina por razón de género, pero sí se pueden ver diferencias sustanciales en las excedencias. Las cifras son claras: un 70 % de las personas en situación de excedencia son hombres, un 30 % mujeres.

- En los cuerpos de registradores/as y notarios/as, como testigos de la evolución de la sociedad española en materia de igualdad, teniendo una visión estratégica por su relación directa con los ciudadanos tanto en los momentos de felicidad como en las situaciones críticas de sus vidas, queda patente la evolución histórica de sus respectivos cuerpos, repleta de pasos adelante y atrás sucesivos en materia de igualdad.

Se da la circunstancia contraria que en la mayoría de los cuerpos superiores, ya que se ha logrado casi la igualdad material en cuanto a número de efectivos —salvo que no existe la baja por maternidad porque no pertenecen a la Seguridad Social ni son autónomos—, pero persisten ciertas cuestiones que formalmente no se han modificado y tienen apariencia de vigencia aunque, por su contenido discriminatorio, no rigen en nuestro ordenamiento jurídico—, como es la peculiaridad jurídica de que en el caso de registros el art. 279 LH establezca que para ser nombrado funcionario del cuerpo de registradores haya que ser varón. Aunque no esté vigente, esta previsión anacrónica debe ser derogada expresamente de nuestra legislación.

- En la actividad ordinaria de las notarías, es posible constatar también otras regulaciones de nuestro derecho que precisan ser repensadas. Así, por ejemplo, es necesario el debate sobre la adecuación a la sociedad actual del régimen sucesorio en aspectos como el reparto de una legítima y su orientación actual a favor de los hijos, que perjudica a las personas mayores enviudadas (mayoritariamente mujeres, porque suponen un 85 % de las personas viudas).
- En la carrera diplomática se constata la dificultad de acceder a cargos directivos por parte de las mujeres (embajadoras, sobre todo, por constituir el culmen de la carrera diplomática propiamente dicha, aunque también para ser nombradas secretarías de Estado, subsecretarías, directoras generales, etc). En cifras, la situación es clara, y como ejemplo, de los 116 embajadores actuales, solo 18 son mujeres, la escasa presencia de la mujer en las jefaturas de misión de los países del G20 y del G7, ya que en la actualidad no hay nombrada ninguna mujer. Nunca ha habido embajadoras en Estados Unidos ni en Rusia ni en Sudáfrica, solo algunas en el Sahel. La acción exterior de España requiere mujeres en puestos relevantes, pero no para cumplir cuotas, sino para poder influir en política exterior, con diálogo, con perfil colaborativo, con empatía. Como posibles líneas de acción se apuntan: la información, sensibilización y transversalización de las políticas de igualdad, que permita ahondar en el diagnóstico y propiciar el debate; la normativa y los planes que visibilicen la problemática del sector, y además la formación, que generalice los módulos de igualdad y forme a las mujeres en liderazgo. Por último, la necesidad de utilizar las redes y sinergias.
- En la carrera fiscal, la Fiscalía General del Estado (FGE) destaca ad intra el I Plan de Igualdad, entre cuyas medidas se encuentran las siguientes: transversalidad, fomento de la corresponsabilidad (frente a conciliación), uso no sexista del lenguaje, educación, etc.

También se anuncia la elaboración del Plan de Formación Continua de la Carrera Fiscal para 2019, que tiene carácter multidisciplinar e incluye formación de formadores/as (para poderlo difundir en las fiscalías «sin desplazarse»), con mayor especialización, cuyo eje principal es la formación en perspectiva de género. Es esencial que se evalúe con carácter anual, corrigiéndose los posibles desfases de la realidad social. Se destaca el papel del Centro de Estudios Jurídicos (CEJ).

El plan incluye encuestas acerca de la percepción y situación sociológica de la carrera fiscal (excedencias, permisos de paternidad), y el nivel de conocimiento y avance en materia de igualdad, así como el apoyo a las mujeres jóvenes en su carrera profesional.

Y *ad extra*, es crucial la puesta en marcha de medidas de sensibilización.

- En la carrera judicial también es prioritario incorporar la perspectiva de género en la formación, inicial y continua, a fin de proporcionar herramientas para evitar estereotipos. Y es imprescindible incorporar esa perspectiva en la formación por imperativo legal que deriva del art. 4 de la LO 3/2007 y de la interpretación de las normas conforme a perspectiva de género. Concretamente en el enjuiciamiento de los casos de violación desde la perspectiva judicial, son de lamentar los ataques a la circunstancia de la mujer víctima del delito como argumentación de la defensa. La gravedad de este tratamiento realizado por la defensa es aún mayor si se tiene en cuenta la sensación de culpabilidad que tienen las mujeres víctimas de delitos de naturaleza sexual.

En cuanto a datos estadísticos, en los órganos unipersonales se da la paridad 40-60 %, no en los colegiados, en el caso del TS baja al 15 %, en la cúpula del Poder Judicial solo hay una presidenta en Andalucía, y en el TS, no hay ninguna. El dato sociológico a estudiar es: ¿por qué las mujeres no solicitan esos puestos? Hay más mujeres que se inscriben en los procesos selectivos, pero renuncian en el último momento. Hasta el momento 290 juezas han pedido excedencias por cuidado de hijo/a menor o padres, mientras que solo cuatro jueces lo han hecho.

- En cuanto a la medicina forense, se concluye que en este ámbito hay una feminización clara del Cuerpo Nacional de Médicos Forenses y que no hay brecha salarial, sin que quede clara la razón por la que se ocupan por hombres los puestos de trabajo de más responsabilidad, y no por mujeres. Además, en la distribución por edad se aprecia una pirámide que no mantiene la misma proporción de mujeres a partir de los 50 años, lo que le lleva a preguntarse si es por tener menos méritos o porque no concurren a los puestos, proponiendo la posibilidad de hacer una encuesta para ahondar en las causas.
- En la Policía Nacional, destaca la creación de una oficina de igualdad con los objetivos de mantener un conocimiento actualizado de la situación de la mujer en este sector, detectar áreas potenciales de discriminación y avanzar en la adopción de medidas que favorezcan la conciliación, la corresponsabilidad, así como las condiciones de representación de la mujer en la Policía Nacional, además de impulsar programas de formación en igualdad de género.
- En el ámbito de la Guardia Civil, de los aproximadamente 77 000 efectivos del cuerpo, las mujeres representan un 3,5 % de oficiales, un 2,9 % de suboficiales y un 7,5 % de cabos y guardias civiles. Se resaltan las novedades normativas que en su ámbito profesional han tenido lugar en los últimos años, enfatizando que, aunque desde fuera puedan parecer avances menores, dentro de su profesión suponen un gran cambio. Así son valoradas medidas como la modificación de las pruebas de ingreso para la adaptación de las pruebas físicas a la altura media de las mujeres en España, la creación de la Jefatura de Área de Mujeres e Igualdad, el cambio de uniformidad, la colaboración con el Instituto de la Mujer, la creación de la Guía de lenguaje no sexista o la implantación de un plan de igualdad.
- En otros organismos del sector público empresarial (AENA, AVANTIA, Correos, Patrimonio Nacional, Museo del Prado, Teatro Real, entre otros) está todavía lejana la paridad en la composición de sus consejos de administración.

- En el ejercicio de la abogacía: es evidente que las mujeres tienen porcentajes muy inferiores de acceso a los puestos de responsabilidad, en lo que influyen en muchos casos las cargas familiares, que dificultan el desarrollo profesional.

Y en cuanto a las defendidas, debe tenerse en cuenta que las víctimas necesitan un acompañamiento profesional y estabilidad ante la difícil situación por la que atraviesan, y para ello es preciso desarrollar una labor en diferentes ámbitos, incluida la atención a hijos/as de las mujeres víctimas de agresiones sexuales. Y en estos casos, la misión del abogado/a del turno de oficio es esencial en tanto que debe reconocer y adaptarse a las diferencias que tienen estos justiciables. Para que se garantice un turno de oficio independiente, se presentó en el Congreso de Toledo el Estatuto del Turno de Oficio, que constituye un engranaje fundamental de la Administración de justicia. Es necesaria una labor de formación y prevención en colegios, hospitales y otras instituciones.

En los grandes despachos internacionales:

Aunque todos —mujeres y hombres— inician con igualdad de aspiraciones su vida profesional, hacia la mitad de la carrera las mujeres renuncian al 50 % de sus aspiraciones.

Las causas podrían ser tres: primero, el hecho de que las mujeres no se identifiquen con la idea de liderazgo de la organización, segundo, el que reciban menos ánimo y apoyo durante el desarrollo de su carrera, y, por último, la ausencia de modelos femeninos a seguir.

Las posibles soluciones propuestas pasan por conseguir apoyos transparentes, ya que ahora son informales y no regladas; apoyar a las mujeres con potencial; darles visibilidad; crear un modelo de liderazgo alternativo; educar sin tabúes e incluir a los hombres como parte importante de la solución y no como enemigos.

Además, debe tenerse en cuenta que:

- la igualdad debe impulsarse por parte de la dirección, como compromiso del consejero delegado;
- la igualdad no es un tema estético, sino que debe ser un reto empresarial;
- es necesario un diagnóstico de por qué no se está logrando la igualdad;
- de ahí la importancia de la medición de resultados.

A nivel global, puede existir paridad entre mujeres y hombres, pero a medida que se avanza en categorías profesionales se observa una disminución del porcentaje de mujeres y, por tanto, una pérdida de talento, por lo que debe promoverse la formación, corresponsabilidad y sensibilización, a través de planes de igualdad. Destacan las medidas de *mentoring* femenino implantadas en algunos de los grandes despachos nacionales e internacionales y su obtención del Distintivo de Igualdad (DIE), único distintivo otorgado por el Ministerio competente al efecto como marca de excelencia empresarial.

- En la procura: en sus relaciones con los clientes o con la ciudadanía, al realizar las notificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil tras la reforma del año 2012, que otorga nuevas competencias a los procuradores, es cuando se aprecia en ocasiones que las mujeres no son reconocidas como autoridad por el ciudadano, y eso que constituyen el 67 % de la profesión. Asimismo, el hecho de que solo haya tres mujeres presidentas de los consejos autonómicos también resulta difícil de explicar.
- En el sector privado, para las empresas uno de sus principales activos es el talento, y resulta prioritaria la necesidad de atraer y fidelizar este talento, por lo que debe incluirse la igualdad entre sus objetivos empresariales.

Llama la atención, por ejemplo, que en los cursos de alta dirección haya muy poca participación femenina. Los retos a afrontar pasan necesariamente por tratar de cambiar la cultura organizacional y de enfocar los problemas de la corresponsabilidad, a los que se une la necesidad de acabar con el secreto salarial y de presupuestar para la diversidad, estableciendo además una forma de comunicación



transversal y continua, de fijar dirección por objetivos y de no exigir presencialismo innecesario. La ausencia de *sponsors* y de *mentoring*, junto con políticas de empresa en materia de reclutamiento con sesgo de género, lo que, unido a la falta de alineamiento estratégico, y que supone la ausencia de un mensaje claro de hacia dónde han de enfocarse las mujeres en su trabajo, colabora en la relegación de la mujer en el mundo laboral.

Se explica qué es y en qué consiste la tecnología *blockchain*, que exige una forma de trabajo completamente distinta, más colaborativa, en la que se nos posibilita a transmitir un valor sin necesidad de terceros a través de la tecnología. Permite, por un lado, desde su origen tener la trazabilidad de los fondos, y por otro, incluir inteligencia en la transmisión del dinero, es decir, que se pueda incluir en qué se va a gastar. Se trata de algo revolucionario e innovador que, aunque pueda eliminar puestos de trabajo, también va a facilitar mucho las transacciones. Enlaza la explicación de esta nueva tecnología con una forma de trabajar «colaborativa», conjunta entre la parte legal y la técnica, y menciona que esta forma de trabajar es mejor y distinta a la actual, y que es la forma en que suelen trabajar las mujeres.

A nivel internacional:

- En la OIT, desde 1919, se reconoció el principio de salario igual por trabajo de igual valor, desde entonces se han adoptado numerosos convenios en materia de igualdad de remuneración (1951) o de no discriminación laboral y de ocupación (1958), o los más recientes en materia de maternidad (2000) o trabajo decente (2014).

Sin embargo, la OIT ha estudiado los retrocesos o estancamientos en el camino trazado a tenor de la tasa de participación laboral de las mujeres (con una brecha de veinticinco puntos respecto a los hombres), que muestra una frustrante lentitud para alcanzar la igualdad efectiva, más aún en países no desarrollados. Se suma a ello además la dificultad en la medición. En España es del 14,9 % y en el periodo 2018-2019, en sectores con niveles de producción parecidos, la brecha salarial asciende al 15 %. Por lo tanto, hay que analizar qué se puede hacer para cerrar la brecha de género, poder acercarnos al cumplimiento de los objetivos del desarrollo sostenible para el año 2030 y, en todo caso, concienciar a la sociedad de que no es un asunto de mujeres únicamente. Es preciso tanto la rendición de cuentas como dotar de transparencia a los salarios, fomentar la formación en igualdad, desarrollar el currículum profesional ciego y garantizar la promoción y desarrollo profesional en igualdad.

- En el ámbito de la OSCE (Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa) se ha tardado diez años en integrar la perspectiva de género y aún persisten barreras. Es necesario reforzar la posición de las mujeres, de las minorías, especialmente en el desarrollo de áreas temáticas insuficientemente trabajadas desde la perspectiva de género, como son el terrorismo y la ciberseguridad.
- En Europa, por la necesidad de establecer mecanismos que garantizaran la eficacia de los principios programáticos de la Declaración de Derechos del Hombre de 1948, se adoptó el Convenio Europeo de Derechos Humanos en Roma en 1950, con el Consejo de Europa ya en funcionamiento desde el año anterior, así como sucesivos protocolos adicionales de carácter transversal.

Tras cincuenta años de vigencia del Convenio de Roma, se estimó ineludible el reconocimiento del imperativo de la igualdad ante la ley frente a toda discriminación por razón de sexo, adoptándose nuevos protocolos como el duodécimo de Roma en el año 2000, que extiende la defensa al derecho a la igualdad ante la ley para que no existan desigualdades por sexo.

Además, la consolidada jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos relativa a la interpretación y defensa del convenio hace que sea este un instrumento vivo que permita adaptarse a las nuevas y cambiantes circunstancias sociales.

- En el Reino Unido, la fiscalía británica ya ha señalado como medidas necesarias sobre las que trabajar algunas como anonimizar a los candidatos en los procesos selectivos (*name blind recruitment*),

incluir en los paneles de selección a mujeres y a hombres o potenciar la realización de cursos que actúen frente a la parcialidad inconsciente de los gerentes.

- Todo ello con el fin de que no se materialice la proyección del Foro Económico Mundial que pronostica que, si no se toman nuevas acciones, la situación de desigualdad salarial se mantendrá dos siglos más.
- En Francia, durante el actual mandato del presidente de la República, Emmanuel Macron, se movilizó a todo el Gobierno, incluyéndose más de cien medidas a tomar en un año en materia de igualdad. Con un plan de comunicación institucional dotado de cuatro millones de euros, Francia ha pasado entre los años 2012 y 2018 del puesto cuarenta y cinco al diecisiete en términos de igualdad de género en la clasificación del Foro Económico Mundial, conforme a los cuatro indicadores que este evalúa: oportunidades económicas, salud, educación y empoderamiento político.

Se creó el consejo para la igualdad entre mujeres y hombres encargado de la elaboración de un informe anual sobre sexismo en Francia y la garantía de consulta y debate con la sociedad civil sobre políticas de igualdad, contribuyendo a la evaluación de políticas públicas y a la formulación de recomendaciones sobre la materia. El 1 de marzo de 2019 se ha implementado un índice con cinco parámetros, con colaboración pública y privada, para hacer cumplir la ley y eliminar todo tipo de desigualdad en el entorno laboral, que permitirá evaluar los esfuerzos realizados, y sus resultados se publicarán en la página web de cada empresa, dando un límite máximo hasta el 1 de marzo de 2023 para su pleno cumplimiento. De ese modo se impuso a las empresas la lógica de la equidad, con el fin de ir cerrando brechas paulatinamente.

En el ámbito de la función pública, la ley de 12 de marzo de 2012 estableció una tasa obligatoria del 40 % de nombramiento de mujeres en puestos de alta dirección bajo pena de sanción económica, alcanzándose en 2018 el Acuerdo de Igualdad Profesional en la Función Pública, presentado como proyecto de ley el pasado 13 de febrero de 2019, que fija cinco áreas estratégicas de actuación.

En definitiva, en estas I Jornadas de igualdad y justicia se ha iniciado la buena práctica de revisar el cumplimiento del principio de igualdad desde todas las perspectivas posibles en el ámbito de la Justicia, en España y en el entorno europeo e internacional. Ha quedado patente el largo camino que queda por recorrer, que será retomado en las segundas y sucesivas jornadas, en las que se profundizará en éstos y en todos aquellos temas pendientes y que puedan surgir en el futuro relacionados con el inseparable binomio justicia e igualdad.

## **II JORNADAS DE IGUALDAD Y JUSTICIA**

26 y 27 de febrero de 2020

**PALACIO PARCENT**

### **Acto inaugural**

- Juan Carlos Campo Moreno  
*Ministro de Justicia*

### **Mesa redonda 1**

**«Mujeres pioneras y poderosas en las cúpulas durante la democracia ¿rompieron techos de cristal, se perdieron por laberintos de cristal, se pegaron a suelos pegajosos, esperaron su tiara, derribaron barreras mentales? ¿Son inspiradoras?»**

#### **Moderador**

- Miguel Bueno Sánchez  
*Subsecretario del Ministerio de Justicia*

#### **Ponentes**

- María Emilia Casas Baamonde  
*Primera mujer Presidenta del Tribunal Constitucional*
- Consuelo Madrigal Martínez-Pereda  
*Primera Fiscal General del Estado*
- Patricia Ortega García  
*Primera General de las Fuerzas Armadas*
- Esther Sánchez Alcalde  
*Directora de Women in Big Data Spain*

### **Mesa redonda 2**

**«Avances en igualdad en el último año en el ámbito de la Justicia»**

#### **Moderadora**

- Paula Novo Cuba  
*Secretaría General Técnica del Ministerio de Justicia*

#### **Ponentes**

- Carmen Acedo Grande  
*Abogada del Estado en Ministerio de Cultura y Deporte*
- María del Rosario Lacasa Escusol  
*Presidenta de la Comisión de Igualdad de la Fiscalía General del Estado*
- Clara Martínez de Careaga  
*Presidenta de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ)*
- María Ángeles Carmona Vergara  
*Presidenta del Observatorio contra la violencia doméstica y de género en el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ)*

### Mesa redonda 3

«¿De qué hablamos cuando hablamos de brecha salarial?»

#### Moderadora

- Judith Carreras García  
*Consejera de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

#### Ponentes

- Victoria Camps Cervera  
*Catedrática de Ética y Consejera Permanente del Consejo de Estado*
- Beatriz Losada Crespo  
*Directora general del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)*
- Marlen Estévez Sanz  
*Presidenta de Women in Legal World (WLG)*
- José Andrés Fernández Cornejo  
*Profesor de la Universidad Complutense de Madrid (UCM)*

### Mesa redonda 4

«¿Qué piensan los hombres de la igualdad en sus entornos? De la inercia al movimiento: cambio de paradigmas. Cuatro preguntas clave para cuatro perfiles y generaciones diferentes de hombres con poder (generación Z, *millennials*, *parennials*, sus padres y abuelos...). Beneficios de la igualdad para los hombres»

#### Moderadora

- Marian López Fernández-Cao  
*Catedrática en la Universidad Complutense de Madrid (UCM), experta en género*

#### Ponentes

- Miguel González-Gallarza  
*CEO de Onroad (antes ObiKar)*
- José Antonio Linares Murillo  
*CEO de Economía Colaborativa*
- Gregorio Moreno López  
*Director General de Presupuestos. Comunidad de Madrid*
- Vicente Magro Servet  
*Magistrado de la Sala Segunda del Tribunal Supremo*

## Mesa redonda 5

### «La igualdad: ¿como RSC o como «reto empresarial»?»

#### Ventajas de obtener y mantener el DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa)»

##### Moderadora

- Francine Gálvez Djouma  
*Periodista de Radio Televisión Española (RTVE)*

##### Ponentes

###### Sector bancario:

- Alicia Muñoz Lombardía  
*Vicesecretaria del Consejo de Santander España*

###### Sector comercio electrónico:

- Koro Castellano  
*Directora Global de Diversidad e Inclusión de Amazon*

###### Sector inmobiliario:

- Carmen Panadero  
*Presidenta de la Asociación Woman in Real Estate (WIRES)*

###### Consultoría internacional:

- Ana Fernández Poderós  
*Socia Responsable de Inclusión y Diversidad de KPMG España*

###### Sector moda:

- Adriana Domínguez González  
*Consejera Delegada de Adolfo Domínguez*

## Mesa redonda 6

### «Mujeres, Justicia y vulnerabilidad»

##### Moderadora

- Zulema Altamirano Argudo  
*Jefa área. Dirección General de la Función Pública*

##### Ponentes

- Ignacio Sola Barleycorn  
*Secretario General Técnico. Ministerio de Igualdad*
- Jesús Celada Pérez  
*Director General de Políticas de Discapacidad. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030*
- Raimundo Prado Bernabéu  
*Magistrado. Tribunal Superior de Justicia de Extremadura*
- Mar España Martí  
*Directora de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD)*

### Mesa redonda 7

**«La actividad de cuidados: su reparto y aplicación con perspectiva de género. Corresponsabilidad. Conciliación. Cuestión de prioridades. Jurisprudencia»**

#### Moderador

- Luis Simo Moreno  
*Subdirector General de Programas. Instituto de la Mujer (IMIO)*

#### Ponentes

- Miguel de la Corte Rodríguez  
*Legal Officer Gender Equality Unity of the European Commission. Directorate General for Justice and Consumers*  
*“Los permisos parentales en los países de la UE: impacto en la igualdad de género y buenas prácticas”*
- Inés Herreros Hernández  
*Fiscal, forma parte del Consejo Fiscal y de la Comisión de Igualdad de la Fiscalía General del Estado*
- Joaquín Nieto Sanz  
*Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en España*
- David Lafuente Durán  
*Asesor del Gabinete de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género*

### Mesa redonda 8

**«Internacional. Políticas públicas en el ámbito multilateral. Balance y perspectivas de futuro»**

#### Moderadora

- Ana Gallego Torres  
*Directora general de Cooperación Jurídica Internacional y Derechos Humanos*

#### Ponentes

- Teresa Lizaranzu Perinat  
*Consejera de la Representación Permanente de España (Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación) ante la Unión Europea*
- Enrique Gil Botero  
*Secretario General de la Conferencia de Ministros de Justicia de los Países Iberoamericanos (COMJIB)*
- Adela Díaz  
*Directora de la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación*
- Inmaculada Zamora Martínez  
*Secretaria General de la Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas (FIIAPP)*
- M<sup>a</sup> del Mar Cabrejas Guijarro  
*Magistrada y vocal del Consejo General del Poder Judicial*

### Clausura

- Consuelo Castro Rey  
*Abogada General del Estado*

# RELATORÍA



Estas II Jornadas de igualdad y justicia, como las primeras, celebradas los días 27 y 28 de febrero de 2019, se enmarcan en el conjunto de actos oficiales organizados con motivo del Día Internacional de la Mujer, incluso puede considerarse como lanzamiento de estos o pistoletazo de salida y su gestación parte de la conmemoración del 40º aniversario de la Constitución española de 1978.

El propósito de estas segundas jornadas es el de seguir profundizando sobre la situación en que nos encontramos en la aplicación del principio de igualdad en todos los ámbitos analizados relacionados con la justicia y sectores conexos, a la vez que se evalúa lo que se ha hecho este último año, desde que se celebraron las primeras jornadas, a modo de rendición de cuentas, estimulando el debate democrático y alentando iniciativas y propuestas de futuro, para lo que contamos un año más con ponentes de primera fila.

Todo ello constituye un presupuesto de sostenibilidad del sistema y de buen gobierno, lo cual ha facilitado que el modelo organizativo de estas jornadas se esté percibiendo ya como un referente de análisis de sectores completos desde la perspectiva de género, y como una buena práctica a extender, ambas fundamentales para el avance de la sociedad.

## Sesión de inauguración:

Carmen Hernández Antolín presenta a D. José Miguel Bueno Sánchez, Subsecretario de Justicia, que inaugura las II jornadas de Igualdad y Justicia.

Bueno Sánchez inicia su exposición con una cita de Olympe de Gouges (1748-1793) recogida en su Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana: «La libertad y la justicia consisten en devolver todo lo que pertenece a los otros; así, el ejercicio de los derechos naturales de la mujer sólo tiene por límites la tiranía perpetua que el hombre le opondrá; estos límites deben ser corregidos por las leyes de la naturaleza y de la razón».

También recuerda que desde el movimiento de acceso a la justicia se ha promovido una visión del derecho sensible y contextualizada. Así mismo, señala la importancia de la emancipación de los grupos afectados por la desigualdad.

Y en cuanto a la «igualdad como justicia» destaca la importancia de cómo aplicar el derecho por parte de los operadores jurídicos. No se puede hablar de justicia sin igualdad. La justicia es un termómetro para medir la igualdad de género, un parámetro para definir qué sociedad somos. La igualdad de género nos define como sociedad.

La desigualdad ilustra y exacerba la pérdida de cohesión social. Es una amenaza para la salud de la democracia.

Destaca algunas de las conclusiones del año pasado:

- 1) La igualdad como base para un mundo próspero en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) de la Agenda 2030. La igualdad es también una cuestión de justicia social y eficiencia económica.
- 2) Tras dos generaciones, ¿han desaparecido las barreras a la igualdad o perviven obstáculos?
- 3) En la UE se ha visto un riesgo cierto de regresión en las políticas de igualdad: la convención de Estambul no ha sido suscrita por todos los Estados miembros de la UE, por lo que el Parlamento europeo ha tenido que recordar a los Estados miembros la obligación de cumplimiento de sus compromisos.

En este contexto reformador apostar por la igualdad solo tiene un camino: el de las reformas. Entre las propuestas de reforma para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres se incluyen la lucha contra la violencia sexual, la igualdad retributiva y la perspectiva de género en las normas.

Otra reflexión que apunta es la relativa al papel del hombre en la consecución de la igualdad. Cita a Catharine McKinnon cuando dice que «el derecho ve y trata a las mujeres como los hombres ven y tratan a las mujeres». La conclusión natural de esto es destacar la importancia de que no prime ninguna hegemonía cultural por razón de género.

Recuerda, en línea con esta idea, que la Justicia se transmite a través de un elemento cultural fundamental: el lenguaje. El lenguaje no es neutral, de manera tal que se convierte en un elemento clave, capaz de profundizar en situaciones de sexismo porque el lenguaje es un reflejo de la cultura, pudiendo ser liberador o profundizar en el sexismo. Es por ello que desde el ministerio se quiere impulsar un proyecto de modernización y democratización del lenguaje político.

Cierra su intervención recordando otra de las conclusiones fundamentales de las jornadas del último año: celebrar regularmente este tipo de foros es de extraordinario valor para analizar la vigencia del principio de igualdad y el grado de implantación real así como analizar el punto en el que nos encontramos. Dialogar siempre es positivo, máxime cuando tenemos fuerza e influencia.

Termina con una cita de Tony Judt: «si seguimos siendo grotescamente desiguales perderemos todo sentido de fraternidad».

## **MESA 1: MUJERES PIONERAS Y PODEROSAS EN LAS CÚPULAS DURANTE LA DEMOCRACIA ¿ROMPIERON TECHOS DE CRISTAL?, ¿SE PERDIERON POR LABERINTOS DE CRISTAL?, ¿SE PEGARON A SUELOS PEGAJOSOS?, ¿ESPERARON SU TIARA?, ¿DERRIBARON BARRERAS MENTALES?. SON INSPIRADORAS**

Tras la intervención del subsecretario, Carmen Hernández Antolín, que ejerce como moderadora de esta mesa, agradece su apoyo a los diferentes participantes y personas que han hecho posible las jornadas. Introduce la mesa refiriéndose a la intención del ministerio de poner en valor lo que han hecho las mujeres examinando cómo afrontan sus profesiones y sus responsabilidades. Se dirige a las cuatro ponentes, mujeres inspiradoras para las nuevas generaciones, por haber sido capaces de romper techos de cristal. Han sido pioneras, las primeras en llegar, cada una a su destino, a su cima diferente, la jurídica, la militar, la tecnológica.

Y lanza la pregunta de cuáles han sido las claves para romper los techos de cristal y cuáles han sido las barreras que se han encontrado, así como si persisten aún esas posibles barreras en su profesión. Tras ello, presenta a las ponentes:

- María Emilia Casas Baamonde, primera mujer presidenta del Tribunal Constitucional (TC).
- Consuelo Madrigal Martínez-Pereda, primera fiscal general del Estado (FGE).
- Patricia Ortega García, primera general de las Fuerzas Armadas (FFAA).
- Esther Sánchez Alcalde, directora de Women in Big Data Spain (WDB).

María Emilia Casas Baamonde comienza su intervención haciendo referencia a lo necesario y significativo del acto que nos ocupa y a la necesidad de seguir avanzando en igualdad. Recuerda que la igualdad y la justicia son valores superiores del ordenamiento jurídico, junto con el pluralismo político, y que debemos seguir construyendo. Menciona como dato significativo el aportado por el EIGE (European Institute for Gender Equality), Instituto Europeo de Igualdad de Género, que ha advertido de que ningún país ha

alcanzado aún la igualdad efectiva, pero este camino no debe ser interminable. Añade que, incluso, se pueden observar retrocesos en esta materia en el mismo 2020, pese a que los propios objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 consagran la igualdad de género como una de sus metas.

Recuerda el dato de que en cuarenta años de existencia del actual TC solo ha habido seis magistradas, exponiendo este hecho como demostración de una anomalía.

Analizando nuestra historia, enuncia como cambio de naturaleza disruptiva, en primer lugar, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo (esto es, al trabajo remunerado) a partir de la segunda mitad del siglo XX, coincidiendo con la segunda ola feminista, apoyada en las obras de Betty Friedan y Simone de Beauvoir.

Las mujeres trabajaron en el frente durante la II Guerra Mundial, pero en España se incorporaron más tarde.

El segundo cambio de naturaleza disruptiva habría sido la desvinculación de la reproducción al matrimonio, con la aparición de la píldora y la libertad sexual.

Estos dos hechos, expone, no se produjeron de manera igual en cuanto a efectos de igualdad.

Casas Baamonde recuerda su evolución profesional y el peso que tuvo el haber sido educada en igualdad, así como el esfuerzo que siempre hay detrás de «romper techos de cristal».

Como primera catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, se encontró con la existencia de una exclusión tácita si mencionaba su condición de mujer. Recuerda también el dato de que ha sido la única mujer que ha presidido el Tribunal Constitucional.

Como reflexión hace referencia al papel que tienen los órganos con capacidad para proponer a las personas para ser magistrados/as, que han de tener en cuenta, comenta, cómo es la sociedad. Y reconoce que participar en sentar jurisprudencia en materia de igualdad, discapacidad, orientación sexual, edad, ha sido un privilegio para ella.

Desde la perspectiva más jurídica, alude al hecho de que la Constitución española de 1978 (CE) solo hace mención en dos ocasiones a la palabra mujer: para referirse a la igualdad en el matrimonio y para aludir a la sucesión en la corona. La Constitución española, recuerda, consagra la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1 y recoge, en el artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos de lograr la igualdad efectiva. Alude igualmente al reconocimiento de dos derechos fundamentales: la igualdad ante la ley que consagra el artículo 14 y el derecho a la no discriminación que se encuentra en los artículos 35 (no discriminación en el trabajo) y 39 (igualdad de hijos habidos dentro o fuera del matrimonio).

Para comprender correctamente la CE, debe interpretarse a la luz de textos internacionales, teniendo en cuenta en todo caso las diferencias entre países y las diferencias que se pueden observar y se han de observar en los derechos a la igualdad y a la no discriminación.

Se refiere igualmente a la importancia del concepto de la perspectiva de género, aludiendo a la existencia de cátedras de género en todo el mundo, a la medición del impacto de género en la elaboración normativa, frente a la falta de menciones en jurisprudencia al género. Solo se ha utilizado en referencia a la LO 1/2004, de protección integral contra la violencia de género sin tener nunca en cuenta la posición histórica de la mujer.

La igualdad de género y no discriminación actúa frente a cualquier tipo de discriminación y no solo a la jurídica, sino también a la estructural y sistémica.

Alude al caso del Auto 119/2018, que plantea una acción positiva acerca del nombramiento de la presidenta del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Murcia.

Como conclusiones señala dos:

- La falta de aplicación de los esquemas de género, por ejemplo, el complemento en pensiones retributivas.
- A pesar de que haya consensos internacionales sobre esta materia, particularmente en torno a la violencia de género que incluye un diferente tratamiento penológico en el Código Penal al hombre que a la mujer en esta materia y aunque haya retrocesos, indica, hay un consenso mayor en lo que concierne a la violencia de género, de manera tal que aflora una oposición entre los discursos políticos y la realidad jurídica.

Deja como interrogante el siguiente: ¿cabe apreciar en la Constitución española una discriminación por sexo masculino?

La segunda intervención la realiza Consuelo Madrigal, que comienza advirtiendo que se ha hecho mucho en las últimas décadas pero que los hombres siguen siendo los amos del mundo en lo político y en lo económico. Los hombres, advierte, se encuentran sobrerrepresentados. Madrigal alude a la eternización de la supremacía masculina, fundamentalmente debida al peso de los factores inconscientes, cuya modificación es más lenta y difícil. Las estructuras sociales, familiares, políticas, de los medios de comunicación y del arte influyen en la configuración de la supremacía masculina. Algo a lo que contribuyen también los sesgos cognitivos. Se refiere a la obra de Daniel Kahneman «Pensar rápido, pensar despacio» (2011) y a la idea de dos tipos de pensamientos, uno más rápido e inmediato (que gira en torno a elementos como el sexo, la raza, la apariencia física) y uno más lento y deliberativo (con el que se reelaboran las primeras impresiones). Madrigal alude igualmente a la heurística de la representatividad. Los sesgos limitan el ascenso, la promoción, el liderazgo e influyen, así, en la posibilidad de ocupar puestos de liderazgo y puestos de dirección, y pone el ejemplo de la Filarmónica de Viena, que mejoró su representatividad de género gracias a la realización de las pruebas de selección con mamparas entre las personas candidatas y las que seleccionaban, sin que estas últimas pudieran saber el sexo ni ningún otro aspecto personal de quienes interpretaban las piezas de las audiciones.

Se refiere también a los sesgos perniciosos que, sin ser malévolos, están ejerciendo una violencia simbólica, a cómo el tratamiento bienintencionado supone una forma de violencia simbólica, minimizando las pretensiones, reconduciendo conversaciones hacia «lo familiar», el aspecto físico, las relaciones sentimentales que exigen un contrataque o una descortesía compensatoria.

Los sesgos en el estilo de liderazgo tienen por resultado la eternización de la supremacía masculina: la percepción de lo masculino como ágil, astuto, competitivo, asertivo, audaz. De ese modo, todo el mundo se convence de que para dirigir hay que contar con esas características y contribuye a la generación de la ansiedad en la mujer para alcanzar (o simular de modo casi forzado) esas características. Estas asunciones suponen, además, desperdiciar otros tipos de liderazgo, operando en detrimento de la eficacia a la hora de configurar equipos de dirección. Indica, así, que se debería tender a la creación de equipos mixtos.

Madrigal se refiere igualmente a las redes informales de ocio y trabajo masculinas, que habitualmente excluyen a las mujeres porque los hombres se entienden mejor entre sí, y a la ética del cuidado como valor ético que misteriosamente pesa más sobre las mujeres, como cuidado físico de tareas familiares, y no sobre los hombres. Alude, así, a la necesidad de un cambio de mentalidad a nivel inconsciente, desmontando prejuicios y al margen de actuación que a este respecto tienen las políticas públicas, así como al papel desempeñado por el arte, el cine o la publicidad.

Indica, así mismo, que las leyes deben marcar el avance en esta materia. A este respecto, hace referencia a la importancia de fijarse en las buenas prácticas. Menciona también la relevancia de no dejarnos llevar por «la estrategia del superviviente» y la necesidad de prestar también atención a las mujeres que

han quedado postergadas y analizar el porqué de ello. Pone, como ejemplo, el análisis que se hacía en la II Guerra Mundial de los bombarderos.

Aunque se ha avanzado mucho en mentalidades y prácticas de cuidados y conciliación, siguen existiendo importantes desigualdades entre hombres y mujeres en este ámbito, como se puede observar al atender a los datos de permisos como puede ser la excedencia por cuidado de hijos. Considera por ello que sería deseable que algunas medidas de conciliación fuesen obligatorias, como es el caso de los permisos de maternidad y paternidad.

Mientras exista desigualdad, las cuotas y la discriminación positiva pueden ser beneficiosas, aunque a veces puedan ser contraproducentes y debe verse con perspectiva amplia, analizando los valores y metas que se persiguen.

Los avances que se han conseguido y se están consiguiendo requieren de una movilización, siendo determinantes para derribar las barreras de la desigualdad y evitar desvíos y retrocesos.

La tercera intervención corresponde a Patricia Ortega, que comienza su intervención aludiendo a la situación de las Fuerzas Armadas (FFAA) en la actualidad, con 3000 profesionales destacados fuera de España e indicando que esta es la imagen de la sociedad a la que sirven. Menciona los orígenes de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas y la situación actual (13 % de mujeres), así como el dato de que el crecimiento en las incorporaciones de mujeres se ha visto estancado desde 2006. El año decisivo fue 1988 cuando, por primera vez, un grupo de 26 mujeres entraron en las Fuerzas Armadas. Fue un proceso progresivo el de la integración total, que se produce en el año 1999, momento a partir del cual la mujer puede acceder a todos los niveles y escalas y desaparecen las unidades específicas.

Ortega narra cómo, en el momento en el que se incorporan las mujeres a las Fuerzas Armadas con gran espíritu de superación, no existía medida alguna de conciliación. Destaca, igualmente, la evolución que se ha producido en la percepción de la opinión pública sobre la incorporación de la mujer al Ejército: hace 32 años el porcentaje de la población a favor de la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas era del 34 %, ahora lo es del 95 %. Es decir, en 32 años se ha producido un avance sustancial en la percepción pública.

Ortega se refiere igualmente a la tradicional concepción del Ejército como una institución patriarcal y masculinizada y a su evolución para convertirse en un ejemplo de integración.

Se refiere también a las dificultades a las que tuvieron que hacer frente en sus inicios las primeras mujeres en el ejército: desde quienes proponían «destinos-florero» a quienes pensaban que las mujeres tendrían ventajas por el simple hecho de serlo. Los estereotipos, comenta Ortega, les hicieron más fuertes.

Traslada su agradecimiento personal a los hombres con los que ha compartido su carrera profesional, a lo largo de la cual ha observado que los hombres tienen los mismos miedos y las mismas carencias que las mujeres, condicionados por sus roles y estereotipos, por la necesidad de ser siempre «el macho alfa».

Dice también que las mujeres en el Ejército han sido muy cuestionadas y se refiere a la constante necesidad de demostrar la valía (algo que al hombre se le presupone). Al hombre le basta el potencial, la mujer tiene que demostrar resultados, tiene que ser perfecta, pero el perfeccionismo agota.

Se refiere al efecto Pigmalion, que puede ser un recurso añadido para sacar lo mejor de nosotras mismas y de nosotros mismos.

Expone igualmente cómo el cambio en el concepto de guerra (cada vez más tecnológica y menos napoleónica) obliga a definir y reevaluar la valía de esos roles tradicionales asociados al buen soldado. Pone también un ilustrativo ejemplo, al comentar que no cree que «el Ejército americano cuestione la fuerza muscular del hombre blanco frente al hombre de color».

Como respuesta a una crítica tradicionalmente dirigida a quienes demandaban igualdad en los ejércitos («si queréis igualdad, haced la mili»), responde que durante siglos la mujer ha parido soldados y el hombre era soldado. «Si tenemos que parir soldados y ser soldados, nos basta solamente con un ejemplar».

Crítica también el que los fallos de una mujer en concreto se atribuyan a su género como conjunto, mientras que si el fallo es de un hombre «ha fallado ese hombre con su nombre y apellidos».

En las Fuerzas Armadas las mujeres siempre han pedido ser tratadas como una más pero, comenta, su orgullo esté en que las mujeres del Ejército han resultado ser algo más que «uno más». La incorporación de la mujer ha trasladado no solo una imagen moderna y progresista del Ejército sino también la posibilidad de cumplir con los objetivos de reclutamiento de tropa profesional, al tiempo que facilitó la puesta en marcha de medidas de conciliación. Según datos del Real Instituto Elcano las mujeres que entran en las FFAA tienen un nivel educativo más alto y puntúan a nivel superior en las pruebas de aptitud. Las motivaciones para incorporarse a las FFAA difieren entre hombres y mujeres. Los hombres valoran el acceso al trabajo seguro por encima de la vocación. En la mujer ambos factores puntúan igual, computando más su patriotismo.

En cuanto a las barreras a superar en las FFAA son las mismas que tiene la sociedad y se deben a estereotipos culturales. No existe problema mientras que el género no entre en conflicto con la idea de competencia profesional existente en cualquier colectivo.

Hace referencia también a la idea de la «instrumentalización de la discriminación»: eliminar la discriminación es un objetivo y, por el camino, no se puede convertir en una herramienta. Es extremadamente fácil escudarse en la discriminación, dice, para esconder las faltas propias. Hombres y mujeres han creado anticuerpos a lo largo de la historia, ahora hace falta el antídoto.

Es significativo observar cómo tanto los hombres como las mujeres han desarrollado resistencia al concepto de igualdad: para muchos la igualdad ya existe. Es lo que denomina «el espejismo de la igualdad», que genera la idea (errónea) de que ya no hacen falta más medidas o que incluso las que existen son innecesarias.

Habla también de la asunción por algunas mujeres de un papel que invisibiliza su rol de mujer para integrarse mejor en un entorno masculino, lo que se conoce como «el síndrome de la abeja reina».

Otra cuestión importante (comenta la ponente) es que las medidas de conciliación hagan referencia a «militares» y no a hombres o mujeres: «es importante que no se vea a la mujer como una amenaza, ni como generadora de problemas». Comenta también que la conciliación es un tema económico. La asignación de roles de cuidado está integrada en los roles de género, de manera que la maternidad está asumida por muchas mujeres como un deber prioritario.

Se refiere también al papel que juegan las redes informales de ocio, lo que llaman el *networking*. Y al deber que los hombres tienen de cuestionarse los privilegios, el supremacismo masculino.

El principal y único obstáculo en la vida profesional de la mujer militar es la maternidad, constata la ponente. Dice que las madres son percibidas como menos competentes que las que no lo son, mientras que ser padres refuerza la percepción de los hombres como militares. Existe la creencia de que las mujeres no son capaces de dedicar toda su energía al trabajo.

La maternidad se debe apoyar como bien social, como base de la reposición generacional que es. Se deben desarrollar medidas que impidan que la maternidad pase factura en la carrera laboral ni que tenga efectos económicos perjudiciales para empresas o Administración.

Las FFAA en ese sentido, indica, son pioneras, ya que se exige una permanencia mínima en el destino de ocho meses, lo cual es compatible con los cuatro meses de maternidad.

La cultura y estructura de la sociedad son barreras intangibles y, por tanto, más difíciles de destruir. Se refiere también a las propias barreras mentales autoimpuestas por las mujeres, en ocasiones para huir de un mundo eminentemente masculino en el que no sienten que encajen.

Lo que más se repite cuando se habla de incorporación de la mujer al mundo laboral es «normalización» y se ha recorrido un camino vertiginoso para que las FFAA tengan las mismas luces y sombras que el resto de la sociedad. Estamos en una sociedad masculinizada y el colectivo masculino en las FFAA es del 87 %, pero la cantidad no significa calidad.

Se refiere igualmente a la existencia de indicadores (27 parámetros) que permiten evaluar si una sociedad es o no machista y alude al puesto que ocupa España en cuanto a igualdad de género en el marco de los países de la ONU: 15º puesto en el entorno y 29º en el mundo. Comenta cómo aquí no se incorpora lo que se conoce como «cuidatoriado», aludiendo a un dato de Intermón Oxfam que dice que en términos económicos esta actividad representa un 41 % del PIB.

Las FFAA dice, deben buscar la excelencia, como demandan las propias virtudes castrenses. Y señala como avance crucial la Resolución de la ONU que exige la integración de un 15 % de mujeres, al menos, en operaciones de paz. Mujeres de prestigio que participan en estas operaciones evitando, entre otras cosas, que otras mujeres sean utilizadas como armas de guerra.

Termina su intervención con una cita de Einstein: «Es más fácil destruir un átomo que un prejuicio», que se contrapone con otra cita del mismo físico: «Existe una fuerza motriz más fuerte que la fuerza nuclear: la voluntad». Y, también, diciendo: «Se puede. Se puede ser ingeniera. Se puede ser militar. Se puede ser madre».

La cuarta intervención la realiza Esther Sánchez Alcalde, que comienza agradeciendo la invitación. Introduce su intervención haciendo una aproximación a lo que es *big data*. Utilizando como analogía la figura de Panorámix, se refiere a los tres elementos necesarios para el *big data*. El primero, los ingredientes, son los datos, cuya generación en el momento actual es masiva. Los datos deben ser de un gran volumen, variados (estructurados o no estructurados). Por otro lado, estarían las herramientas, que incluyen la existencia de una elevada capacidad de computación. Esa computación puede ser a día de hoy «a servicio» (cuando se necesita). La otra parte fundamental es el cocinero: el ingeniero de datos. Aquí es donde empieza a haber más dificultad: no hay suficientes perfiles de este tipo. La falta de talento en este ámbito laboral se está solucionando de dos maneras distintas: creando equipos de trabajo diversos y fomentando la formación y capacitación. En este contexto nace «Mujeres en el *big data*».

«Mujeres en el *big data*» nace en 2015 en Silicon Valley en el mundo de las empresas, cuando se constata la escasa incorporación del talento femenino a este tipo de trabajos. Esta entidad sin ánimo de lucro llega después a Europa y hace unos años, a España. Lo primero que hacen es identificar que se requiere de una diversidad completa, que incluya no solo a las mujeres sino también a otros segmentos de la población que *a priori* podrían quedar excluidos, como son los perfiles senior. Los objetivos fundamentales son: inspirar, formar y acompañar. La parte más inspiradora se hace mediante eventos, en los que se lleva a ponentes con cuya experiencia permiten motivar a los demás. Otra herramienta es la formación, para lo que se aprovecha las redes sociales, ordenando la información disponible y priorizándola. La formación se realiza a veces a través de talleres presenciales con contenido tanto técnico como de negocio. La parte de acompañamiento sirve para romper las barreras de miedos internos de las mujeres más jóvenes. Su lema es «atrévete». De «imposible», pasamos a «posible».

Las claves importantes en la carrera profesional en el mundo del técnico, comenta, parten de una formación continua, el arrojo y la perseverancia. Considera igualmente que una formación en igualdad es clave y que es necesario el apoyo de la unidad familiar.

La ponente lidera también una comunidad llamada «Xtrategas», cuyo objetivo es la información y formación en la era digital para acompañar a todos los perfiles que puedan quedar excluidos, como los «senior» y las pymes.

Termina su ponencia animando a identificar claramente los objetivos profesionales de cada persona.

Tras esta intervención, la moderadora (Carmen Hernández Antolín) concluye diciendo que a pesar de haber avanzado mucho en pocos años en los últimos tiempos, quedan muchos aspectos por abordar, debiéndose desintegrar aún muchos prejuicios (Einsten).

Y para introducir el debate señala que hace falta mucha voluntad personal, política y social, constatando que en el mundo jurídico los avances están más consolidados gracias a mujeres inspiradoras como las que hemos podido escuchar en esta mesa; en el castrense se está avanzando en los últimos años y quizás, sea en el tecnológico donde parece más complicado ahora el avance, señalando que los pasos y el ritmo los marcamos nosotras, apoyando nuestras fortalezas.

Por eso, a la hora de plantear preguntas, sigue el orden inverso de las exposiciones de las ponentes, planteando en primer lugar a Esther Sánchez Alcalde las siguientes preguntas:

1) ¿El *big data* es una profesión de futuro o es una profesión de presente?

La ponente responde que es una profesión de futuro y ya de presente. Surgió en el pasado, en los años 90, pero es ahora cuando se han dado los condicionantes para que se haya desarrollado más. Ahora mismo la generación de datos es masiva y la tecnología ha ido avanzando para sacar valor a esa información. Por lo tanto, estamos en la era digital, que también se llama era de la información.

2) En este mundo de datos complejos, ¿cuál es la finalidad de una asociación de mujeres? ¿Cuál es el mayor valor añadido que aportan las mujeres? ¿Se permite la entrada de hombres en esa asociación?

Responde la ponente diciendo que la principal razón es que falta talento y que, por ello, es necesario inspirar y motivar. Estar en una comunidad permite construir una inteligencia colectiva y concienciar. Indica también que sí que hay hombres entre los miembros de la asociación.

3) ¿Cómo animarías a una chica a elegir carreras STEM?

Responde diciendo que es un mundo de oportunidad. La gran ventaja de una carrera tecnológica, indica, es que uno se convierte en habilitador de todos los demás.

4) ¿Te sitúas más en la revolución de los datos masivos o en la revolución de las mujeres (o es una combinación de ambas)?

La revolución de los datos es una revolución que debe involucrar a todo el mundo y que todos tenemos que empezar a ser más autónomos, de manera que es también una revolución de personas.

El siguiente grupo de preguntas es para Patricia Ortega:

Ahora que ha sido elegida para recibir el «Premio Clara Campoamor» por el Ayuntamiento de Madrid, con motivo del segundo centenario del nacimiento de nuestra insigne abogada Campoamor (12-2-1888) y después de los enormes esfuerzos que vemos que has tenido que hacer tú y el resto de mujeres de las FFAA, ¿cómo te sientes cuando la gente se cuadra a tu paso?

Patricia Ortega responde diciendo que como militar simplemente lo considera como algo natural porque forma parte de la jerarquía militar, cuadrarse es una manera de organizarse.

1) La maternidad perjudica a las mujeres y la paternidad beneficia a los hombres, ¿cómo te ha afectado a ti personalmente?

En cuanto a la cuestión de la maternidad considera que los cuidados siguen recayendo sobre la mujer y eso pasa factura a las mujeres. Es prueba de ello el hecho de que de los militares con cargas familiares, los hombres están más dispuestos a enrolarse en operaciones que las mujeres.



- 2) ¿Cómo se aplicarían entonces las políticas de conciliación cuando se exige a los militares que realicen operaciones como, por ejemplo, que se embarquen durante varios meses?

En las FFAA se reproducen los mismos roles que en la sociedad, de manera que se puede observar que el 88 % de las mujeres que van a misiones son solteras y/o sin cargas familiares, mientras que más del 90 % de los hombres que van a misiones tienen cargas familiares. Recuerda los estereotipos de las 3 «p» del hombre: protector, proveedor y preñador. Cuando los hombres perdieron el rol de proveedor y preñador, quedaba el reducto de la protección.

- 3) ¿Se pueden incorporar las directivas del lenguaje no sexista en las Fuerzas Armadas y llegaremos alguna vez a llamarte «general»?

Sobre este asunto dice que se utiliza en femenino el artículo «la general», porque el uso en femenino del cargo «la general» se asociaba a la esposa del general y eso está dentro de unos usos y sesgos culturales ya superados.

El tercer grupo de preguntas se dirigen a Consuelo Madrigal:

- 1) Desde la óptica fiscal, que vela por el interés general y por la protección de las víctimas y de los más vulnerables de la sociedad, ¿crees que una sentencia con perspectiva de género tiene que ser ejemplar o ejemplarizante?

Consuelo Madrigal responde diciendo que las dos cosas: ejemplar entendida como una sentencia bien motivada, fundamentada, razonada y justa, de calidad; pero también ejemplarizante desde la perspectiva del derecho penal por la finalidad de la prevención especial pero también la prevención general. Considera que esta última es una finalidad secundaria de las penas pero que también la tienen. Debemos procurar, además, el perfeccionamiento de las leyes para que se adecúen a erradicar/evitar lo que la sociedad considera intolerable. Debe sancionarse con justicia al culpable conforme a lo que dice la ley, no buscando «ejemplarizar» aunque pueda tener ese efecto.

Por último, las preguntas que se dirigen a M<sup>a</sup> Emilia Casas son las siguientes:

- 1) Aprovechando que nos alberga este Palacio de Parcent, que otrora fue Tribunal de Garantías Constitucionales durante la II República, con la CE de 1931, ¿Crees que el TC ha ido demasiado lejos en la labor de cierre del modelo de organización territorial?, ¿se ha quedado corto?, ¿se podría haber hecho de otra manera?

El TC se somete solo a la Constitución española y a su ley orgánica. El TC ha interpretado la CE en su totalidad y de una manera especial la parte referida a la organización territorial. Una Constitución es hija de su tiempo y no estamos en un momento de reforma. Cuando en 2018 se preguntó en el barómetro del CIS sobre la opinión de los ciudadanos en esta materia, en torno a un 70 % era favorable a una reforma de la CE. En su opinión el legislador democrático es el que tiene la capacidad de hacer evolucionar la CE conforme a los cambios de la sociedad y, complementariamente el TC. El TC no puede sustituir al poder político y hay materias donde la CE es más generosa, se puede estirar, pero en otras donde la CE tiene un límite.

De lo que se siente especialmente orgullosa (añade) es de haber contribuido a asentar jurisprudencia en materia de género, especialmente en materia de derecho del trabajo.

Como conclusiones de esta mesa, se pueden destacar las siguientes:

- Romper techos de cristal requiere, en muchos casos, de un esfuerzo añadido para las mujeres, ya que de ellas se espera, como hizo ver en su ponencia Patricia Ortega, una demostración adicional de su valía y de que merecen el puesto que ocupan. Esto es algo que, en el caso de los hombres, muchas veces se presupone.

- La maternidad es uno de los principales obstáculos potenciales en el desarrollo profesional de las mujeres mientras no existan medidas de corresponsabilidad adecuadas.
- La educación en igualdad y la formación continua en igualdad, tanto para hombres como para mujeres, son herramientas esenciales para apoyar la carrera profesional de las mujeres.
- Existen sesgos cognitivos de carácter inconsciente que condicionan los roles de género de la sociedad y, con ello, las conductas en los entornos de trabajo. Estos sesgos cognitivos se pueden y deben corregir a través del arte, la publicidad, los medios de comunicación: en definitiva, por aquellos medios que permiten llegar al inconsciente colectivo.
- La creación de redes de apoyo para inspirar y apoyar a mujeres jóvenes que se inician en ámbitos laborales masculinizados es de vital importancia, no solo por una cuestión de igualdad y justicia, sino también por la propia necesidad de las sociedades de aprovechar la totalidad de su potencial humano.

## MESA 2. AVANCES EN IGUALDAD EN EL ÚLTIMO AÑO EN EL ÁMBITO DE LA JUSTICIA

La moderadora, Pilar Azorín, comienza haciendo referencia a la importancia de las jornadas, y a que se rinda cuenta de lo realizado cada año en el sector público, y da paso a continuación a la presentación de cada una de las ponentes.

M<sup>a</sup> del Rosario Lacasa Escusol, presidenta de la Comisión de Igualdad de la Fiscalía General del Estado (FGE), después de dar las gracias por la presentación, señala el hecho de que en materia de igualdad perduran todavía «sesgos» de discriminación, aunque se ha avanzado bastante, y que queda mucho por hacer sobre todo en temas de conciliación.

Cita a la Comisión de Igualdad de la FGE y a otros órganos que también han constituido esta comisión, como el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), y se centra en los logros y actividades realizados por la citada comisión, entre los que destaca:

El protocolo de actuación «antiacoso», el Plan de Acción que se extiende hasta 2020 y donde se han incluido muchos objetivos del plan de igualdad, la formación, donde se ha insistido en la igualdad de género, estableciéndose cursos de formación en igualdad también para fiscales y cursos de formadores, y el lenguaje inclusivo, ámbito en el que destaca la distribución de un manual de lenguaje no sexista.

Seguidamente da cifras sobre porcentajes de hombres y mujeres en su ámbito, y destaca el hecho de que la edad incide poderosamente en la diversa carga de trabajo asumida.

Finaliza aludiendo a los retos a afrontar, entre los que menciona el de implicar a los compañeros en esta lucha por la igualdad, para que participen más en las próximas jornadas, y se despide hasta el año que viene.

La siguiente ponente, Ángeles Carmona Vergara, letrada de la Administración de Justicia, y presidenta del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del CGPJ, después de dar las gracias a los asistentes se refiere a la rendición de cuentas, dando cifras y datos de lo realizado en los últimos años, y a las medidas incluidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

Entre los esfuerzos del observatorio, destaca la creación de la formación especializada en materia de violencia de género, y lo ilustra con el dato de los 1600 jueces apuntados a los cursos en el último año, la especialización de los juzgados de lo penal, puesto que se ha reforzado la especialización en el ámbito procesal intermedio de los juzgados penales, la «comarcalización» y la adaptación de las instalaciones de los juzgados para que sean más favorables para la víctima.

Otro eje del plan lo constituyen las estadísticas sobre el cumplimiento del Convenio de Estambul, en lo que España es un referente mundial. Otros países no disponen de estadísticas ni de recuentos. Considera que se ha realizado un avance importante en España por cuanto que se ha incrementado el número de denuncias en un 7 % y de órdenes de protección solicitadas, lo que significa que se han visibilizado más los casos de violencia de género, las mujeres se atreven más a denunciar y confían en las instituciones sobre un problema que estaba escondido, silenciado. En 2020 se ha llegado a 1000 asesinatos registrados por violencia de género. Resalta el hecho de que se ha ampliado el concepto de violencia de género a otros ámbitos distintos del tradicional, al previsto en la LO 1/2004, en virtud del Convenio de Estambul, y del pacto de Estado contra la violencia de género, incluyendo ahora ámbitos distintos al de la pareja, y especialmente a la violencia sexual.

Se centra seguidamente en el estudio de algunas sentencias de homicidio y asesinato por violencia de género, en el marco del Convenio de Estambul, que han sido especialmente polémicas al incidir en aspectos como la determinación del concepto de consentimiento, de agresión, de fuerza y de intimidación sexual.

Entre estas sentencias pone énfasis y se detiene en el análisis de la sentencia del Tribunal Supremo TS 344/2019, de 4 de julio, de «la manada», que constituye un hito y un referente a partir de ahora, en el reconocimiento y definición de los delitos sexuales, y de la que explica fragmentos especialmente relevantes, que afectan, sobre todo, al concepto de consentimiento.

Después de esta sentencia, ¿es necesario cambiar el Código Penal? Sí, en aplicación del Pacto de Estado, afirma la ponente.

En materia de protección de menores y perspectiva de género menciona las medidas adoptadas por el CGPJ, entre las que destaca el protocolo específico en la toma de declaración de menores, la adecuación de salas e instalaciones judiciales, y el uso preceptivo de la videgrabación en determinados supuestos. Adicionalmente hace alusión a la jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sentencias 396/2018, de 26 de julio; 1263/2017, de 17 de julio; 282/2018, de 13 de junio; 119/2019, de 6 de marzo; 677/2018, de 20 dic.), y a algunos de sus últimos pronunciamientos, que son de especial relevancia en tanto que inciden en la mayor protección de menores de edad cuando son víctimas de delitos violentos, a actos no consentidos, a parafilias, a agresiones sexuales continuadas, a la pasividad doliente de la víctima, a las dificultades para expresarse de la víctima, a su resiliencia, al síndrome de Estocolmo, al silencio cómplice, a la complicidad colectiva en casos de violencia psicológica, a los quebrantamientos de órdenes de protección, entre otras situaciones.

Como conclusión reconoce el incremento de la sensibilidad hacia la violencia de género en los tribunales, la mayor implicación de las personas del entorno afectado, y también una mayor concienciación y sensibilización en los medios de comunicación.

Señala como un hito que ya se hable de sentencias cuyas condenas están centradas en el agresor y se debe seguir así.

En el debate, se plantean las siguientes preguntas.

- ¿Hay que restablecer a la víctima o al agresor? Carmona señala que en España se ha hecho mucho a favor de la víctima pero no por el maltratador, los cursos para estos últimos son voluntarios, y para que la rehabilitación sea eficaz, es necesario trabajar estos temas también con el agresor, y eso es lo que pretende el Pacto de Estado.

- ¿Por qué la reincidencia está tan extendida en los delitos de violencia de género? ¿Es eficaz aquí la justicia restaurativa? La ponente responde que hay muchos agresores que desprecian al sexo femenino y no acatan las órdenes judiciales. Siempre que hay avances, también hay resistencias, es importante actuar con convencimiento y no dar pasos atrás. Y en este sentido menciona tres premios concedidos por los avances en la lucha contra la violencia de género, a Miguel Llorente, al sistema VIOGEN y a Filomena Peláez, responsable de esta materia en el Consejo General de la Abogacía.

La moderadora da las gracias por su intervención, y presenta a Paula Novo Cubas, Secretaria General Técnica del M. de Justicia y siguiente ponente.

Paula Novo después de agradecer la participación a todos y la organización de las jornadas especialmente a la unidad de igualdad, comienza su intervención recordando que la igualdad constituye la base necesaria para un mundo próspero, y que, en el marco de la Agenda 2030 y de sus acuerdos de desarrollo, en concreto del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, esta adquiere una mayor proyección que vincula y compromete a todas las instituciones.

Después de hacer referencia a algunos de los avances realizados en el último año en el ámbito del Ministerio de Justicia, ya citados por el subsecretario, y que afectan al uso del lenguaje inclusivo, a la consecución de la paridad y al análisis de impacto de género, se centra en la exposición de tres iniciativas de la Secretaría General Técnica (SG) del Ministerio de Justicia (MJ) que van a contribuir al reconocimiento de la igualdad de género.

La primera la constituye un anteproyecto normativo que incide de lleno en el reconocimiento y garantía de la igualdad, para adecuar lo dispuesto en el ordenamiento jurídico español a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006. Este anteproyecto va a introducir importantes novedades en el tratamiento de la discapacidad para asegurar que, siempre y en todo caso, se respeten la voluntad y los derechos de estas personas.

Destaca que dicha iniciativa normativa tiene un claro impacto positivo respecto de los derechos de las mujeres con discapacidad al suponer un cambio de paradigma, evolucionando desde un sistema de protección a desarrollar un sistema de provisión de apoyos, eliminando así el régimen de la tutela hasta ahora aplicado.

A continuación, cita los otros proyectos de la SGT que destacan por su incidencia en la igualdad de género: por un lado, el estudio de los preceptos del Código Civil que suponen discriminación por razón de sexo, y que se centran en el estudio de conceptos arcaicos y categorías ya superadas como las del «buen padre de familia» o «diligente padre de familia»; y, por otro, las lagunas y las sombras en la aplicación e interpretación de las normas con perspectiva de género, y de la elaboración de informes de impacto de género que debe realizarse desde una óptica transversal.

Y, por otro, alude al estudio que se está llevando a cabo sobre los regímenes sucesorios de legítimas y libertad de testar, y que va a tener un claro impacto positivo de género ya que plantea solucionar aspectos de desigualdad a efectos del cálculo de los alimentos en lo que se asigna finalmente a la mujer.

Por último, interviene Carmen Delgado Echevarría, Letrada del CGPJ y Secretaria de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial, que centra su exposición en el contenido del II Plan de Igualdad de la carrera judicial, y en los cuatro ejes que lo integran.

Basándose en el Eje I relativo al acceso a la carrera judicial, y en el Eje II, sobre promoción profesional, destaca cómo se confirma la tendencia registrada durante los últimos años que indica que en la actualidad la gran mayoría de las personas que acceden a la judicatura por el turno libre de oposición son mujeres (72,9 % mujeres frente a 27,1 % de hombres).

Sin embargo, de los datos sobre el acceso de mujeres a las distintas especializaciones de la carrera judicial: civil, mercantil, contencioso-administrativa, violencia sobre la mujer, (de diversas estadísticas) que permiten el acceso a puestos de mayor responsabilidad y rango, y la ocupación por ellas de presidencias de tribunales y juzgados, se deduce que su presencia es todavía inferior al 40 % en puestos de libre designación, aunque se haya producido un ligero incremento. Las mujeres están mejor representadas en juzgados de trinchera: mixtos de instrucción y violencia sobre la mujer, menores, instrucción... porque todavía se piensa que las mujeres son buenas juezas en cosas de mujeres, en cualquier otro, «se heriría su sensibilidad» cuando lo que en realidad hiere la retina de las juezas, y de gran parte de la sociedad, es ver perpetuarse la foto de la apertura del año judicial. Las mujeres están muy presentes en juzgados unipersonales, pero no en los colegiados, aunque hay un cierto incremento, por ejemplo, el TS ha incrementado en un 5 % el número de mujeres, la Audiencia Nacional, un 25 % y los Tribunales Superiores de Justicia, de las 17 presidencias, solo hay dos ocupadas por mujeres. La única sala que ha alcanzado la paridad es la sala de lo social. Sería necesario hacer un estudio sociológico sobre ello.

La explicación que se daba en el pasado para justificar estos datos era la de la falta de antigüedad, argumento que, dado el tiempo transcurrido, ya no es válido, según las estadísticas del último informe sobre estructura demográfica de la carrera judicial. Sí que es posible, afirma, que la causa sea la escasa participación de las mujeres en los procesos selectivos (62,5 % de hombres frente al 37,5 % de mujeres). En 2019, 44 mujeres se presentaron a puestos de libre designación, en 2020, ninguna. Se hace necesario introducir medidas de acción positiva en este sentido.

En relación a la formación profesional y sensibilización en igualdad de género, Eje III del plan, de acuerdo con los datos proporcionados por el Servicio de Formación Continua, se observa una paulatina y constante mejora en los porcentajes de participación de mujeres como personal docente en las actividades de formación organizadas por el CGPJ. En este aspecto destaca la celebración de cursos presenciales monográficos en materia de igualdad, lucha contra la violencia de género en todas sus dimensiones, y enjuiciamiento con perspectiva de género, de módulos de formación a distancia monográficos en materia de violencia de género y, por último, añade que en el Plan Estatal de Formación Continua para el año 2019 se han introducido contenidos transversales en más de 60 actividades formativas, dirigidas a un total de 1800 integrantes de la carrera judicial.

Adicionalmente y para favorecer la participación de las mujeres en estas actividades formativas, en las que por dificultades de conciliación esta es escasa, se han fomentado las actividades *online* con el fin de facilitar la formación profesional de los miembros de la carrera judicial con cargas familiares. Uno de los elementos fundamentales es introducir formación transversal (igualdad y violencia de género) y para que la formación deje de ser un «club de socios» ya que las mujeres están sobrepasadas, es necesario incluir factores de corrección como dar prioridad a los jueces/juezas que nunca han hecho cursos o incluir módulos de igualdad en todos los cursos, ya que la formación es necesaria para hacer currículum.

El esfuerzo del CGPJ y de su Comisión de Igualdad es constante en este sentido.

Por último, sobre el Eje IV, relativo a la conciliación, menciona que las medidas más importantes se han adoptado en materia de excedencias, de concesión de licencias sin sueldo, y de reducción de jornadas. Señala como paradoja, que la medida más drástica, la excedencia es, sin embargo, la que más se adopta.

Para terminar su exposición se refiere a la seguridad y salud en el trabajo, donde se ha constatado que existe más acoso moral o psicológico, que sexual, y piensa que es quizá por falta de aceptación de la autoridad de la mujer. Cita el síndrome de *super-woman* o de la abaja reina (mujeres que intentan hacer valer su autoridad y una oficina que no lo acepta). También señala que en materia de retribuciones y de carrera a pesar de que teóricamente hay igualdad formal, en la práctica no es tal. Por un lado, por la desequilibrada ocupación de puestos mejor pagados, y por otro, porque la aplicación de medidas de conciliación afecta a las retribuciones variables, a lo que hay que añadir que, en los complementos

retributivos de comisiones de servicio, por formación, etc., participan en menor medida las mujeres. Aún no se ha hecho informe de impacto de género sobre ello. El 65 % de las comisiones de servicio retribuidas van destinadas a hombres y 35 % a mujeres. Los hombres se ofrecen más a colaboraciones docentes, análisis de sentencias, directores docentes, grupos de expertos... para eso se va a hacer un estudio de brecha de género.

Concluye diciendo que la fuerza motriz es la voluntad, que la inmensa mayoría de las sentencias se dictan por mujeres, incluso en violencia sobre la mujer asciende al 75 % y que el cambio de paradigma en la aplicación de la perspectiva de género es una cuestión de conocimiento.

A modo de conclusión de las diversas exposiciones y ponencias, se puede afirmar que:

- En el último año ha habido avances importantes y significativos en cada ámbito analizado como se puede apreciar en los distintos planes de igualdad, y en general mayor sensibilización y concienciación, aunque quedan todavía reductos y sesgos de discriminación (puestos de mayor responsabilidad, materia de retribuciones fijas y variables, acoso moral y psicológico, etc.) por eliminar.
- La formación (presencial y virtual) se configura como una pieza clave y una herramienta imprescindible para promoción profesional y la consecución de la igualdad de género.
- La consideración de los temas de igualdad de género como un asunto que nos afecta a todos, hombres y mujeres.

### **MESA 3. ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE BRECHA SALARIAL?**

Moderadora:

- Judith Carreras García. Consejera de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ponentes:

- Victoria Camps Cervera. Catedrática de Ética y Consejera Permanente del Consejo de Estado.
- Beatriz Losada Crespo. Directora general del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).
- Marlen Estévez Sanz. Presidenta de Women in Legal World (WLW).
- José Andrés Fernández Cornejo. Profesor de la Universidad Complutense de Madrid (UCM).

Abre la sesión D<sup>a</sup> Judith Carreras García, agradeciendo la invitación del MJU y destacando lo acertado de que se repitan estas jornadas después de un año.

El título es muy sugerente, y destaca que ya la OIT, creada en 1919, tuvo entre sus objetivos el reconocimiento del principio de igualdad, el de «a igual trabajo o trabajo de igual valor, igual salario».

Recuerda datos tales como que en 2017 la brecha salarial estaba en el 21,19 %. También destaca que esta brecha se ha ido reduciendo en los últimos tiempos gracias a la propia sociedad (tercer sector, movimientos feministas, sindicatos).

A pesar de ello, recuerda la necesidad de seguir cerrando la brecha. Ya no se puede achacar a la educación, pues la mujer en muchos casos está incluso mejor preparada que el hombre.

La moderadora, alude a la brecha salarial en determinados sectores, al llamado «techo de cristal», y a las denominadas «paredes de cristal», esto es, la mujer accede a algunos campos (pone el ejemplo del *marketing*), pero se le excluye de los campos de mayor peso en la empresa (por ejemplo, las finanzas, la investigación, la estrategia...).

También alude a los trabajos no remunerados en el ámbito doméstico, y cómo se detecta que hasta los 30 años no existe brecha salarial, pero justo, asociado con la edad de la maternidad de la mujer, la misma empieza.

Hay factores explicables, pero también factores no explicables, para que sigan existiendo elementos de discriminación.

Con esta introducción da paso a los ponentes de la mesa.

Victoria Camps empieza señalando que una de sus obsesiones ha sido abordar desde la filosofía cuestiones concretas aplicables a la vida.

Destaca que el propio concepto de brecha salarial se debe ajustar a algo más que a equiparación de un salario. Pone el ejemplo de una desigualdad en la función pública, que no es apreciable desde un concepto estricto porque se trata de los complementos que la mujer deja de percibir por llegar más tarde a la vida profesional o tomarse un tiempo a fin de atender a la maternidad (pone el ejemplo de los sexenios de investigación).

Se plantea las causas de esta situación:

En primer lugar, la carga familiar (hijos/as menores, padres, y enfermos en el núcleo familiar), aquí plantea una brecha entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo).

En segundo lugar, destaca que sigue existiendo todavía un número importante de profesiones eminentemente femeninas (enfermería, enseñanza) y escasez de mujeres en las carreras técnicas, lo que también contribuye al desfase salarial.

En tercer lugar, destaca también supuestos en que en igualdad de condiciones la mujer cobra menos. Cita como ejemplos, el conocido por la prensa de los protagonistas de la serie *House of Cards*, y también el caso de una corresponsal de la BBC. Aquí señala como una causa de este fenómeno, que los hombres son más exigentes cuando negocian su salario.

En cuanto a medidas que pueden contribuir a que cambie la situación:

- a. La transparencia real de los salarios, tanto en el sector público como en el privado.  
Considera que, a pesar de los planes de igualdad, que impone la Ley Orgánica 3/2007 y de la responsabilidad social corporativa, la clave reside en que se conozcan los salarios, la transparencia salarial incluyendo complementos.
- b. La clave es la voluntad en la aplicación efectiva de la norma. No es solo tener la norma en vigor, sino que esta se aplique realmente. Aplicar la ética de las virtudes.
- c. La responsabilidad compartida. Alude al libro de Alison Wolf, *El factor XX*, donde se pone de manifiesto que hay un número de mujeres sensiblemente inferior al de los hombres en los puestos de mayor categoría y que ello se debe en gran parte a que no existe esa responsabilidad compartida en el cuidado de los hijos y los mayores. La autora del libro destaca que las mujeres que llegan a los puestos más importantes actúan como hombres, y delegan esos cuidados en otros, gracias a su capacidad económica.

Beatriz Losada destaca que, en su condición de inspectora de trabajo, es una espectadora privilegiada de la situación existente.

Su punto de vista parte del sistema de negociación colectiva vigente en España. El mismo se plasma en el convenio colectivo, y es allí, donde a partir del sistema de clasificación profesional y de la estructura salarial, se deben buscar los resultados de las desigualdades salariales.

Recuerda que nuestra Constitución consagra el principio de igualdad, y observa que formalmente este se cumple, pero *de facto*, la estructura salarial y las categorías profesionales permiten que en la práctica persista la brecha.

Recuerda también nuestros antecedentes más inmediatos, con leyes de los años 50 que impedían determinados trabajos a las mujeres, cuando se tratara de trabajos penosos, peligrosos y tóxicos. Y que ese *background* todavía afecta a los que negocian los convenios colectivos.

Señala que en el salario base no está el problema, pero sí en los pluses (peligrosidad, esfuerzo físico, etc.). En cuanto al esfuerzo físico cuestiona cómo se valora este, aludiendo al número de camas que debe hacer una camarera de piso al día, aludiendo a las reivindicaciones del colectivo de las denominadas *kelly*,s.

En el mismo sentido señala que la valoración del concepto «productividad» queda a decisión del empresario.

Plantea tres medidas:

1. Seguir contando con la labor que desempeña la inspección de trabajo. Destaca las importantes campañas estatales que se han llevado a cabo.
2. Exigir un cumplimiento real de la igualdad.
3. Implicar en este objetivo a toda la sociedad.

Marlen Estévez Sanz aborda la situación de la brecha salarial en el marco de la abogacía. Señala que desde 2002 se ha conseguido una reducción del 30 %, pero que aún queda mucho por hacer. En ese sentido alude al informe sobre análisis de la brecha salarial de género en España de la CEOE y PWC.

En la encuesta efectuada por Metroscopia en 2017 sobre la igualdad de género en la abogacía y la justicia, se ponía de relieve que la mayoría de las letradas (63 %) está por debajo de la media de ingresos profesionales frente al 48 % de letrados. También que al principio de la carrera profesional no existen diferencias salariales, pero que se van ampliando a medida que se cumplen años. De hecho, la brecha salarial se incrementa cuanto más elevado es el salario.

La ponente considera que la causa principal de este hecho es que la mujer se ve influida por atender a otro aspecto de su vida, la maternidad, en un momento clave de la trayectoria profesional. Señala que la *American Bar Association* ha hecho justamente un relevante estudio sobre este hecho (mujeres abogadas con años de experiencia que renuncian a su carrera).

Señala que sin datos no es posible profundizar: «Lo que no se mide no existe».

Analiza el famoso «techo de cristal» también llamado «techo de acero o de piedra». En este sector donde la brecha se hace patente en los cargos directivos.

En un estudio que ha realizado su organización (WLW) se señala que, de los socios directores de 89 de los principales despachos de abogados de España, solo el 5 % son mujeres, también han estudiado otros sectores, la universidad, el notariado, la procura, etc. y los datos siguen apuntando a una gran desigualdad.



Por ello propone el reto que su organización denomina «reto 20-20», que toda la sociedad se comprometa en incrementar un 20 % el número de mujeres en puestos directivos del ámbito jurídico en 2020.

En este camino de mejora lanza las siguientes ideas:

- Conseguir datos fiables, dada la importancia de conocer los números reales.
- Corresponsabilidad más que conciliación.
- Incrementar el número de mujeres en puestos de decisión, concienciar de ello a la sociedad, y asumir el compromiso desde arriba.
- Orientación a resultados y no a tiempo de permanencia en los trabajos. Se debe ir a cumplimiento de objetivos y a apostar por la flexibilidad.
- Esto es un trabajo de todos, los hombres también tienen que participar en este objetivo.
- Apostar por la formación en habilidades, en los distintos tipos de talento.

José Andrés Fernández Cornejo expone un estudio que ha llevado a cabo sobre la brecha salarial en España, en la que se pone de relieve la persistencia de estereotipos de género que no hemos conseguido superar.

En 2017, la brecha salarial fue del 21,9 %, casi del 22 %.

Entre sus causas:

1. La menor participación laboral de la mujer (por ejemplo, trabajo a tiempo parcial).
2. La segregación ocupacional y sectorial de género.
3. La baja presencia femenina en los puestos de dirección.
4. La discriminación y sesgos contra las trabajadoras.

Se ha estudiado en qué medida los estereotipos explican estas circunstancias:

1. Falta de corresponsabilidad: hombres y mujeres no usan las mismas medidas de conciliación, de manera que se contempla a la mujer como menos productiva.

El ponente explica que han hecho un experimento para detectar esta percepción entre estudiantes de Administración y Dirección de Empresas (ADE), Económicas y Recursos Humanos (RR. HH.), a los que se plantea un caso en que una persona trabajadora y comprometida con la consultora donde lleva años trabajando, solicita o no una reducción de jornada para poder cuidar a su hijo. Se pregunta a los estudiantes por el grado de compromiso con la empresa según se toma o no la persona la reducción de jornada, y según sea Manuel o María.

El resultado es que tanto sea hombre o mujer, la solicitud de reducción de jornada se percibe como un menor compromiso con la empresa. En el caso de la mujer se penaliza con un 20 % menos de compromiso, y si es hombre con un 24 % menos.

2. En relación con los estudios en determinados sectores.

Se pregunta a los estudiantes qué estudios universitarios recomiendan a un/a estudiante de 4º de la ESO con unas buenas calificaciones, y lo único que varían es si se llama Manuel o María. Aquí también se observa que cuando se trata de María, no se le recomiendan las ingenierías, hasta tal punto que, respecto de otro perfil, el de Manuel, con menores calificaciones, se llega a recomendar una ingeniería por encima del perfil de María con altas calificaciones.

Se vuelve a demostrar que no hemos superado el estereotipo.

3. En cuanto a las mujeres en la dirección.

Se observa que las características asociadas a lo masculino (competitivo, aventurero, agresivo, valiente, dominante, sólido ante la presión...) encajan en el rol tradicional de líder (confianza en sí mismo, asertivo, resuelve problemas, resolutivo, inspira a otros, asume riesgos, orientado hacia la acción, etc.), mientras que las características asociadas a la mujer (dulce, empática, cordial, sensible...) provocan que se califique a la mujer directiva, si es dura, como fría y cortante, mientras que si es dulce, como que es «blanda», carente de la necesaria agresividad empresarial, con la doble penalización que ello conlleva.

4. En cuanto a si nos preguntamos si características asociadas a la mujer, como que tienen aversión al riesgo, compiten menos y negocian menos que los hombres, tienen una razón de tipo biológico o responden a estereotipos adquiridos. Se estudiaron los comportamientos de la mujer en una sociedad patriarcal, como son los *masáis* en Tanzania y en una sociedad matriarcal, los *khasi* en la India, y se concluyó que cuando a la mujer se la educa en un entorno distinto, lucha y negocia.

Esto supone una evidencia empírica del valor que tiene el rol que la sociedad atribuye a la mujer y cómo influye en sus habilidades.

De todo lo expuesto, sus propuestas para reducir la brecha salarial de forma sostenible, se basan en avanzar en:

- Educación en igualdad.
- Estrategias para generar *role models* igualitarios.
- Fomentar la cultura de la conciliación.
- Especial énfasis en las actitudes de género de los varones.

Se abre un debate en el que la moderadora pide a cada ponente una breve conclusión sobre los pasos siguientes que se deben dar:

- El cambio que falta es que los hombres se hagan sensibles también a los valores que retienen a las mujeres a optar a puestos de mayor responsabilidad (Victoria Camps).
- El convenio colectivo es el mínimo, el cual pueden mejorar las partes para atender a la corresponsabilidad (Beatriz Losada).
- Ya hay calendario a punto de cumplirse para los planes de igualdad y ahora hay que pasar al seguimiento del calendario de cumplimiento de las conclusiones de esta mesa sobre la brecha salarial (Marlen Estevez).
- Superar los estereotipos (José Andrés Fernández).

La moderadora concluye:

- Necesidad de políticas públicas que contribuyan al cambio cultural.
- Que hombres y mujeres lleven un estilo de vida similar.
- La brecha salarial es solo la punta del iceberg, hay que tener en cuenta otros aspectos como los costes de acceso, el paro, etc.

## MESA 4: ¿QUÉ PIENSAN LOS HOMBRES DE LA IGUALDAD EN SUS ENTORNOS? CUATRO GENERACIONES DE HOMBRES EN EL MUNDO LABORAL ANALIZAN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO LA SOCIEDAD DESDE SUS PROFESIONES

La moderadora de esta mesa, Marian López Fernández-Cao, quien agradece la invitación a moderar esta mesa, plantea interesantes cuestiones para el debate a los cuatro ponentes que representan distintas franjas de edad y profesiones: ¿qué ha supuesto para vosotros la conciliación familiar?, ¿se aplica en España?, ¿creéis en el derecho y la obligación de los hombres al cuidado?, ¿cuál es la percepción que los hombres tienen de las mujeres en el ámbito del trabajo?, ¿qué cambios perciben en la forma de liderazgo de las mujeres?

Miguel González-Gallarza (CEO de ONROAD) ha levantado una autoescuela digital en España tomando como modelo el que ya ha revolucionado en Francia el ámbito de las autoescuelas. Comienza su exposición confesando que en este momento y en esta mesa tiene el «síndrome del impostor», pues no se siente legitimado para afirmar que con su trabajo tiene un impacto suficiente en el ámbito de la igualdad y le queda mucho por avanzar en este sentido.

Los conocimientos que tiene sobre igualdad se basan en su propia experiencia que no es muy extensa y cree que su generación tiene la responsabilidad de fomentar la igualdad y la justicia. Su experiencia profesional se centra actualmente en la creación y desarrollo de una *start up* que es una empresa tecnológica pequeña, y su reto se ha basado en empezar un proyecto desde cero y crear un producto sostenible.

El estereotipo de emprendedor sigue siendo el masculino todavía, señala el ponente. Se observa como desde el inicio hay una desigualdad, desafortunadamente y además, se percibe una tendencia a asociarse a gente que se parece a nosotros (cooptación).

Analizando concretamente el sector tecnológico, asegura el ponente que se detecta una desigualdad entre hombres y mujeres: solo el 33 % de las *start up* tiene una mujer fundadora, por lo que hay una desigualdad en el inicio. Suele haber cofundadores en este tipo de empresas y el 61 % de las mujeres fundadoras se asocian con hombres, solo el 9 % se asocia con mujeres, siendo el 77 % de los fundadores hombres.

Los perfiles de este tipo de empresas son técnicos y las mujeres puede ser que perciban este mundo como muy masculino y no tengan referentes femeninos que se puedan visibilizar, pero lo cierto es que hay muchas mujeres que son referentes y hay que visibilizarlas también desde las instituciones.

Y más adelante, cuando el proyecto o la empresa crece, es cuando surge la idea de diversidad, siendo la diversidad uno de los factores de éxito de las *start up* a día de hoy. Tenemos que ser conscientes de los prejuicios y barreras en la creación de un producto universal, que esté destinado a todo el mundo.

El liderazgo es otro concepto importante que debe aplicarse a personas diversas y adaptarse a cualidades y realidades diferentes.

Al plantearse la inversión en tiempo personal, la conciliación está en segundo plano, sin embargo, constituye un factor de éxito de la *start up* pues la productividad desciende si no conciliamos y no nos sentimos vinculados con el proyecto.

Hay que ser capaces de retener el talento y hacer que los empleados/as se sientan identificados con el proyecto. Esa inversión, que se fomente el bienestar de los RR. HH., hace a los empresarios personas líderes y con virtudes (*skills*) también en la empresa.

Es preciso el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional, invertir en un proyecto de vida y la empresa debe fomentar la posibilidad de tener ese tiempo fuera de la empresa. El nuevo permiso de paternidad, por ejemplo, es una iniciativa que favorece la igualdad.

José Antonio Linares Murillo (CEO de Economía Colaborativa) señala que la clave de la economía colaborativa está en el respeto entre las personas. Él es el emprendedor del proyecto «el patio de mi cole». La igualdad se consigue mediante roles asignados por consenso y el liderazgo surge de forma natural. Afirma que el talento no tiene género. En su proyecto el sentimiento de pertenencia es claro y se requiere un compromiso firme hacia la comunidad; el trato es igual pues cada persona expone sus deseos y necesidades y sus tareas y objetivos los establece cada persona de las que participa en función de esas necesidades.

El apoyo del equipo es crucial para dar el cariño y la resiliencia es necesaria para el avance de las vidas. Esto favorece el principio de igualdad hombre-mujer. El cambio es personal para que la igualdad sea real y efectiva y, evidentemente, los sesgos y estereotipos de género se perciben. Cuando lidera una mujer, esta elige a sus colaboradoras por su valía profesional, lo determinante es el valor humano de los colaboradores, cada equipo tiene su forma de entender la igualdad.

En las mujeres se aprecia a veces falta de autoestima, de conocimiento de lo que quieres ser. Hay que avanzar mucho todavía y recordar siempre que el talento no tiene género.

Gregorio Moreno López (Director General de Presupuestos de la Comunidad de Madrid) pone de manifiesto que las políticas públicas que están detrás del presupuesto tienen repercusión en la igualdad. Expone la experiencia de implantar la memoria de impacto de género en las normas de presupuestos de la Comunidad de Madrid.

El primer intento nace en 2017 por una resolución de la Asamblea de Madrid donde se decidió que los siguientes presupuestos generales de la Comunidad de Madrid debían venir acompañados de un informe de impacto de género en el procedimiento, en aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se creó un grupo de trabajo con la Dirección General de la Mujer y la Dirección General de Presupuestos, se analizó el gasto en relación con la igualdad y se buscaron indicadores para medir el impacto de las políticas públicas con repercusión en género.

Estudiaron las experiencias de otras Administraciones públicas: ayuntamientos, C.A. de Andalucía o el Estado. El esquema que siguieron fue: primero hacer un diagnóstico de la situación; en segundo lugar, una selección de los programas de gasto que se quieren medir para tener más impacto de género; en tercer lugar, establecer el sistema de indicadores para medir resultados en los programas de gastos y, en cuarto lugar, se incluyeron unos anexos con información de género de los empleados públicos.

En el grupo de trabajo se plantearon cómo elegir los programas de gasto y si era necesario ir de la mano de los documentos y estrategias de igualdad de oportunidades de la Comunidad de Madrid o seguir solo la dinámica presupuestaria. Se optó por lo primero y se eligieron los mismos programas. Nos dimos cuenta (añade Moreno) de que había que ampliar los indicadores para romper esa vinculación metodológica directa porque no se podían desarrollar tantos programas, eran más de 56 programas y muchos indicadores. Era un trabajo de gran complejidad porque necesitaban modificaciones anuales y un avance más rápido porque la estrategia era a cuatro años y resultaba muy estática.

En 2019 se introdujeron nuevos indicadores y por primera vez se ha realizado una medición completa de las políticas públicas con indicadores de género. El ponente se compromete a hacer una evaluación e intentar buscar medidas correctoras de la falta de igualdad de oportunidades para que sean un instrumento eficaz.

Vicente Magro (magistrado de la Sala Segunda del Tribunal Supremo) comienza su intervención afirmando que «los hombres también somos feministas» y podemos pensar que hay que implementar la igualdad. Para ello, es fundamental la «perspectiva de género», expresión empleada en dos sentencias del Tribunal Supremo a la hora de valorar la comisión de los hechos delictivos, no solo en el ámbito de la pareja o expareja, y que la violencia de género es el ataque a una mujer por el hecho de ser mujer. El artículo 22.4 del Código Penal contempla una agravante de género en las agresiones a mujeres, también cita el Convenio de Estambul que vincula a España.

Las mujeres son superiores en cargos gerenciales y directivos, los hombres tienen miedo de enfrentarse a ello. Tradicionalmente siempre se ha elegido a hombres para ocupar los cargos importantes de la Administración de justicia: presidentes de tribunales superiores de justicia, presidentes de audiencias provinciales y secretarios de Gobierno. Hace unos años parece que las mujeres no eran tomadas en consideración cuando había candidatos hombres, así era hace 34 años cuando aprobé la oposición de judicaturas, dice el ponente. Eso ha ido cambiando y cada vez han ido aprobando más mujeres la oposición, actualmente 2/3 de los aprobados son mujeres y, en concreto, en la última promoción el 67,2 % de los aprobados son mujeres de más de 30 años de edad frente al 32,8 % de hombres.

Esto demuestra que la mujer es mejor opositora, tiene mayor constancia, dedicación y fortaleza mental.

Pero ¿qué pasa con los puestos gubernativos, gerenciales y de responsabilidad? Hay cada vez más mujeres porque están demostrando sus capacidades cuando les dan la oportunidad.

Así, de un Cuerpo formado por 5419 jueces: entre los menores de 50 años, el 63,7 % son mujeres y del grupo entre 51 y 72 años, el 60,3 % son hombres. El lastre de años pasados se está superando en el acceso.

En cambio, en las audiencias provinciales el 37,7 % son mujeres y en los tribunales superiores de justicia, el 36 %. En los puestos superiores hay dos hombres por cada mujer, poco a poco se va alcanzando esa igualdad.

Nos encontramos con entre un 27 y un 36,5 % de presencia de mujeres en los órganos superiores de la Administración de justicia.

Hay 356 mujeres en audiencias provinciales y 945 magistradas y nos encontramos con más mujeres en Baleares y País Vasco.

Si las mujeres tienen más capacidad organizativa y de gestión, ¿por qué no nombrar una presidenta del Tribunal Supremo y del Consejo General del Poder Judicial? Sería un referente para el resto de órganos judiciales del país.

En el TSJ de Cantabria hay más mujeres que hombres; en Canarias, La Rioja, Madrid y Valencia ya hay paridad y en la Audiencia Nacional solo hay siete hombres más. En cambio, en el Tribunal Supremo hay 15 mujeres y 65 hombres, mientras que en los juzgados de violencia sobre la mujer el 69,2 % son juezas.

Por ejemplo, señala el magistrado Magro, salió ofertada una plaza vacante en la Corte Penal Internacional a la que no puede optar porque era para una mujer pues se busca el objetivo de la igualdad, para lograr mantener la paridad y evitar el desequilibrio. Esta es la mejor solución para la igualdad, pues se presume que las mujeres juristas también están capacitadas para ello.

El tratamiento de los temas de género ha cambiado, en las comisarías y juzgados han aumentado su sensibilidad a estas cuestiones. Ahora se van a convocar plazas de jueces especializadas en violencia de género y se va a exigir una formación en esta materia.

Como conclusión, existe una mayor presencia de mujeres en cargos de libre designación en órganos de representación judicial. Hay que dar a las mujeres la oportunidad de demostrar su valor, también en presidencias de audiencias provinciales, tribunales superiores de justicia y del Consejo General del Poder Judicial, en cuya renovación se puede buscar la paridad.

Las mujeres tienen una alta capacidad de gestión y organización, así como un alto nivel gerencial. Sus dificultades deben ser las mismas que las del hombre, pues debería existir corresponsabilidad en el hogar, las mujeres no pueden tener una servidumbre en el hogar que las impida acceder a estos puestos y el hombre debe darle esta oportunidad. La atención a las circunstancias familiares debe hacerse por igual y era una creencia errónea que la mujer no puede afrontar el peso de la ley e impartir justicia.

En la Asamblea General n.º 67 de la Organización de Naciones Unidas se afirmó la necesidad de aumentar el acceso de las mujeres a la justicia.

### Conclusiones

La moderadora de la mesa, Marian López Fernández-Cao, muestra las imágenes de diferentes actos elegidos al azar como pueden ser un debate de expertos, la apertura del año judicial, el debate previo a las elecciones generales, la reunión de empresarios más relevantes o de los directores de museos nacionales. Las imágenes revelan como todos son hombres lo que crea un imaginario del poder masculino para las nuevas generaciones, ¿cómo evitarlo?

Comenta la necesidad de ajustar la mentalidad y la organización para cuidar a mayores, enfermos e hijos. La realidad muestra como las mujeres están destinadas al cuidado con el coste profesional que esto tiene.

Por ello, las mujeres solo son mayoría en aquellos ámbitos profesionales en los que existe una prueba objetiva de acceso, siendo la mayoría de los puestos de responsabilidad ocupados por hombres.

Cuando se da confianza a las mujeres demuestran sus capacidades, pero todavía el símbolo de autoridad se asimila a la figura masculina. El patriarcado penaliza también a los hombres que quieren vivir otro tipo de masculinidad.

Es muy necesaria una legislación que permita el cuidado de los más vulnerables, lo que implica un cambio en la forma de relacionarse laboralmente con las mujeres que ocupen puestos de responsabilidad y analizar cómo afecta esto a la conciliación y a la corresponsabilidad.

Las mujeres han sido «cónyuges sostenedores» emocionales de las carreras profesionales de sus maridos a lo largo de la historia y ahora deben serlo los hombres.

El sostenimiento y acompañamiento emocional es importante para todo ser humano.

## MESA 5. LA IGUALDAD ¿COMO RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (RSC) O COMO «RETO EMPRESARIAL»? VENTAJAS DE OBTENER Y MANTENER EL DIE (DISTINTIVO DE IGUALDAD EN LA EMPRESA)

Moderadora: Francine Gálvez Djouma

Ponentes:

- Alicia Muñoz Lombardía. Vicesecretaria del Consejo de Santander España.
- Koro Castellano. Directora global de Diversidad e Inclusión en Amazon.
- Carmen Panadero. Presidenta de Women in Real Estate (WIRES).
- Ana Fernández Poderós. Socia responsable de Inclusión y Diversidad de KPMG España.
- Adriana Domínguez González. Consejera delegada de Adolfo Domínguez.

Abre la sesión la periodista Francine Gálvez Djouma, que actúa de moderadora, agradeciendo la invitación del MJU y comienza citando una frase de Bernard Mayer: «Diversidad es que te inviten a una fiesta, inclusión es que te saquen a bailar».

Considera que todavía falta lograr esa inclusión total, y que un ejemplo de avanzar por el buen camino es el de las ponentes de la mesa, que han conseguido que las saquen a bailar, y además que ellas «bailen solas».

El título es muy sugerente, el reto es que las empresas entiendan que la igualdad implica recoger el talento de las mujeres y asimilen que ello va en su propio beneficio, pero aún falta por convencer al 30 % de las empresas.

Alude a los problemas que en los años 90 tuvo ella cuando quiso ir como reportera destacada a la guerra del Golfo y se lo impidieron por ser mujer y joven.

Recuerda datos de lo mucho que aún queda por andar y considera que para ello hay que eliminar: prejuicios, estereotipos, sesgos, el llamado «techo de cristal...».

Recuerda que el Instituto de la Mujer destaca las ventajas del DIE (Distintivo de Igualdad en la Empresa), que busca estimular las buenas prácticas en materia de igualdad como factor de excelencia de las empresas, como criterio de reputación y con impacto positivo en los resultados económicos.

Con esta introducción da paso a las ponentes de la mesa.

Alicia Muñoz Lombardía comienza solicitando que se reproduzca un vídeo elaborado por el Banco Santander que pone de relieve que seguimos influidos por estereotipos desde el propio nacimiento.

El vídeo ([https://www.youtube.com/watch?v=NGbHi\\_wESJQ](https://www.youtube.com/watch?v=NGbHi_wESJQ)) recoge lo que una serie de parejas que están esperando un bebé quieren para su hijo, pero se ve claramente que según se les diga (tanto al padre como a la madre) que va a ser niño o niña, lo que van a comunicar al bebé respecto de su futuro varía, poniendo en evidencia que seguimos condicionados por los estereotipos.

La ponente señala que, justamente el Banco Santander, a través de este tipo de vídeos, quiere ayudar a ir eliminando estos sesgos inconscientes, pues la igualdad y la diversidad están en la cultura del banco, en palabras de su presidenta. Señala que existen grandes ventajas en la diversidad, no se trata solo de justicia social, incorporar a la mujer en igualdad a la organización ayuda al sentimiento de pertenencia y permite entender mejor sus necesidades de cara a su actuación con los clientes.

Contemplan dos dimensiones: una interna, mediante la atracción del talento femenino, desde el proceso de selección, para evitar sesgos; ofreciendo acompañamiento en la maternidad/paternidad a través de la flexibilidad en la jornada; promoción a puestos directivos; formación técnica y en competencias profesionales, apoyando el liderazgo femenino (el reto es llegar al 25 % de puestos directivos desempeñados por mujeres) incidiendo también en planes de sucesión (sin cuotas), becas de mantenimiento de talento, sobre todo en carreras STEM (science, technology, engineering and mathematics) y otra externa, que busca impactar en la sociedad, como lo que han denominado «Generación 81», que nace para dar visibilidad a modelos de referencia femeninos, romper estereotipos de género, aportar formación financiera y promover la carrera profesional y el emprendimiento. También alude a la financiación para el emprendimiento por mujeres, dar nombre de mujeres a las calles, acuerdo con Vogue, patrocinar películas como *Capitana Marvel*, etc.

Están organizando eventos para visibilizar talentos, creando entornos de *networking* y señala que un estudio de la Universidad de Harvard evidencia que las mujeres que participan en *networking* tienen el doble de posibilidades de promoción y de obtener mejores retribuciones.

Señala que en Banco Santander han obtenido las mejores puntuaciones en el índice de igualdad de género de *Bloomber* en 2010; que cuentan con planes de igualdad desde 2007 que exigen una gobernanza muy robusta, constituyendo una herramienta que resulta muy útil y exigente, que permite ir mejorando paulatinamente.

Y también han obtenido el sello de igualdad del Colegio de Abogados de Madrid.

Koro Castellano señala que en Amazon los conceptos de diversidad e inclusión son de vital importancia por lo que han dado los pasos adecuados. Trascienden el de la igualdad hombre-mujer, atendiendo a otros criterios y factores que dan una perspectiva diferente (origen cultural, religión, orientación sexual, peso, edad...).

Para ellos diversidad va más allá de «sacar a bailar», es atraer el talento para que se queden, que se sientan acogidos y den su mejor versión ante cualquier tipo de cliente. Si tenemos en cuenta que Amazon tiene como eje principal la orientación al cliente, necesita que su plantilla sea diversa y pueda entender a todos los tipos de clientes.

Recuerda que en EE. UU. el 50 % de la población no es blanca, y pone como ejemplo que dos de sus empleadas afroamericanas detectaron que faltaban productos capilares para la población de color. La diversidad es, por tanto, una oportunidad de negocio. No tienen que presentar un *business case* (justificación de esta diversidad en beneficio de la empresa) se trata del propio ADN de Amazon. Es lo justo y, además, el negocio funciona mejor, por eso en Amazon ya no se preguntan si es RSC o reto empresarial.

Cita la revista *Forbes* que señala que la diversidad es esencial para la innovación, y también a la multinacional *Garnier* que, además de lanzar estrategias de *marketing* dirigidas a perfiles diversos, afirma que los equipos que incrementan la diversidad son un 50 % más eficientes que los no inclusivos.



En Amazon, además de políticas básicas como jornadas flexibles, formación en igualdad, evitar sesgos, igualdad salarial entre hombres y mujeres, propician la creación de doce *affinity groups* distintos (LGTBIQ, discapacidades, hombres en finanzas...) entre los 40000 empleados de todo el mundo que permite tener la visión sobre los mismos, de la empresa y sus propuestas de mejora. Con ello no contemplan la diversidad solo como una mera política de RR. HH., sino además como una estrategia más de negocio, objetiva, con acciones específicas e indicadores y también medible en resultados con el máximo rigor.

Esto supone entender los datos de partida y marcar objetivos que se tratan igual y con el mismo rigor que otras estrategias de negocio. El reto es conseguir políticas de diversidad e inclusión de largo alcance, para diseñar procesos a medida según las políticas. Los objetivos de estos planes se manejan igual que los de otros objetivos de negocio, sin grandes comités de expertos, solo con cuatro personas, de RR. HH., de diversidad, un *sponsor* y un *leader* de negocio.

También aplican la innovación y como es imposible avanzar sin experimentar, hacen ensayos con realidad virtual (por ejemplo gafas para entender cómo se siente un ciego cuando va a trabajar, cuál es la diferencia de trato cuando el cliente es negro o es gay) que ayudan a fomentar la empatía.

Señala que Amazon aplica estas políticas teniendo en cuenta la cultura e idiosincrasia del país en cuestión, por ejemplo, cita el caso de la India, en donde han creado un centro de trabajo solo para mujeres y con ello facilitan que sus maridos les dejen ir a trabajar o estaciones de reparto solo para sordos.

Por último, recalca que la diversidad y la inclusión son caminos largos, los cambios son lentos, pero afirma que Amazon va por buen camino.

Carmen Panadero es socia fundadora de WIRES, sin ánimo de lucro, que promociona la igualdad de la mujer en un ámbito tradicionalmente masculino, el sector de la construcción. Señala que mientras que el 50 % del sector lo conforman mujeres, solo el 9 % de ellas ocupan cargos directivos. Por eso lo que promociona su asociación es unir al talento femenino en cargos de decisión, pues justamente el *networking* y dar visibilidad a las mujeres es la clave del avance, no solo hacer *lobby*.

La asociación se creó hace cinco años y tiene 300 miembros y una directiva trabajando de modo altruista, se centran en organizar eventos con expertos (RSC en femenino, WIRES en MCS...) y también desarrollan el *mentoring*, seguimiento de jóvenes talentos, formación. Destaca que en los eventos participan siempre hombres y mujeres, pues es clave que los hombres también sean parte activa.

Expone la importancia de atender a la igualdad y promoverla. Alude al libro *Nudge (nudge theory: teoría del empujoncito)* de Richard H. Thaler, en el que se pone de relieve la importancia de dar «un empujoncito» en la dirección adecuada, sin agresividad no causa rechazo. A modo de ejemplo, comenta que en un curso que se anunciaba en el sector de la construcción todos los ponentes eran hombres, ella escribió al organizador planteándole la posibilidad de incluir a mujeres como ponentes, y su propuesta fue acogida y así se reformuló.

Termina augurando que dentro de unos años nadie se acordará que el sector inmobiliario fue masculino alguna vez.

Ana Fernández Poderós auditora con 30 años de experiencia, comienza indicando que en KPMG, como consultora internacional de servicios profesionales, con casi 5000 profesionales en España, de más de 50 nacionalidades, que vende talento y conocimiento. La diversidad y la inclusión son claves, tanto para atraer talento como para retenerlo.

Sin embargo, en KPMG también son conscientes de que queda mucho por hacer. En la fase de incorporación a la consultora la igualdad es incuestionable, el 50 % son mujeres, pero el porcentaje disminuye a un 15 % cuando se trata de directoras o socias. El diagnóstico es claro, no tienen problema en identificar el talento, pero el alto nivel de exigencia desincentiva a las mujeres. El problema es que falta un rol femenino para que las mujeres se visibilicen en él, perpetuándose el liderazgo masculino. Ello, junto con el presencialismo, la desigualdad salarial, la falta de conciliación, constituyen indicadores del desequilibrio que perdura en la sociedad, siendo KPMG una receptora más de los sesgos y arraigos culturales.

No obstante, desde que se han impuesto como objetivo lograr la igualdad hace cuatro años y han comenzado a medirla, el número de mujeres en puestos directivos ha aumentado, habiéndose incrementado en un 15 % el número de socias (ya hay 31 directoras).

Desde 2014 tienen un comité de diversidad en el que se incorporan personas del negocio de diversas áreas (RR. HH., comunicación...), está muy enfocado al negocio, por eso no se subcontrata y presentan un plan que aprueba la dirección. Incluye una red *pride* que fomenta la cultura del no miedo, con el *slogan* «no te dejes nada fuera», para fomentar que los trabajadores se comporten como personas completas. Queda aún mucho recorrido en cuanto a las personas con discapacidad.

El plan tiene dos palancas, con dos objetivos:

- la sensibilización y formación: promover un cambio cultural mediante programas con mujeres para desarrollar el liderazgo femenino; sensibilizar a todos los empleados para que contribuyan a la desaparición de barreras..., y
- la inclusión de la perspectiva de género en los procesos: de reclutamiento, en las evaluaciones anuales y el desempeño; en las encuestas de clima laboral. Se busca identificar las «micro-discriminaciones» y combatirlas...

Adriana Domínguez González comienza señalando que la empresa que preside tiene 44 años (ella 43) y tiene la peculiaridad de que el 82 % del personal son mujeres. Sus inicios, como consejera delegada de Adolfo Domínguez (AD) han sido muy complejos, pues cuando se le ofreció su puesto, la empresa llevaba siete años sin beneficios (con 22 millones de pérdidas), por lo que se preguntaba si lo que se le ofrecía era «el último precipicio» más que romper un «techo de cristal».

Se propuso liderar una nueva organización muy internacional, implantando nuevos estilos de dirección a los que se debían alinear sus trabajadores y entre sus decisiones más importantes apunta la de renovar el Comité de Dirección, donde implantó la paridad. De un comité de dirección de doce personas, con un 90 % de hombres, se pasó a un 55 % de mujeres.

En los tres últimos años se han incrementado las ventas y ya no tienen deudas. Destaca la ponente que el 80 % de la producción de Adolfo Domínguez está dirigida a la mujer y el resto, en gran parte también será una mujer la que lo compre para un hombre. Es la única empresa cotizada que tiene una paridad absoluta en su consejo directivo y tampoco existe brecha salarial, en general las directoras de tiendas son también mujeres.

Señala que las cualidades de las mujeres son muy propicias para el trabajo en colaboración.

También destaca la importancia de la diversidad, el pensar en grupo, (*group fake*) como forma de liderazgo para «poner algo de moda», que sea cómodo, los modelos en los que nos miramos, los relatos que contamos. Todo ello para hacer la reflexión sobre la educación que recibe la mujer desde niña, los cuentos de hadas que pivotan sobre el deseo ¿sirven para estar preparada para la igualdad en el mundo laboral?

Alude a que «el poder no se da, se quita» y las niñas están generalmente menos preparadas para la lucha, para trabajar en un entorno de tensión. Las cualidades que hacen progresar a una mujer no son las que tiene que utilizar cuando está arriba, por lo que hay que trabajar internamente la angustia, el estrés, el discomfort...

Recuerda que cuando ofreció a mujeres ocupar puestos directivos observó que, a pesar de su sobrada valía, no se sentían cómodas con la asunción de las nuevas responsabilidades por la tensión que ello implicaba (despedir al anterior cargo, etc) y ha llegado a poner un «coach» a las ejecutivas para mejorar su autoestima y la gestión de sus nuevas responsabilidades.

Por ello, considera que se imponen campañas que trasmitan una nueva mirada a la sociedad. Al igual que su padre en los años 80 hizo popular el eslogan de «la arruga es bella» y se acogió a trabajar tejidos, como el lino, que suponía que ser elegante ya no implicaba ir almidonado, y que en democracia se imponía ir desestructurado; ahora también se respiran nuevos tiempos.

Como muestra de ello, concluye con un vídeo promocional de Adolfo Domínguez de su campaña «Ropa vieja», en el que se ve a mujeres y hombres de todas las edades llevando su colección con gran comodidad y holgura y destacando justamente la diversidad, mirando a la realidad de nueva forma.

Se abre un debate, preguntando la moderadora por los cambios que son necesarios y qué debemos hacer las mujeres para no sufrir.

A. Domínguez apela a la necesidad de un cambio en el proceso mental de la mujer, porque existen sesgos inconscientes. Hace falta que la mujer sienta la injusticia social para que se rebele contra esta situación y sirva de motor propulsor para que se empodere y pase a la acción. Pone el ejemplo de la activista Erin Brokovich.

A. Muñoz alude a la necesidad de no victimizarse y señala que estos foros también empoderan.

C. Panadero señala que la diferencia entre una persona con éxito o no es que la primera pone el origen del problema en sí mismo. Y solo cuando descubrimos qué está en nuestra mano resolver un problema, podemos cambiarlo.

A. Fernández afirma que en KPMG han cambiado ya muchas cosas (cita las comidas de trabajo y la copa). Las mujeres directoras han introducido moderación y alaba la actitud de los/las jóvenes que tienen ya incorporada la cultura de la corresponsabilidad.

- La moderadora pregunta a las ponentes su percepción de las personas que solicitan una reducción de jornada para ocuparse de la familia y si esta posibilidad es compatible con los puestos directivos.

A. Fernández reconoce que hoy en día la solicitud de reducción de jornada se asocia a menor compromiso con el trabajo y que esta percepción cambiaría si la mayoría de los hombres también optaran por esta posibilidad.

No ve viable su compatibilidad con puestos directivos, aunque la flexibilidad horaria y el teletrabajo son las claves en que un directivo puede apoyarse. En ese tipo de trabajos no hay una hora tope para cerrar la disponibilidad.

A. Muñoz señala que en su equipo hay personas con jornada reducida y ello no ha impedido que mantengan un nivel alto de compromiso con el trabajo. Es un derecho que también tienen que reivindicar los hombres.

A. Domínguez comenta que en el caso de su empresa que nace en Orense y cuenta con 1200 trabajadores, es cuestión de supervivencia. Los horarios de la fábrica son compatibles con la vida personal (de 8h a 16h o de 7h a 15h) contando con autobuses de empresa, también alude a que la mujer en Galicia siempre ha trabajado intensamente y en el caso de AD, las mujeres han trabajado el cambio.

K. Castellanos alude a que justamente en Amazon el teletrabajo permite una mejor conciliación. También están ahora con una prueba piloto de *jobsharing* en Alemania, es decir, de compartir jornada dos directivas (una en turno de mañana y otra de tarde).

- Otra pregunta que se lanza a la mesa por Carmen Hernández Antolín es a propósito del sistema de alarmas para detectar la discriminación.

Aquí todas las ponentes aluden a los canales de denuncias (en el caso de las empresas cotizadas es obligatorio) y a otros mecanismos informales (en KPMG tienen la posibilidad de comunicarlo a una persona encargada de estos temas de manera informal). En estos canales afloran discriminaciones sutiles, subterráneas, y los ambientes de confianza que se generan propician muy buenas aportaciones.

Adriana Domínguez señala que una vía muy efectiva es el que el directivo tenga trato directo con el personal. Alude a que cuando comenzó en su puesto organizó desayunos con todo el personal (de 8 en 8) para que la conocieran directamente y que le contaran cómo veían la empresa. La experiencia se demostró muy catártica y mayoritariamente los testimonios recibidos tenían razón. Tiene idea de que sus cuadros continúen con esta práctica para no perder ese contacto directo.

- Por último, desde el público, Patricia de las Morenas plantea otra cuestión que versa sobre las prejubilaciones versus retención de talento senior, en definitiva, el llamado «edadismo».

A. Muñoz apunta que en el Banco Santander los senior dispuestos a adaptarse a nuevas realidades y seguir innovando son muy valorados, los que se estancan, no.

### Conclusiones

- Las empresas no solo tienen el deber de velar por la igualdad y la diversidad, sino que estos elementos son cruciales para que el negocio funcione con éxito, porque aporta eficiencia y ventajas competitivas.
- Para avanzar en la igualdad resulta fundamental tanto que los hombres sean parte activa del cambio, como que la mujer perciba y sienta la injusticia social para que se rebele contra esta situación.
- La igualdad se consigue con una educación desde la infancia que no traslade sesgos inconscientes, especialmente a la mujer.
- La corresponsabilidad en la familia es pieza clave para que la mujer pueda ejercer con igualdad en su ámbito profesional.

- La flexibilidad horaria y el teletrabajo son elementos esenciales para permitir compatibilizar la vida personal con la profesional.
- El *networking*, los programas de acompañamiento y dar visibilidad a las mujeres es clave en este avance.

## MESA 6: MUJERES, JUSTICIA Y VULNERABILIDAD

Moderadora:

- Zulema Altamirano Argudo. Jefa de Área. Dirección General de la Función Pública.

Ponentes:

- Jesús Celada Pérez. Director General de Políticas de Discapacidad. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Raimundo Prado Bernabéu. Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura.
- Mar España Martí. Directora de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD).

La moderadora, antes de presentar a los ponentes, celebró el éxito de estas jornadas y agradeció a la organización su trabajo y su esfuerzo. En particular, subrayó que los asuntos a abordar en la mesa que nos ocupa conectan directamente con los temas más relevantes en materia de igualdad, puestos de manifiesto por la ministra de Igualdad en su comparecencia ante el Congreso de los Diputados; entre otros, la defensa de la libertad sexual, la lucha contra la violencia machista, la importancia de las desigualdades múltiples o la particular atención y visibilización que requieren colectivos especialmente vulnerables que sufren desigualdad por su estatus: país de origen, etnia, diversidad funcional u otras circunstancias de carácter personal o social como, por ejemplo, las mujeres reclusas.

Jesús Celada Pérez, director general de políticas de discapacidad, dedicó su ponencia a exponer la labor de esta dirección general, así como su experiencia al frente de esta. Una experiencia que, adelantó, le hizo cambiar su inicial visión paternalista sobre las personas con discapacidad y el modo de abordar y entender la discapacidad.

¿Quiénes son las personas con discapacidad? 3'9 millones de personas en nuestro país tienen algún tipo de discapacidad, lo que representa al 9 % de la población española; dicho de otro modo, en uno de cada cuatro hogares vive una persona con discapacidad.

En torno al 60% son mujeres mayores de 45 años. La discapacidad está asociada, en parte, al envejecimiento, y entre la población de más edad predominan las mujeres, por su mayor tasa de longevidad, por lo que la discapacidad es, en gran medida, una cuestión femenina.

¿Cómo están organizados/as? En el ámbito de la discapacidad el asociacionismo es fundamental. Destaca la ONCE, con más de 80 años de historia en la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, y cada tipo de discapacidad cuenta con su propia asociación (CELSE, FIAPAS, salud mental, autismo..). Entre todos constituyen una masa social con mucho músculo y muy potente a nivel internacional en comparación con otros países. CERMI aglutina a las 8000 entidades de la discapacidad y representa a todos los tipos de discapacidades en todo el territorio nacional. Ejerce una importante acción social orientada a que toda la acción de las administraciones públicas incluya parámetros que defiendan los derechos de las personas con discapacidad.

¿En qué marco normativo nos movemos? Además del reconocimiento constitucional de los derechos de las personas con discapacidad (art. 49 CE), el principal instrumento normativo en esta materia lo constituye el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, que integra las anteriores Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad (la conocida como LISMI), y la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y que responde a la exigencia de adaptación de nuestro marco normativo a la Convención Internacional de las Personas con Discapacidad, ratificada por España en 2008. En este sentido, en el marco de la citada convención y en relación con el modo en que la estamos aplicando, nuestro país ha sido examinado en dos ocasiones: en 2011, con un resultado negativo, y en marzo de 2019 con un resultado mucho más favorable.

A continuación, llamó la atención sobre algunos temas de particular relevancia, que dibujan un panorama preocupante:

- **Relación con el empleo y la formación**

El empleo y la formación son las principales preocupaciones de las personas con discapacidad y es que, a pesar de los avances en estas materias el colectivo de personas con discapacidad todavía está a años luz del de las personas sin discapacidad.

En el ámbito universitario, y a pesar de tener la UNED, solo 1'5 % de los estudiantes tienen alguna discapacidad y generalmente baja (49 % mujeres y 51 % hombres).

En materia de empleo, según datos del Servicio Público Estatal (SEPE), 1'9 millones de personas con discapacidad están en edad laboral (42'5 % mujeres). Las mujeres con discapacidad experimentan una doble discriminación. Así, por ejemplo, la tasa de paro, que afecta al 18 % de las mujeres sin discapacidad, se eleva nueve puntos porcentuales entre las mujeres con discapacidad, y especialmente preocupante es la situación en la que se encuentran las mujeres desempleadas de larga duración con discapacidad.

Las mujeres con discapacidad tienen 9 % más de posibilidades de no tener trabajo que los hombres con discapacidad. La contratación de mujeres con discapacidad con estudios universitarios es mayor que la de mujeres con discapacidad sin estudios, y la brecha salarial de género también existe entre las personas con discapacidad (del 17 %). Las cifras son contundentes.

- **Violencia de género y discapacidad**

La violencia de género ejercida contra las mujeres con discapacidad es alarmante. Según datos de CERMI-mujeres, una de cada tres mujeres con discapacidad ha sufrido algún tipo de violencia física, sexual o psicológica por parte de sus parejas, exparejas o cuidadores. El 66 % no denuncia, debido, en parte, a la dependencia psicológica, económica o afectiva que sufren. Un informe del Parlamento Europeo de 2004 estimaba que el 80 % de las mujeres con discapacidad sufría o había sufrido algún tipo de violencia.

Es evidente que hay que atacar y actuar.

## - Entorno rural, mujeres y discapacidad

Un estudio de 2018 del Real Patronato sobre Discapacidad analiza la situación que afrontan mujeres y niñas con discapacidad en el entorno rural: 179 mil mujeres con discapacidad viven en un entorno rural, en la España despoblada, donde la escasez de infraestructuras educativas y de ocio, el éxodo rural y la reducción del apoyo familiar, que recae siempre sobre las mujeres, la falta de empleo digno o el control social de los pueblos influye negativamente sobre la situación de estas personas, su autoestima y su autonomía. Por ello, es importante trabajar para generar un tejido asociativo mayor y más fuerte en el entorno rural, que empieza por hablar de la discapacidad en el entorno rural.

Para hacer frente a este panorama preocupante, destacó la labor de la DG de Políticas de Discapacidad y del Real Patronato sobre Discapacidad.

En cuanto a la primera, puso de manifiesto la estrecha colaboración que siempre le ha ofrecido el Ministerio de Justicia. Así, por ejemplo, para la modificación de la terminología del artículo 49 de la CE, que busca dejar atrás aquel modelo tradicional paternalista y sustituirlo por un enfoque basado en derechos. Del mismo modo, para la modificación del Código Civil y la sustitución de la tradicional figura de la tutela por la curatela, abandonando la sobreprotección de las personas con discapacidad para permitir que tengan mayor capacidad en la toma de decisiones. Y también, para acabar con la esterilización forzosa de mujeres (y también hombres) con discapacidad intelectual. En general, la AGE es muy receptiva a estos cambios.

En cuanto al Real Patronato, destacó su importante contribución al conocimiento de la discapacidad, que se materializa en rigurosos estudios sobre el entorno rural, sobre las mujeres con discapacidad en las cárceles, sobre el bullying a niños/as con discapacidad, y un gran número de estudios que abordan las variables género y discapacidad.

Finalizó subrayando algunas medidas concretas que se están impulsando desde la DG como el convenio con CERMI-mujeres para impulsar el movimiento asociativo de mujeres con discapacidad, o la concesión de becas del programa de inclusión reina Letizia otorgadas con criterios de discriminación positiva; subrayando la importancia de la formación a mujeres con discapacidad para identificar cuándo están siendo víctimas de abuso sexual. Agradece la labor del CGPJ y de todos los demás colectivos del ámbito de la justicia a través del Foro Justicia y Discapacidad.

Y concluyó afirmando que todo lo que es bueno para la discapacidad es bueno para la sociedad. Y que no se trata solo de poner una rampa, un letrero o un subtítulo, sino que trabajar en el plano normativo y en su aplicación efectiva es crucial para poner fin a la sobreprotección, al paternalismo, al patriarcado.

Raimundo Prado Bernabéu explicó que no centraría su ponencia en su experiencia como magistrado sino en su visión personal de la desigualdad. Y así lo hizo, recordando un artículo que publicó en la prensa y que tituló: «Confieso que me arrepiento», en el que recorría sus recuerdos sobre su educación de niño siendo niño, sobre su adolescencia y las distintas expectativas que la sociedad volcaba sobre ellos y sobre ellas para comprender cómo se había enfrentado a sus responsabilidades para con la justicia.

También se refirió al *club de caballeros* en que se ha convertido la cúpula judicial y el poder en general, la «igualdad farisea» y «ese manto invisible y pegajoso que lo empaña todo»; del estigma del acoso, una niebla de cristal que impide a las mujeres desarrollarse y que están vedadas en esos clubs masculinos.

Y aludió a que el cambio está en cada uno, en el respeto al otro.

Recordó también las explicaciones de un académico portugués sobre la parte «reptiliana» del cerebro, del sistema límbico, que alberga nuestras ideas preconcebidas y produce sesgos y estereotipos, presentes en nuestra cultura desde la mitología clásica y el cristianismo («Dios Padre»).

Subrayó la importancia de reconocer esos sesgos para poder combatirlos, también por las propias mujeres, a pesar de la dificultad que conlleva desaprender, y que tanto recomienda la profesora Sylvia Jarabo.

Comenta que en la función pública no tiene que haber desigualdad y tampoco en el poder judicial, pero que en las mujeres se detecta una falta de confianza para presentarse a las plazas directivas y romper techos de cristal, que viene desde la infancia. Y confiesa que a su generación no le cuesta aprender, pero sí desaprender, y que es necesario ir rompiendo esquemas, los de «*escopeta nacional*», también en el ámbito judicial, la complicidad de los hombres a través del ocio, las comidas, las copas, el fútbol...

Concluyó con un guiño a la esperanza representada en las generaciones más jóvenes que, como su hija de quince años y su cuento «*Dios es negra*», saben que el futuro será de todos o no será y que el cambio empieza siempre en uno mismo.

Y terminó su discurso rompedor volviendo a hacer una confesión: «Por mi hija, voy a intentar cambiar el mundo».

Mar España Martí, directora de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), puso en valor la importante labor social de la Agencia en los últimos años, desde la que «se puede hacer muchísimo contra la violencia digital», que proviene del «otro yo», el móvil, y que afecta sobre todo a mujeres y niñas.

Las mujeres representan el 90 % de las víctimas de venganza pornográfica y siete de cada diez víctimas de ciberacoso son mujeres. La violencia digital, explicó, no es una violencia nueva sino la continuación de otras violencias.

Destacó la gravedad del caso del suicidio de la mujer trabajadora de la empresa Iveco como un caso de acoso sexual laboral que no debe ser concebido como un delito privado sino como un delito público y reflexionó sobre la tipificación como delito del reenvío del material sensible y sobre la ciberviolencia como un delito de odio.

En este sentido destacó la labor de la AEPD y la creación en su seno del «canal prioritario», que permite que cualquier víctima de un «ciberdelito de odio» y también reclamantes anónimos puedan solicitar a la agencia la retirada del contenido de internet. La agencia, previo requerimiento a la empresa de internet concernida, puede ordenar su retirada en menos de 24 horas. Destacó el éxito de esta medida y la importancia de su difusión a través de carteles y campañas (en comisarías, centros educativos, administraciones públicas, foros nacionales e internacionales...). Para su puesta en marcha, han colaborado voluntariamente empresas como Google, Facebook, Twitter, entre otras.

La violencia digital- generada por ejemplo por compartir vídeos sexuales entre compañeros- da lugar a responsabilidad administrativa, civil, penal y ahora el TS ha permitido penalizar desde la óptica disciplinaria. Anuncia que el procedimiento administrativo está previsto en la carátula de la web de la AEPD y es complementario de la vía penal y que, una vez iniciada esta última, en su caso, se interrumpe el primero por el principio *non bis in ídem*.

Otra medida impulsada por la AEPD es la creación de una web informativa sobre violencia de género que incluye asesoramiento y recomendaciones sobre cómo actuar si se está siendo espiada en la red.



En definitiva, se busca la tolerancia cero contra la violencia digital. Sin embargo, ahora los maltratadores solicitan el «derecho al olvido».

Además, expuso el éxito que ha supuesto en la AEPD, con una antigüedad de 26 años, el impulso del teletrabajo (el 78 % del personal de la agencia teletrabaja los lunes y los viernes, incluidos niveles 29) que ha dado muy buenos resultados; entre otros, ha conseguido retener al 100 % de los empleados/as y ha conseguido captar talento.

También se refirió a los objetivos marcados en el último plan de igualdad de la agencia, entre los que se incluye que el 50 % del personal que ocupa los puestos de niveles 28 y 30 sean mujeres, así como romper la tradicional brecha tecnología-mujeres.

Subrayó que la violencia en el ámbito digital, que se extiende especialmente entre los más jóvenes, es una lacra que hay que combatir, implicando al sector privado y a la sociedad civil y para ello ahora contamos con un buen marco normativo gracias a la LO de protección integral de la infancia y adolescencia y el anteproyecto de ley de violencia contra la infancia.

El derecho a la privacidad y la intimidad es esencial en el siglo XXI y la labor pedagógica en este sentido es esencial. Comenzando por la necesidad de un decálogo de buenas prácticas en el modo de informar sobre las víctimas de violencia sexual y digital; así como por la enseñanza en los colegios de un uso responsable de internet.

Finalizó subrayando la idea de la necesidad de alcanzar un gran pacto por la convivencia digital que incorpore a las familias, el sector público, el sector privado y la sociedad civil. Un pacto que el sector público tiene que liderar sirviendo como ejemplo e inspiración.

Y finaliza diciendo que ese salto a la empresa está previsto a través de la celebración próxima de un foro en el que Casa Real, CEOE, CECA, 8000 fundaciones, empresas de telecomunicaciones se van a comprometer públicamente a dar publicidad a este canal prioritario porque (afirma la ponente) la comunicación es el arma más poderosa del mundo.

En el debate se trataron varios puntos:

- Los derechos de los bebés y la violencia obstétrica.
- El ámbito de reduccionismo que supone la discapacidad, a veces las sentencias de incapacitación no analizan todos los ámbitos de la persona.
- Un fiscal señaló que a veces no tienen los medios para proteger a colectivos vulnerables: en las cárceles, personas con discapacidad, personas solas, aisladas, desprotegidas, sordas, etc.
- El hito que ha supuesto la primera sanción a un MCS *online* por difundir la identidad de la víctima en el juicio de la manada y consistió en una multa de 150000 euros.

La moderadora concluyó diciendo que es importante que salten las alarmas en situaciones de violencia, que si se consigue mejorar la justicia y la igualdad tendremos un mundo más justo y mejor y que un gran pacto de Estado contra la violencia digital contribuiría a ello.

Añadió que el camino empieza en cada uno, con la mayor implicación posible y tan importante es decir que algo se haga como predicar con el ejemplo.

## MESA 7: LA ACTIVIDAD DE CUIDADOS: SU REPARTO Y APLICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. CORRESPONSABILIDAD. CONCILIACIÓN. CUESTIÓN DE PRIORIDADES. JURISPRUDENCIA

Moderador:

- Luis Simo Moreno. Subdirector General de Programas. Instituto de la Mujer (IMIO).

Ponentes:

- Miguel de la Corte Rodríguez. Legal Officer Gender Equality Unity of the European Commission. Directorate General for Justice and Consumers.
- Inés Herreros Hernández. Fiscal, forma parte del Consejo Fiscal y de la Comisión de Igualdad de la Fiscalía General del Estado.
- Joaquín Nieto Sanz. Director de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en España.
- David Lafuente Durán. Asesor del Gabinete de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

Comienza la intervención el primero de los ponentes descritos: Miguel de la Corte Rodríguez, quien presenta el panorama de los permisos parentales en los países de la Unión Europea, tema objeto de su tesis publicada recientemente y titulada «Los permisos parentales en los países de la UE: impacto en la igualdad de género y buenas prácticas».

Divide su presentación en una serie de puntos:

- 1) A modo de introducción, comienza concretando los tipos de permiso a los que va a aludir a lo largo de su presentación: el permiso de maternidad y de paternidad, el permiso parental (lo que en España se conoce como cuidado de hijos) y que se utiliza cuando el hijo es un poco más mayor (hasta los tres años en España).

Hay unos estándares mínimos en la UE que todos los Estados miembros tienen que cumplir. El año pasado se adoptó una directiva que se tiene que trasponer en España en el plazo de dos años y medio que, entre otras cosas, ha creado un permiso de paternidad a nivel europeo.

- 2) Permisos en la UE: una directiva ha cambiado las reglas

Lo primero que se observa desde una perspectiva comparada es la diversidad. El permiso puede ser un derecho individual o puede ser un derecho familiar a repartirse entre los progenitores y que se decide en el seno de la familia. Si es individual puede ser transferible o no.

La duración del permiso también varía mucho: hay países en los que prácticamente la madre se queda en casa hasta los tres años del hijo. En España tenemos permisos retribuidos más cortos y la excedencia por cuidado de hijos que apenas se utiliza.

Los permisos pueden ser pagados o no pagados, y cuando son pagados el nivel de remuneración varía mucho también. Hay países que remuneran hasta el 100 % del salario y otros que pagan una cuantía fija al mes.

Los permisos también varían mucho en el tiempo: un ejemplo de ello es España.

No hay que dejarse engañar por el marco teórico de los modelos de bienestar: entre países relativamente similares hay muchas diferencias, lo que puede parecer paradójico.

Hay dos rasgos principales que tienen los permisos:

- El primero es que las madres tienen más derechos que los padres. El permiso de maternidad está presente en todos los países de la UE, con una duración mínima de 14 semanas. Pero la duración de este permiso varía muchísimo: desde 14 semanas en Alemania a 410 días naturales en Bulgaria.

Los permisos de paternidad no están presentes en todos los países porque la obligación es para dentro de dos años y medio. Hay tres países que no tienen permiso de paternidad todavía, que son Croacia, Alemania y Eslovaquia y, por otro lado, la duración de aquellos que sí lo tienen es normalmente de dos días a dos semanas. Hay cuatro excepciones a esto: Eslovenia (4 semanas), Lituania (1 mes), Finlandia (9 semanas) y España (12 semanas).

Se pregunta el ponente si está justificada esta disparidad entre el permiso de maternidad y paternidad. Reconoce que existen diferencias biológicas entre mujer y hombre en relación con la maternidad pero dice que no se pueden utilizar esas diferencias biológicas para justificar tanta disparidad en los permisos porque hay que tener en cuenta el elemento de cuidados. Un padre, a pesar de no poder amamantar, puede realizar todas las demás labores relacionadas con el cuidado de hijo/a y, además, la madre también necesita cuidados las primeras seis semanas posteriores al parto.

Por otro lado, expone el ponente, hay pocos incentivos para que el hombre use el permiso parental. Hay evidencia científica que demuestra que lo único que funciona para que el padre disfrute del permiso es la combinación de un derecho individual intransferible y que esté bien pagado, si no está uno de esos elementos el hombre no va a solicitar el permiso parental. Estos son los llamados «meses de papá», «cuotas parentales» o periodos reservados.

Hay países que tienen sistemas que actúan como sistemas disuasorios:

- Cuando existe un derecho familiar. Uno de esos casos es Estonia, que tiene tres meses de permiso (435 días pagados al 100 % y el resto con una tasa fija).
- Otro modelo que no funciona es el de los derechos individuales transferibles: ejemplo de Eslovenia, donde cada progenitor tiene 130 días de permiso parental pagado al 90 %, pero el padre puede transferirlo a la madre. Lo que sucede en muchos casos es que el padre transfiere el derecho a la madre.
- Otro modelo que tampoco funciona es el de los derechos personales e intransferibles pero no pagados. Por ejemplo, el sistema de excedencia por cuidado de hijo que tenemos en España: lo usan solo algunas madres, si lo usan. Cuando el derecho no está pagado casi nadie lo usa y si se hace uso es por la madre.
- Hay países también que tienen un derecho individual e intransferible al permiso pero un derecho familiar al pago, a la prestación de la SS: es el caso de Letonia, donde solo hay 18 meses de pagos pero se decide en la familia quién percibe la prestación.

Con estos sistemas son las madres las que toman los permisos y ni siquiera ellas en algunos casos. ¿Por qué? Por consideraciones culturales y económicas, porque el hombre suele ser el primer generador de ingresos.

Hay pocos incentivos a nivel europeo, por tanto, para que los hombres utilicen el permiso parental y es que solo hay 4 países que tienen permisos intransferibles y pagados: Rumanía (1 mes, al 85 %), Alemania (2 meses, al 65 %), Suecia (3 meses al 77,6 %) y Croacia (2 meses al 100 %).

3) ¿Qué impacto tiene esta configuración en la igualdad de género?

Las mujeres cogen más permisos que los hombres y su efecto es más negativo cuanto más largo sea el permiso. Y ello porque los efectos en el empleo se traducen en el hecho de que cuando los permisos son cortos existe un efecto positivo para la participación de las mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, cuando el permiso es más largo, se produce el efecto contrario, y la doctrina discrepa en cuanto a cuál es el punto de inflexión.

A nivel de los salarios, la evidencia demuestra que hay efecto negativo en todo caso. El efecto negativo es aún mayor cuanto más largo sea el permiso. Desde un punto de vista económico es mejor tener permisos cortos y bien pagados que tener permisos largos y mal pagados.

4) Algunas buenas prácticas para que los hombres se involucren en la igualdad de género

En el marco del permiso parental hay cuatro buenas prácticas.

La primera, los llamados «meses de papá», como es el caso de Suecia. Suecia tiene tres meses de este permiso, casi al 80 % de remuneración, que disfrutan prácticamente todos los padres.

Luego están las llamadas primas por corresponsabilidad. La prima puede ser más prestación o una bonificación en los impuestos. Un ejemplo de ello lo encontramos en Alemania. Alemania concede 36 meses de permiso por cada progenitor, que no se pueden transferir. Sin embargo, solo se pueden pagar 12 meses y es un derecho familiar. En este sistema, si uno de los padres toma dos meses pagados, en vez de dar 12 meses pagados se dan 14. La consecuencia es que todos los padres toman dos meses. Tiene casi el mismo efecto que «los meses de papá».

Un tercer sistema de buenas prácticas es la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad. España se va a convertir el año que viene en el primer país que equipara los permisos de maternidad y paternidad. España, además, el 1 de enero de 2021 se convierte en el país de la UE con más meses no transferibles y bien pagados para el hombre.

Otra buena práctica es la obligatoriedad en el uso del permiso de paternidad. En esto, España no fue la pionera, fue Portugal, que en el año 2002 instauró una parte del permiso de paternidad obligatoria pero ahora en cuanto a duración España ocupa el número uno con cuatro semanas obligatorias este año y seis semanas el año que viene.

Sus conclusiones son:

- Existen más derechos para las madres que para los padres.
- Existen pocos incentivos para que los hombres se tomen el permiso parental.
- La familia y el trabajo no se pueden separar por lo que la única manera de conseguir la igualdad real es logrando la igualdad en la familia. Por eso la corresponsabilidad es un requisito para lograr la igualdad en el mercado laboral.

La segunda ponencia corre a cargo de Inés Herrero.

Inés Herrero comienza su intervención declarando que desarrollar todas las actividades que realiza en su vida profesional le ha resultado y le resulta posible gracias a su compañero de proyecto familiar quién, desde el primer momento asumió el 50 % de las labores que le correspondían. Expone su caso para hacer ver que, en muchos casos, cuando las mujeres están ocupando los espacios públicos es gracias a que son menos abusadas que otras.

Cuando se habla de las tareas de cuidados y de corresponsabilidad, explica, se habla de abusos porque la corresponsabilidad no es real. ¿Por qué tenemos que soportarlo todo? Se pregunta la ponente. «Nuestras madres han sido mujeres abusadas y nuestras abuelas han sido mujeres abusadas». Dice que el término corresponsabilidad no le gusta porque no tiene perspectiva de género. Las mujeres en muchos casos son responsables absolutas, de manera que el término invisibiliza el abuso.

Herrero expone (parafraseando el título de la mesa 6 con el contenido de la 7) que de lo que estamos hablando cuando hablamos de corresponsabilidad es de un sistema económico. Un sistema económico cuyas costuras revientan cuando la mujer se incorpora de manera masiva al mercado de trabajo. ¿Quién se dedica entonces a los cuidados? Es por ello por lo que dice que nos encontramos en una situación de crisis de cuidados. El patriarcado se ha sostenido hasta el momento actual en casi todos los lados a través de una ideología de estructura que es transversal y que tiene unas raíces históricas asentadas, y que lo que supone es un conjunto de acciones y valores que otorga derechos a los hombres en detrimento de los de las mujeres. A las mujeres se les ha relegado a los espacios privados.

Estamos en una crisis de los cuidados porque existe un derecho al cuidado, pero también existe un derecho a ser cuidado/a y a cuidarse. Expone cómo a los cuidados no se les ha dado ningún valor económico y cómo, al mismo tiempo, nunca se ha asumido por el sistema económico que tenemos cuerpos finitos y vulnerables.

La corresponsabilidad es un término que no permite ver que lo que oculta es el abuso intolerable. Señala que ni siquiera en la ley de dependencia se da un valor económico a los cuidados.

La conciliación, dice, sigue siendo algo que asumen las mujeres e incluye también el derecho a cuidarnos.

Cuando hablamos de la perspectiva de género, tenemos que tener en cuenta que lo que se exige a una madre no es equiparable a lo que se exige a un padre. «Está el padre, el padrazo y una categoría que no hemos inventado todavía, que es la que se puede equiparar con la madre». El hombre se está sumando ya a la ola de no abusar de las mujeres.

En el mundo judicial esto supone ser capaz de entender la realidad sobre la que hay que aplicar la norma más allá de los estereotipos y, además, aplicar la norma más allá de esto, eso es juzgar con perspectiva de género. Es decir, prescindir de la educación machista, ser capaz de sobreponernos a todo ese bagaje para estar en condiciones de aplicar la justicia en igualdad.

Hace una reflexión en torno a cómo están configuradas las normas, poniendo entre otros ejemplos el que no se contemple la figura del padre ausente, el que no se ha preocupado jamás por sus hijos. Este prototipo, una vez divorciado se opone a pagar una pensión compensatoria a la patria potestad por el trabajo precario de la madre de sus hijos, existiendo una causalidad evidente entre esa precariedad y el hecho de no haber tenido la oportunidad de prosperar por cuidar a los niños.

Y concluye recordando que las mujeres tenemos premura en vivir las vidas que queremos en plenitud.

Interviene en tercer lugar Joaquín Nieto Sanz.

Su intervención gira fundamentalmente en torno a los cuidados no remunerados. La actividad de cuidados reviste una importancia central en el sistema productivo.

Desde hace tres años la Confederación Mundial de Estadísticos ha considerado los trabajos de cuidados no remunerados como trabajo. Esto es un cambio radical porque la consideración como trabajo de estas actividades no carece de consecuencias.

En términos cuantitativos, cuando hablamos de trabajos de cuidados no remunerados, representan 16400 millones de horas al año, lo que significaría 2000 millones de empleos. Eso representa el 9 % del PIB. En el caso de España, estaríamos hablando de 130 millones de horas, es decir, 16 millones de empleos: el 15 % del PIB.

¿Quién realiza esos trabajos? Los  $\frac{3}{4}$  de esas horas en el mundo las realizan mujeres, en el caso de España  $\frac{2}{3}$ . Esto significa, en tiempo, que las mujeres dedican 4 horas y 23 minutos de media y los hombres 2 horas y 6 minutos de media. ¿Cómo está evolucionando este dato? Los avances son lentos y limitados. Si analizáramos lo que sucede al año, el cambio sería que las mujeres dedicaran al día 2,1 minutos de tiempo menos y los hombres dedicaran 1,2 minutos más al día. Sería necesario que pasaran muchas décadas si las cosas evolucionan al mismo ritmo que el actual. Esta situación tiene repercusiones clarísimas, estando algunas de ellas relacionadas con el mundo laboral: las mujeres tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo (el 70 % de las mujeres desearían estar trabajando, pero su participación es muy inferior), ello genera frustración en el acceso y acceso en peores condiciones.

En el caso de España, el 25 % de las mujeres dicen que están fuera del mercado de trabajo por dedicar su tiempo a las tareas de cuidado no remuneradas, y éste es un porcentaje muy alto en relación a los países de su entorno. Este porcentaje es, por ejemplo, del 13 % en Portugal o del 10 % en Francia.

Esta discriminación se observa también en las condiciones inferiores que tienen las mujeres en el mercado de trabajo. Particularmente porque lo hacen en profesiones feminizadas que están peor remuneradas y lo hacen con una brecha salarial, que asciende al 23 % en su cómputo anual y al 14 % por hora trabajada.

Es necesario corregir esta situación por justicia social y también porque si no se producirá una crisis de cuidados, teniendo en cuenta la evolución demográfica y otras evoluciones que se están dando en la sociedad.

En la OIT se plantea una línea alternativa a lo que sucede actualmente para acabar con la discriminación y las desigualdades otorgando la atención que corresponde a los trabajos de cuidados. La propuesta de la OIT se define como las 5 «R». Se trata de reconocer, redistribuir, recompensar, reducir y facilitar la representación.

- Reconocer es el primer paso: reconocimiento del valor de ese trabajo a las personas que cuidan.
- Redistribuir: hay que redistribuir el tiempo dedicado a los cuidados de modo igualitario.
- Reducción y recompensa: los trabajos de cuidados no remunerados deberían también reducirse, recompensándose económicamente. Esto significa que es necesario proveer sistemas de asistencias públicos y privados sobre los cuidados, teniendo en cuenta la evolución demográfica y otras cuestiones como las reconfiguraciones en la propia estructura de la sociedad (por ejemplo, las familias «monomarentales», que son ya el 10 % en España).
- La quinta «R» es la de la representación: las personas que ejercen estas labores de cuidados deben ser adecuadamente representadas.

Para alcanzar las 169 metas de los 17 objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2020 se debe atender adecuadamente a los servicios de cuidados, lo que significa una oportunidad de redistribución de la actividad económica. Esto resuelve también el impacto de la 4ª Revolución Industrial en el mercado de trabajo: si se presta la adecuada atención al potencial de empleos que hay detrás de la actividad de cuidados, se puede dar respuesta a la posible destrucción de empleos derivada del cambio tecnológico. Más concretamente, si en los próximos diez años se incrementaran las inversiones en este campo, se conseguiría generar un millón de empleos nuevos con mayor equilibrio de género en estas profesiones feminizadas.

Para aprovechar esta oportunidad es necesario adoptar una serie de políticas públicas, entre otras, las relativas a los permisos, pero también la atención y el debido respeto a las personas que ya están desarrollando este tipo de tareas (las empleadas del hogar, que son más de tres millones en el mundo—más de 600000 en España). La ratificación del convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos sería un paso adelante muy importante porque las empleadas del hogar en España (en su mayoría mujeres) no tienen un sistema de seguridad y salud como el que tienen el resto de trabajadores y son el único colectivo laboral que no tiene derecho al desempleo. Termina su exposición asegurando que el reconocimiento y dignificación de su trabajo sería un paso adelante muy importante.

La última persona que interviene es David Lafuente.

Comienza su intervención felicitando a los participantes por creer en la igualdad y asegurando que si se avanza en igualdad es por la labor de funcionarios/as que luchan por ello, no solo altos cargos. Continúa ofreciendo datos del Ministerio de Igualdad. El primero, que 9 de cada 10 solicitudes de excedencia por cuidado de hijos en 2019 proceden de mujeres. El segundo, siguiendo datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), que el 34,5 % de las mujeres que pudiendo trabajar no lo hacen es por dedicarse al cuidado del hogar, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es solo del 5,6 %.

En cuanto a terminología, señala la importancia de no confundir la responsabilidad social corporativa (RSC) con el cumplimiento normativo (compliance) y se refiere, por ejemplo, a la obligación impuesta por el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, de contar con un plan de garantía de la igualdad para empresas de más de 50 trabajadores.

Otra precisión que le preocupa es la importancia de distinguir entre la agenda de igualdad y la agenda de diversidad. La diversidad se predica de otro tipo de colectivos. Si se incluye la agenda de igualdad en la de diversidad, corremos el riesgo de eclipsar la cuestión de la igualdad y, además, debe tenerse en cuenta que las mujeres no son un colectivo sino la mitad de la humanidad.

En cuanto al concepto de corresponsabilidad sí le parece adecuado, a diferencia del de conciliación (discrepando de la opinión de la magistrada Herreros). Y ello (argumenta) porque el concepto de corresponsabilidad, aunque se queda corto, incorpora la idea de que ambos progenitores tienen derechos.

Hace también una reflexión en primera persona tras su reciente paternidad. Explica su satisfacción al volver del trabajo, después de su reincorporación, y de que su hija le echara de menos. Dice que los hombres también deben reivindicar ese derecho.

Explica también su experiencia en la reunión de Sochi (Rusia) y la posición de España como país referente en dos cuestiones, de las que nos debemos sentir orgullosos:

- la lucha contra la violencia de género, en la que somos líderes, y
- la equiparación de permisos entre maternidad y paternidad.

La equiparación de permisos tiene su razón de ser en la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres, tal y como aparece en la exposición de motivos del RDL 6/2019 citado. La imposibilidad de transferir permisos, la «intransferibilidad» (comenta) es uno de los aspectos fundamentales para el éxito de estas medidas.

Concluye afirmando que hay que hacer cambios sustanciales en la educación, en la transparencia salarial y que la Administración tiene que trabajar con el tercer sector y la sociedad civil para avanzar en la igualdad.

Se pasa al turno de preguntas.

1. La primera pregunta formulada es: ¿dónde conceptuamos el abuso social de lactancia materna hasta los seis años y a demanda?  
Responde Inés Herrero diciendo que se está generalizando una crianza muy individualizada y que el modelo productivo no cuadra con la necesidad de dar cuidados y con las maternidades tan sacrificadas. No son compatibles, no se adecúan.
2. La segunda pregunta gira en torno al cambio en la concepción sobre la maternidad, desde los años 70 hasta la actualidad. Se pregunta en concreto si hay intereses por encima de las mujeres.  
Se genera un pequeño debate al respecto. Miguel de la Corte interviene apuntando datos de la OMS, que recomienda amamantar a los niños hasta los dos años y dice que es también mejor para la salud de la madre.

Conclusiones:

1. El marco normativo que reconoce permisos y licencias para cuidado de hijo tiende a desincentivar los permisos para los hombres.
2. Una de las buenas prácticas a nivel comparado en materia de permisos es que estos sean individuales e intransferibles.
3. Las labores de cuidados han sido denostadas o silenciadas (o invisibilizadas) históricamente, generando una situación de abuso hacia la mujer.
4. El sistema productivo se ha sostenido gracias a la invisibilización de estas labores, que históricamente han recaído sobre la mujer y así sigue sucediendo de manera mayoritaria y a la vista de los datos internacionales y nacionales de los que disponemos.
5. Esa falta o insuficiencia de visibilidad ha supuesto, en términos económicos, el desaprovechamiento de un importante potencial en el mercado de trabajo.
6. Las tareas de cuidado seguirán adquiriendo relevancia en los próximos años, como consecuencia de los cambios sociodemográficos, obligando así a los poderes públicos a no desaprovechar esta oportunidad, que puede ser clave para hacer frente al nuevo contexto post 4ª Revolución Industrial.
7. Esa reconfiguración de las tareas de cuidados pasa por el adecuado y debido reconocimiento de las personas que lo desempeñan a día de hoy, en términos retributivos y de protección social.

## **MESA 8: INTERNACIONAL.POLÍTICAS PÚBLICAS EN EL ÁMBITO MULTILATERAL. BALANCE Y PERSPECTIVAS DE FUTURO**

Comienza la sesión con una breve introducción por parte de la moderadora, Ana Gallego Torres, directora general de Cooperación Jurídica Internacional y Derechos Humanos y procede a la presentación de los integrantes de la mesa:

1. Teresa Lizaranzu, consejera de la REPER ante la Unión Europea.
2. Enrique Gil, secretario general de la Conferencia de Ministros de Iberoamérica (COMJIB)
3. Inmaculada Zamora. Secretaria general de la Fundación Internacional y para Iberoamericana de Administración y Políticas Públicas (FIAPP).



4. M<sup>a</sup> del Mar Cabrejas. Magistrada y vocal del CGPJ.

5. Adela Diez, directora de la Oficina de Derechos Humanos (ODH) del MAAEEC.

1) Comienza Teresa Lizaranzu, consejera de la REPER ante la UE, haciendo un balance y perspectivas de la Cumbre de Pekín en 1990 +25, conferencia de la que en este año se cumplen los cinco años. Dicha conferencia que ha sido y es clave para llegar a una política exterior feminista. Fue en esa conferencia en la que Hillary Clinton dijo que «los derechos humanos son derechos de la mujer y los derechos de la mujer son derechos humanos». Y en 25 años el género ha pasado de un enfoque sectorial a transversal, creando una agenda propia y hoja de ruta propia, con toma de conciencia en derechos humanos, y asuntos cruciales como «Mujer, Paz y Seguridad», «Mujer en la Economía», cambio climático, comunicación, etc.

Desde entonces podemos decir que se ha avanzado en muchos campos, ya que, por ejemplo, se ha propiciado que muchos países que no tenían legislación en materia de violencia de género o normas sobre participación de la mujer en la economía, la hayan desarrollado ya. Asimismo, se ha avanzado mucho en temas de comunicación y de representación institucional que han permitido visibilizar e incrementar la presencia de las mujeres en los organismos internacionales (OOII).

Asimismo, en el ámbito de la UE se ha creado el Instituto Europeo de Género (EIGE) que genera estadísticas desagregadas por género, indicadores y lo que es más importante, se ha logrado introducir la perspectiva de género como componente de las políticas económicas que derivan de las diversas libertades de circulación. Todo este proceso ha culminado en la aprobación de la Estrategia para Igualdad 20-25, en la que ya se incluye la política de género de manera transversal.

Los presupuestos de la UE, la Agenda Digital, el impacto en tecnologías, la política de cambio climático, etc., son también ejemplos de este enfoque transversal. Hay un claro apoyo a las políticas multilaterales.

España es uno de los países que más ha crecido y, sobre todo, en lo que se refiere a la participación de la mujer en las decisiones políticas, situándose en la tabla del 1 al 100 por encima de la media, habiendo pasado del 62 al 67,5 entre 2005 y 2018.

Como conclusión y basándonos en los estudios de las estadísticas del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) de estos 25 años, hemos ido avanzando en combatir la brecha salarial y la violencia de género, pero lentamente. La coordinación de políticas ha funcionado.

2) A continuación, comienza su exposición Inmaculada Zamora, secretaria general de la FIAPP, señalando que el género es una prioridad para la UE. La cooperación española tiene un plan director en el que la política de género ocupa un puesto destacado, pero su intervención no se va a centrar en materias que son más propias de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), sino en exponer cuál es la actividad de la FIAPP y cuál es su incidencia en la política de género.

La FIAPP es: a) una institución de cooperación que ejecuta proyectos de la UE que, además, b) suelen ser de asistencia técnica para apoyar a países que lo necesiten y la asistencia se hace entre pares, entre homólogos.

¿En qué contribuye la FIAPP a este debate?

En programas regionales entre Europa y América Latina en determinadas áreas como la gobernanza, el acceso a la justicia de grupos vulnerables, la garantía del cumplimiento de las reglas de Brasilia, etc.

Como ejemplo de proyecto cita el programa de acceso a la Justicia en América Latina de grupos vulnerables «EUROSOCIAL», en cooperación con la COMJIB y con el CGPJ. Gira en torno a la aplicación de las «Reglas de Brasilia». Estas reglas de acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad fueron aprobadas por la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, que tuvo lugar en Brasilia durante los días 4 a 6 de marzo de 2008.<sup>1</sup>

Con su aplicación se trabaja para luchar contra delitos como el crimen organizado, la trata de mujeres, y todas las formas de corrupción que afecten a las mujeres por su condición.

En cuanto a los desafíos a que se enfrentan en la cooperación española, cita tres cuestiones que son vitales:

- a) La importancia y el poder de los datos para medir los problemas. Cuidar que los datos siempre vengan desagregados por sexos.
- b) La necesidad de favorecer la participación de expertos en justicia.
- c) Trabajar la transversalización de género. Aunque la mayoría de proyectos que se desarrollan lo hacen en América Latina, el género no es lo más importante en esa área, por lo que respecta a FIAPP. AECID, por el contrario, sí que tiene varios programas de género centrados en esa zona geográfica.

3) Comienza su intervención Enrique Gil, secretario general de la COMJIB y como el resto de asistentes agradece la invitación del ministerio y, sobre todo, a la organizadora, Carmen Hernández.

Comienza recordando que la igualdad es equilibrio y que es inherente a la justicia, y celebra que la COMJIB cumpla 50 años.

En la última conferencia que se celebró en julio del año pasado, se ratificaron varias líneas que conformarán el plan de trabajo de la COMJIB para los años 2020-2022, y una de ellas fue la equidad de género, liderada por Colombia y Cuba. De esta manera, se establece por ejemplo una coordinación jurídica específica a través de la transferencia de buenas prácticas (legislativas o de práctica jurídica).

En los últimos años, la COMJIB ha incluido la política de género como línea transversal habiéndose reunido por primera vez en julio de 2017 el Comité para la Equidad de Género (<https://comjib.org/1a-reunion-del-comite-para-la-equidad-de-genero-de-la-comjib/>)

En esta política pública se señalan como objetivos: el acceso a la justicia y el enfoque de género en los sistemas penitenciarios.

- El acceso a la justicia de las víctimas de violencia de género (VIOGEN) no es sencillo y en muchos casos las víctimas acaban humilladas, lo que produce una revictimización.
- Por lo que respecta al enfoque de género en instituciones penitenciarias (IIPP), se centra en la situación de las mujeres presas por narcotráfico (el 96 % de ellas, de haber conocido la pena no habrían cometido el delito). La dificultad del acceso a la información jurídica en este sector de población las hace más vulnerables.

El Comité de Equidad de Género de la COMJIB en su última reunión de junio de 2019 definió los dos ejes prioritarios para los años 2019-2021 de su trabajo:

---

<sup>1</sup> Las presentes reglas no se limitan a establecer unas bases de reflexión sobre los problemas del acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad, sino que también recogen recomendaciones para los órganos públicos y para quienes prestan sus servicios en el sistema judicial. No solamente se refieren a la promoción de políticas públicas que garanticen el acceso a la justicia de estas personas, sino también al trabajo cotidiano de todos los servidores y operadores del sistema judicial y quienes intervienen de una u otra forma en su funcionamiento.

- El fortalecimiento de las capacidades institucionales (impulsar iniciativas para la creación de unidades judiciales especializadas en VIOGEN).
- La formación continua en violencia de género (impulsar iniciativas en las Universidades, en los sectores profesiones que traten con las víctimas, sensibilización y formación).
- La COMJIB se compromete a que las mujeres participen en paneles y en licitaciones.

El secretario general de la COMJIB recapitula recordando que estamos frente a una discriminación que viola los derechos humanos (DDHH) como, por ejemplo, el de representación política y que una democracia no puede ser auténtica si prescinde de la mitad de su población o la tiene infrarrepresentada.

Y recalca el eslogan para recordar: «Los derechos de las mujeres NO son los de un colectivo. Igualdad, NO diversidad».

#### 4) Prosigue María del Mar Cabrejas. Magistrada, representante del CGPJ

Su intervención va a girar en torno al acceso a la justicia que facilitan las llamadas «Reglas de Brasilia» cuyos destinatarios son operadores jurídicos: policía jueces, fiscales, políticos, etc.

Lo cierto es que la desigualdad se produce en momentos críticos, que es cuando se acude a buscar respuesta a los juzgados, el problema se plantea cuando allí se revictimiza a la víctima.

En general, en España tenemos un buen cuerpo legislativo (LO 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Real y Efectiva de Mujeres y Hombres; Ley 4/2015, de 27 de abril, del Estatuto de la Víctima del Delito; Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género...), pero con ciertos problemas en su aplicación efectiva). En otros países, el panorama es peor.

El CGPJ forma parte de las reglas de Brasilia como operador jurídico (su función es evitar que las personas vulnerables no puedan acceder a la justicia o que reciban un trato injusto, inadecuado o ilegal). Por lo que se refiere a las mujeres, acuden a la justicia de manera vulnerable en muchas ocasiones (así, en el ámbito penal). Por lo que se refiere a la violencia de género, se está observando que en muchos de los casos no existían denuncias previas, lo que indica que algo no está funcionando.

¿Qué es la situación de vulnerabilidad según las reglas de Brasilia? Las que afectan a la edad, a las circunstancias sociales, económicas, por razón de sexo, etc. Todas estas suelen afectar a mujeres.

Las reglas de Brasilia distinguen dos ámbitos:

- Uno previo de acceso a la justicia, que incluye la información previa a la interposición de la denuncia (derecho a intérprete, psicólogo...), derecho a que la información sea accesible incluso físicamente para los ciudadanos que viven en los pueblos más apartados. Se puede apreciar que algunas mujeres han sufrido un colapso, un bloqueo psicológico, etc. cuando son víctimas de delito.
- El que hace referencia al tratamiento de la mujer dentro de la Administración de justicia, que ha de mostrar una sensibilidad hacia la víctima. Ha de aclararle: ¿cuál va a ser su posición como denunciante?, ¿de qué recursos dispone?, ¿quién es quién durante el proceso judicial? Se debe procurar que no se sienta sola ni desamparada en ese momento (posibilidad de que pueda ser acompañada por un familiar o amigo/a); que el lenguaje que se utilice sea claro en las citaciones y en el proceso. Y pone ejemplos de sentencias de la Corte de México en relación con una persona autista y de Perú.

Por último, la magistrada Cabrejas asevera que las reglas de Brasilia persiguen proteger a la víctima y cambiar su percepción del sistema de protección judicial, de hecho se inspira en el Estatuto de la víctima

de España. Esperemos que todos los países procedan a su correcta aplicación y que ello dé como resultado que todas las personas que necesiten acceder a la justicia puedan hacerlo con tranquilidad y que la Justicia repare sus derechos y les trate con dignidad.

5) Finaliza el turno de intervenciones, Adela Díaz, Directora de la ODH (MAUC)

Adela Díaz expone que la tarea más importante de la Oficina de Derechos Humanos es hacer política exterior. Algo mucho más etéreo que todo lo antes expuesto por el resto de ponentes, ya que solo se recogen sus frutos a medio/largo plazo.

La no discriminación por razón de género es una de las prioridades de la política exterior española en materia de derechos humanos y en ella se trabaja en los ámbitos bilateral y multilateral (NNUU y regional).

Las tres iniciativas en las que actualmente están trabajando son:

a) Conmemoración de los 25 años de la Conferencia de Pekín.

En 2020 se celebra el 25º aniversario de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995), que estableció la hoja de ruta más avanzada para la promoción y protección de los derechos de las mujeres. España ha participado desde el principio en esta conmemoración.

Además del enfoque intergubernamental, México, Francia y ONU Mujeres impulsan la vertiente multistakeholder de la conmemoración a través del denominado Foro Generación de Igualdad, en el que participan Estados, organizaciones de la sociedad civil, agencias ONU, el sector privado, parlamentos, academia, etc. Se busca aglutinar a actores de cambio que puedan hacer avanzar los elementos que en este ámbito encuentran mayores resistencias en el contexto intergubernamental y, de este modo, contribuir a la conmemoración de Beijing+25 desde posiciones de vanguardia en la defensa de los derechos de las mujeres. El Foro se articulará en dos citas en México (mayo 2020) y en París (julio 2020).

b) Mujeres, Paz y Seguridad.

Confluyen en la agenda Mujeres, Paz y Seguridad (MPS) elementos de seguridad y elementos de derechos humanos. La resolución 1325 del Consejo de Seguridad, la primera sobre MPS, adoptada en 2000, constituye un hito en la incorporación de la perspectiva de género a la prevención, gestión y solución de los conflictos armados. El desarrollo de la agenda MPS permite constatar una evolución desde la consideración de la mujer como víctima de los conflictos armados y, en particular, de la violencia sexual en conflicto, hacia la consideración de la mujer como actor esencial en la prevención y resolución de conflictos y en la reconstrucción posterior.

Coincidiendo con el décimo quinto aniversario de la resolución 1325 en el año 2015, desde su presidencia del Consejo de Seguridad, España impulsó la celebración de un debate abierto de alto nivel sobre MPS. Durante el mismo se aprobó una nueva resolución sobre esta agenda, la resolución 2242. Además, en el marco de ese debate España anunció varios compromisos que se han ido poniendo en marcha desde entonces, como el establecimiento de una Red de Puntos Focales sobre MPS o la elaboración de un II Plan Nacional de Acción sobre MPS, que fue aprobado en 2017.

En este marco, en septiembre de 2019 Finlandia y España presentaron la iniciativa «Compromiso 2025», destinada a garantizar la participación efectiva de mujeres en los procesos de paz.

c) Género y Cambio Climático. Se trata de un ámbito en el que se está empezando a trabajar. Incluye dos vertientes fundamentales:

- La identificación de los efectos que el cambio climático tiene sobre los derechos de las mujeres y las niñas.
- La garantía de la efectiva participación de las mujeres en la lucha contra el cambio climático. Las mujeres son agentes de cambio, por lo que es fundamental que formen parte y lideren proyectos medioambientales.

La moderadora agradece sus palabras a todas las personas participantes y procede a dar un turno de palabra para que una por una resuma sus ideas principales:

1. Teresa Lizaránzu (Consejera de la REPER ante la UE), estima que «nos encontramos ante fuertes desafíos como la agenda digital y las tecnologías (IA) que pueden suponer una oportunidad o una nueva brecha para las mujeres; el cambio climático...»

Surgen riesgos de redefinición de conceptos asentados de las políticas de género en el ámbito internacional: salud reproductiva o estadísticas de género.

Asimismo, aparecen interrogantes en sociedades avanzadas que muestran fuertes debilidades con la mujer, así por ej: «la paradoja nórdica» (Suecia, Finlandia y Dinamarca se encuentran entre los países con la mayor igualdad de género del mundo, pero, desproporcionadamente, tienen altas tasas de violencia de pareja contra las mujeres).

2. Adela Díaz afirma, «estamos retrocediendo con respecto a lo negociado en Pekín +25, sobre todo con respecto a derechos y salud sexuales y reproductivos». En la actualidad, 25 años después, el acuerdo alcanzado en Beijing es cuestionado, poniendo en peligro consensos básicos sobre la materia. Por todo ello, el 25 aniversario de Beijing se plantea como un verdadero reto para no retroceder en el lenguaje acordado y en los compromisos adquiridos.

3. Para M<sup>a</sup> del Mar Cabrejas, del CGPJ, hay que cambiar las estrategias porque «nos están ganando por la mano».

4. El mensaje de Inmaculada Zamora, Secretaria General de la IAPP, es que «No cejemos».

5. Enrique Gil señala que no hay que centrarse solo en la existencia de normas para asegurar la igualdad (que también), sino en la realización de políticas que la hagan efectiva. «Hay que rediseñar lo práctico».

La moderadora finaliza resumiendo el debate en la mesa afirmando que ya hemos obtenido la igualdad nominal. Pasemos a la real.

- Una participante peruana señala que en Perú y Ecuador se rebelan contra el enfoque de género por desconocimiento y que la violencia de género se trata como violencia familiar.
- Isabel Castellví del IMIO apunta que el problema es que hay una ruptura entre el discurso de la ley y la práctica desde los años 90. El brazo ejecutor de la UE son los fondos estructurales y solo el 1 % se invierte en disminuir brechas de género.

Además, al hablar de diversidad, se desdibuja la igualdad mujer-hombre y la UE cada vez lo defiende menos, a pesar de que detecta un claro retroceso, no que avancemos lentamente.

- Teresa Lizaranzu constata que el debate ya no está ahí. Las áreas prioritarias ahora son la Agenda verde, el cambio climático, la inteligencia artificial. Pero también constata que no vamos para atrás en financiación.

**Acto de clausura:**

La ceremonia de clausura se ciñó a unas breves palabras a cargo de Abigail Fernández González, Dra. del CEJ, organismo coorganizador de las jornadas y Consuelo Castro Rey, abogada general del Estado.

Comienza Abigail Fernández señalando su satisfacción porque el CEJ haya contribuido a organizar un año más estas jornadas y recalca que conseguir la igualdad implica una construcción organizativa, que exige datos, reflexiones, conocimientos, estímulo para la conquista de la igualdad material.

El CEJ contribuye a la transmisión de valores, de formación, frente a las resistencias enormes de la sociedad. La formación debe ser crítica, transversal, de calidad, innovadora, que permita corregir inercias que la Administración de justicia no puede permitir.

Por su parte, Consuelo Castro Rey, abogada general del Estado, agradece la organización de estas jornadas aludiendo a que no se puede decir que haya falta de interés por la igualdad en el ministerio. Si cuesta lograrlo es por la vigencia de estereotipos de género y a que las normas no siempre se aplican de forma igualitaria.

Indica que no hay dos culturas iguales y que hay ámbitos recónditos, atributos de la personalidad, componentes sociales o culturales que inciden en esta lucha. No somos conscientes de hasta qué punto estos sesgos y esos valores androgénicos condicionan nuestra actuación, por lo que hay que identificarlos primero para combatirlos después.

Y concluye con la reflexión de que los discursos teóricos tienen más de 200 años. Concepción Arenal tuvo que disfrazarse de hombre para estudiar la carrera de Derecho y solo se le permitió ir como asistente.

Todo cuesta un gran esfuerzo y los privilegios «cuestan más de lo que valen».

De ese modo se clausuran las II Jornadas de Igualdad y Justicia de 2020 que ya constituyen un referente en España de reflexión sobre la igualdad en el mundo jurídico y otros sectores conexos, agradeciendo su participación a todos los ponentes, a la audiencia y a todas las personas que han contribuido en su organización.

Concluye animando a todos los presentes, ellos y ellas, a que aprovechen lo aprendido en las conclusiones de estas segundas jornadas poniéndolo en práctica y emplazándoles hasta el año próximo en que esperemos se puedan celebrar las que serán ya las III Jornadas de Igualdad y Justicia.

**Relatoras:**

- Cecilia Magro Mañas: Mesas 1 y 7.
- Susana Orozco Rico: Mesa 2.
- M. Luz Puerto Mendoza: Mesas 3 y 5.
- Judith Fernández Pedraz: Mesa 4.
- Eva Nárdiz Pérez: Mesa 6.
- Nuria López Fernández: Mesa 8.
- Carmen Hernández Antolín: Inauguración, clausura y coordinación general de «Relatorías».

## **CONCLUSIONES**

**Inauguración:**

Se parte de algunas de las conclusiones de las I Jornadas de Igualdad y Justicia celebradas en 2019:

1. La igualdad como base para un mundo próspero en el marco de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS). La igualdad es también una cuestión de justicia social y eficiencia económica.
  2. Tras dos generaciones, ¿han desaparecido las barreras a la igualdad o perviven obstáculos?
  3. En la UE se ha observado un riesgo cierto de regresión en las políticas de igualdad: la convención de Estambul no ha sido suscrita por todos los Estados miembros de la UE.
- Apostar por la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres solo tiene un camino: el de las reformas y, entre ellas, se incluyen la lucha contra la violencia sexual, la igualdad retributiva y la perspectiva de género en las normas.
  - El lenguaje no es neutral, es un elemento clave, capaz de profundizar en situaciones de sexismo porque el lenguaje es un reflejo de la cultura. Esta es la razón por la cual desde el Ministerio de Justicia se quiere impulsar un proyecto de modernización y democratización del lenguaje político.
  - Celebrar regularmente este tipo de foros es de extraordinario valor para analizar la vigencia del principio de igualdad y el grado de implantación real, así como detectar el punto en el que nos encontramos.



**Mesa 1: Mujeres pioneras.**

- El Instituto Europeo de Igualdad de Género ha advertido de que ningún país ha alcanzado la igualdad efectiva. Añade que, incluso, se pueden observar en el mismo 2020 retrocesos en esta materia, pese a que los propios objetivos de desarrollo sostenible consagran la igualdad de género como una de sus metas.
- La Constitución española (CE) propugna la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico en su artículo 1.1 y recoge, en el artículo 9.2, la obligación de los poderes públicos de lograr la igualdad efectiva, así como el reconocimiento de dos derechos fundamentales: la igualdad ante la ley que consagra el artículo 14 y el derecho a la no discriminación que se encuentra en los artículos 35 (no discriminación en el trabajo) y 39 (igualdad de hijos habidos dentro o fuera del matrimonio).
- La CE debe interpretarse en el marco internacional, teniendo en cuenta en todo caso las diferencias entre países, apreciándose diferencias en los derechos a la igualdad y derecho a la no discriminación.
- El legislador democrático tiene capacidad de hacer evolucionar la CE conforme a los cambios de la sociedad y complementariamente el Tribunal Constitucional (TC), que no puede sustituir al poder político. Es palmario que hay materias donde la CE es más generosa, pero otras donde la CE adolece de limitaciones, por lo que la interpretación amplia es fundamental.
- Existen indicadores que permiten evaluar si una sociedad es o no machista y España ocupa, en cuanto a igualdad de género, en el marco de los países de la ONU: el 15º puesto en el entorno y el 29º en el mundo, pero aquí no se incorpora el «cuidatoriado», actividad de cuidados, que representa un 41 % del PIB, según datos de Intermón Oxfam.
- Se destaca la existencia de cátedras de género en todo el mundo, el concepto de perspectiva de género y la medición del impacto de género en la elaboración normativa, frente a la falta de menciones en jurisprudencia al género. Solo se ha utilizado en referencia a la Ley Orgánica 1/2004, de protección integral contra la violencia de género. Nunca se tiene en cuenta la posición histórica de la mujer.
- La igualdad de género y no discriminación actúan frente a cualquier tipo de discriminación y no solo a la jurídica, sino también a la funcional y sistémica.
- Se constata la falta de aplicación de los esquemas de género, a pesar de que haya consensos internacionales sobre esta materia, particularmente en torno a la violencia de género. Aunque haya retrocesos, hay un consenso mayor en lo que concierne a la violencia de género, de manera tal que hay una oposición entre los discursos políticos y la realidad jurídica. Debemos perfeccionar las normas para que se adecúen a lo que la sociedad considere relevante en cada momento.
- Los hombres están sobrerrepresentados en el mundo. Se destaca el peso de los factores inconscientes, cuya modificación es más lenta y difícil. Las estructuras sociales, familiares, políticas, de los medios de comunicación y del arte influyen en la configuración de la supremacía masculina.
- Aunque se ha avanzado mucho en mentalidades y prácticas de cuidados y conciliación, siguen existiendo importantes desigualdades entre hombres y mujeres en este ámbito: según revelan los datos sobre permisos, como puede ser la excedencia por cuidado de hijos. Sería positivo que algunas medidas de conciliación fuesen obligatorias, como es el caso de los permisos de maternidad y paternidad y que, mientras exista desigualdad se recurra a las cuotas y la discriminación positiva.
- Las mujeres en el ejército han sido muy cuestionadas y han tenido que demostrar su valía constantemente, algo que al hombre se le presupone. Al hombre le basta el potencial, la mujer tiene que demostrar resultados.

- En las Fuerzas Armadas (FFAA) las mujeres siempre han pedido ser tratadas como una más, pero son algo más que «uno más» porque la incorporación de la mujer ha trasladado no solo una imagen moderna y progresista del Ejército, sino también la posibilidad de cumplir con los objetivos de reclutamiento de tropa profesional, al tiempo que ha facilitado la puesta en marcha de medidas de conciliación para todos sus efectivos.
- Es significativo observar cómo tanto los hombres como las mujeres han desarrollado resistencia al concepto de igualdad: para muchos la igualdad ya existe. Es el denominado «espejismo de la igualdad», que genera la idea (errónea) de que ya no hacen falta más medidas o que incluso las que existen son innecesarias.
- Se percibe en las FFAA la asunción por algunas mujeres de un rol que invisibiliza su condición de mujer para integrarse mejor en un entorno masculino, lo que se conoce como «el síndrome de la abeja reina».
- Los objetivos de «Mujeres en el *big data*» (WBD), entidad sin ánimo de lucro que nace en Silicon Valley en el mundo de las empresas cuando se constata la escasa incorporación del talento femenino a este tipo de trabajos, se centran en alcanzar la diversidad a través de acciones como: inspirar, formar y acompañar a mujeres y senior, principalmente. La parte más inspiradora se hace mediante eventos y formación a través de redes sociales. El acompañamiento sirve para romper las barreras de miedos internos de las mujeres más jóvenes. Su lema es «atrévete».
- Las claves importantes en la carrera profesional en el mundo de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) son: la formación continua, incluida la formación en género, la perseverancia y el apoyo de la unidad familiar.
- Romper techos de cristal requiere, en muchos casos, de un esfuerzo añadido para las mujeres, ya que de ellas se espera una demostración adicional de su valía y de que merecen el puesto que ocupan. Esto es algo que, en el caso de los hombres, muchas veces se presupone.
- La maternidad es uno de los principales obstáculos potenciales en el desarrollo profesional de las mujeres mientras no existan medidas de corresponsabilidad adecuadas.
- La educación en igualdad y la formación en igualdad, tanto para hombres como para mujeres, son de las herramientas esenciales para apoyar la carrera profesional de las mujeres.
- Existen sesgos cognitivos de carácter inconsciente que condicionan los roles de género de la sociedad y, con ello, las conductas en los entornos de trabajo. Estos sesgos cognitivos se pueden y deben corregir a través del arte, la publicidad, los medios de comunicación; en definitiva, por aquellos medios que permiten llegar al inconsciente colectivo.
- La creación de redes de apoyo para inspirar y apoyar a mujeres jóvenes que se inician en ámbitos laborales masculinizados es de vital importancia, no solo por una cuestión de igualdad y justicia, sino también por la propia necesidad de las sociedades de aprovechar la totalidad de su potencial humano. En el último año ha habido avances importantes y significativos en cada ámbito analizado y, en general, mayor sensibilización y concienciación, aunque quedan todavía reductos y sesgos de discriminación (puestos de mayor responsabilidad, brecha de retribuciones, etc.) por eliminar.
- La formación se configura como una pieza clave y una herramienta imprescindible para la consecución de la igualdad de género.
- La consideración de los temas de igualdad de género como un asunto que nos afecta a todos, hombres y mujeres.
- Se constata el incremento de la sensibilidad hacia la violencia de género en los tribunales, la mayor implicación de las personas del entorno afectado, y también una mayor concienciación y sensibilización en los medios de comunicación.

## Mesa 2: Avances en materia de igualdad en la justicia.

- En el último año ha habido avances importantes y significativos en cada ámbito analizado como se puede apreciar en los distintos planes de igualdad, y en general mayor sensibilización y concienciación, aunque quedan todavía reductos y sesgos de discriminación (puestos de mayor responsabilidad, brecha de retribuciones, acoso moral y psicológico, etc.) por eliminar.
- La formación (presencial y virtual) se configura como una pieza clave y una herramienta imprescindible para la consecución de la igualdad de género, así como la consideración de los temas de igualdad de género como un asunto que nos afecta a todos, hombres y mujeres.
- Se destacan tres iniciativas de la Secretaría General Técnica (SGT) del Ministerio de Justicia que van a contribuir en el avance hacia la igualdad real: un anteproyecto normativo que incide de lleno en el reconocimiento y garantía de la igualdad, para adecuar lo dispuesto en el ordenamiento jurídico español a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y que introduce importantes novedades en el tratamiento de la discapacidad para asegurar que siempre se respeten la voluntad y los derechos de las personas. Su impacto positivo respecto de los derechos de las mujeres con discapacidad se centra en desarrollar un sistema de provisión de apoyos y eliminar el régimen de la tutela hasta ahora aplicado.
- En segundo lugar, el estudio de los preceptos del Código Civil que suponen discriminación por razón de sexo, y que se centran en el cuestionamiento de conceptos ya arcaicos y superados como el del «buen padre de familia».
- Y, en tercer lugar, el estudio sobre los regímenes sucesorios de legítimas y libertad de testar, y que va a tener un claro impacto positivo de género ya que plantea solucionar aspectos de desigualdad a efectos del cálculo de los alimentos en lo que se asigna finalmente a la mujer.

### Mesa 3: La brecha salarial.

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919, tuvo entre sus objetivos el reconocimiento del principio de igualdad, el aforismo de «a igual trabajo o trabajos de igual valor, igual salario».
- En 2017 la brecha salarial estaba en el 21,19% y se ha ido reduciendo en los últimos tiempos gracias a la propia sociedad (tercer sector, movimientos feministas, sindicatos...), pero aún hay factores no explicables de esta brecha.
- El cambio que falta es que los hombres se hagan sensibles también a los valores que frenan a las mujeres a optar a puestos de mayor responsabilidad.
- El convenio colectivo es el mínimo, que pueden mejorar las partes para atender a la corresponsabilidad. Se plantean tres medidas:
  1. Seguir contando con la labor que desempeña la Inspección de Trabajo, señalando las importantes campañas estatales que se han llevado a cabo.
  2. Exigir un cumplimiento real de la igualdad.
  3. Implicar en este objetivo a toda la sociedad.
- Ya hay calendario a punto de cumplirse para los planes de igualdad (marzo 2020) y ahora corresponde dar paso al seguimiento del calendario de cumplimiento de las conclusiones de esta mesa sobre la brecha salarial, su evaluación y rendición de cuentas.
- Para ello, es necesario: conseguir datos fiables; corresponsabilidad más que conciliación, incrementar el número de mujeres en puestos de decisión, concienciar de ello a la sociedad, asumir el compromiso desde arriba, orientación a resultados, al cumplimiento de objetivos y a apostar por la flexibilidad. Esto es un trabajo de todos, los hombres también tienen que participar en este objetivo y es necesario apostar por la formación en habilidades, en los distintos tipos de talento.
- Para superar los estereotipos y reducir con ello la brecha salarial de forma sostenible, se propone avanzar en:
  - Educación en igualdad.
  - Estrategias para generar *role models* igualitarios.
  - Fomentar la cultura de la conciliación.
  - Especial énfasis en las actitudes de género de los varones.

Las siguientes necesidades son las más acuciantes:

- Políticas públicas que contribuyan al cambio cultural.
- Que hombres y mujeres lleven un estilo de vida similar.
- Percibir que la brecha salarial es solo la punta del iceberg, por lo que hay que tener en cuenta otros aspectos como los costes de acceso, el paro, etc.

#### Mesa 4: Opinión de los hombres sobre la igualdad.

- La generación de *millennials* tiene la responsabilidad de fomentar la igualdad y la justicia.
- En el sector tecnológico se percibe una desigualdad entre hombres y mujeres: solo el 33 % de las *start up* tienen una mujer fundadora, por lo que la desigualdad aparece desde el inicio. El estereotipo de emprendedor es el masculino todavía, se añade a que hay una tendencia a asociarse a gente que se parece a nosotros (cooptación): el 61 % de las mujeres fundadoras se asocian con hombres, solo el 9 % se asocia con mujeres, siendo el 77 % de los fundadores hombres.
- Se señalan como factores de éxito de las *start up* a día de hoy: la diversidad, porque se persigue un producto universal, que esté destinado a todo el mundo; y la conciliación pues la productividad descende si no conciliamos y no nos sentimos vinculados con el proyecto. Se señala como ejemplo el nuevo permiso de paternidad.
- El liderazgo debe aplicarse a personas diversas y adaptarse a cualidades y realidades diferentes.
- Hay que retener el talento y hacer que los/las empleados/as se sientan identificados con el proyecto. En las mujeres se aprecia a veces falta de autoestima, de conocimiento de lo que quieren ser. Hay que avanzar mucho todavía y recordar siempre que el talento no tiene género.
- Imágenes como la de la apertura del año judicial, el debate de cierre de campaña en las últimas elecciones generales, las reuniones de directores de los principales museos del mundo, revelan un imaginario del poder masculino para las nuevas generaciones que debe evitarse.
- La realidad muestra que las mujeres están destinadas al cuidado con el coste profesional que esto tiene, por lo que se destaca la necesidad de ajustar la mentalidad y la organización para cuidar a mayores, enfermos e hijos/as entre toda la sociedad.
- Las mujeres solo son mayoría en aquellos ámbitos profesionales en los que existe una prueba objetiva de acceso, siendo la mayoría de los puestos de responsabilidad ocupados por hombres.
- Cuando se da confianza a las mujeres, ellas demuestran sus capacidades, pero todavía el simbólico de autoridad se asimila a la figura masculina. El patriarcado penaliza también a los hombres que quieren vivir otro tipo de masculinidad.
- Para elaborar la memoria de impacto de género de unos Presupuestos Generales primero se hace un diagnóstico de la situación; en segundo lugar, una selección de los programas de gasto que se quieren medir para tener más impacto de género; en tercer lugar, establecer el sistema de indicadores para medir resultados en los programas de gastos y, en cuarto lugar, se incluyen anexos con información estadística desagregada por sexo de los/las empleados/as públicos. Después se hace una evaluación, intentando buscar medidas correctoras de la falta de igualdad de oportunidades para que sean un instrumento eficaz para eliminar barreras, introduciendo nuevos indicadores.
- En la judicatura, el tratamiento de los temas de género ha cambiado, tanto en las comisarías, como en los juzgados ha aumentado la sensibilidad del personal hacia estas cuestiones. Está prevista la convocatoria de plazas de jueces especializados en violencia de género, exigiéndose una formación específica en esta materia.
- Existe una mayor presencia de mujeres en cargos de libre designación en órganos de representación judicial. Hay que dar a las mujeres la oportunidad de demostrar su valor, también en presidencias de audiencias provinciales y tribunales superiores de justicia y del Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), en cuya renovación se puede buscar la paridad.

- Las mujeres tienen una alta capacidad de gestión y organización, así como un elevado nivel gerencial. Sus dificultades deben ser las mismas que las del hombre pues debería existir corresponsabilidad en el hogar. En la Asamblea General n.º 67 de la Organización de Naciones Unidas (ONU) se afirmó la necesidad de aumentar el acceso de las mujeres a la justicia.
- Es necesario regular el cuidado de los más vulnerables, lo que implica un cambio en la forma de relacionarse laboralmente con las mujeres que ocupen puestos de responsabilidad y analizar cómo afecta esto a la conciliación y a la corresponsabilidad.
- Las mujeres han sido «cónyuges sostenedores» emocionales de las carreras profesionales de sus maridos a lo largo de la historia y ahora deben serlo los hombres porque el sostenimiento y acompañamiento emocional es importante para todo ser humano.

**Mesa 5: La igualdad en las empresas, ¿responsabilidad social corporativa (RSC) o reto empresarial?**

- Las empresas no solo tienen el deber de velar por la igualdad y la diversidad, sino que estos elementos son claves para que el negocio funcione con éxito, porque aporta eficiencia y ventajas competitivas. No se trata solo de justicia social, sino que también ayuda al sentimiento de pertenencia, a la vez que permite entender mejor sus necesidades de cara a su actuación con los clientes.
- La diversidad no se contempla solo como una mera política de recursos humanos (RR. HH.) sino además como una estrategia más de negocio, objetiva, con indicadores y medible también en resultados. Esto supone entender los datos de partida y marcar objetivos que se tratan igual y con el mismo rigor que otras estrategias de negocio.
- Es necesaria la inclusión de la perspectiva de género en los procesos (de reclutamiento, de evaluación del desempeño; para identificar las «micro-discriminaciones»; en las encuestas de clima laboral...).
- Los canales de denuncias en caso de acoso, abuso, etc. son obligatorios en las grandes empresas, pero también hay otros mecanismos informales de denuncia (en la consultora internacional KPMG tienen la posibilidad de comunicarlo a una persona encargada de estos temas de manera informal).
- Para avanzar en igualdad es clave que los hombres sean parte activa del cambio y se pone de relieve la importancia de dar a las mujeres «un empujoncito» (*nudge theory*) en la dirección adecuada en entornos masculinizados.
- La igualdad se consigue con una educación desde la infancia que no traslade sesgos inconscientes, especialmente a la mujer.
- La corresponsabilidad en la familia es pieza clave para que la mujer pueda ejercer con igualdad en su ámbito profesional.
- La flexibilidad horaria y el teletrabajo son elementos esenciales para permitir compatibilizar la vida personal con la profesional en un entorno crecientemente digitalizado.
- El *networking*, los programas de acompañamiento y dar visibilidad a las mujeres es clave en este avance.

### **Mesa 6: Mujeres, justicia y vulnerabilidad.**

- Actualmente 3'9 millones de personas en España tienen algún tipo de discapacidad, lo que representa al 9 % de la población. En uno de cada cuatro hogares vive una persona con discapacidad, de las cuales el 60 % son mujeres mayores de 45 años.
- La discapacidad está asociada, en parte, al envejecimiento, y entre la población de más edad, predominan las mujeres. En materia de empleo, según datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), 1'9 millones de personas con discapacidad están en edad laboral (el 42'5 % son mujeres).
- Las mujeres con discapacidad experimentan una doble discriminación. Una de cada tres mujeres con discapacidad ha sufrido algún tipo de violencia física, sexual o psicológica por parte de sus parejas, exparejas o cuidadores. El 66 % no denuncia, debido, en parte, a la dependencia psicológica, económica o afectiva que sufren.
- Todo lo que es bueno para la discapacidad es bueno para la sociedad por lo que trabajar en el plano normativo es crucial para poner fin a la sobreprotección, al paternalismo, al patriarcado.
- Se habló del club de caballeros en que se ha convertido la cúpula judicial y el poder en general, de la «igualdad farisea» y de «ese manto invisible y pegajoso que lo empaña todo», de la parte «reptiliana» del cerebro que alberga nuestras ideas preconcebidas y produce sesgos y estereotipos, presentes en nuestra cultura desde la mitología clásica y el cristianismo («Dios Padre»).
- La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) destacó el éxito y la importancia de la difusión de la creación en su seno del «Canal prioritario» que permite que cualquier víctima de un «delito informático de odio» y también reclamantes anónimos puedan solicitar a la agencia la retirada del contenido de internet. La agencia, previo requerimiento a la empresa de internet concernida, puede ordenar su retirada.
- Otras medidas impulsadas por la AEPD son: la creación de una web informativa sobre violencia de género que incluye asesoramiento y recomendaciones sobre cómo actuar si se está siendo espiada en la red y el impulso del teletrabajo (el 78 % del su personal).



**Mesa 7: Los cuidados. Conciliación y corresponsabilidad.**

- El marco normativo que reconoce permisos y licencias para cuidado de hijo/a tiende a desincentivar los permisos para los hombres. En el ámbito de la UE existen más derechos para las madres que para los padres, existiendo pocos incentivos para que los hombres se tomen el permiso parental. La única manera de conseguir la igualdad real es logrando la igualdad en la familia, por lo que la corresponsabilidad es un requisito para lograr la igualdad en el mercado laboral.
- Una de las buenas prácticas a nivel comparado en materia de permisos es que estos sean individuales e intransferibles.
- Las labores de cuidados han sido denostadas o silenciadas (invisibilizadas) históricamente, generando una situación de abuso hacia la mujer.
- El sistema productivo se ha sostenido gracias a la falta de visibilidad de estas labores, que históricamente han recaído sobre la mujer y así sigue sucediendo de manera mayoritaria a la vista de los datos internacionales y nacionales de los que disponemos.
- Esa falta o insuficiencia de visibilidad ha supuesto, en términos económicos, el desaprovechamiento de un importante potencial en el mercado de trabajo.
- Las tareas de cuidado seguirán ganando importancia en los próximos años, como consecuencia de los cambios sociodemográficos, obligando así a los poderes públicos a no desaprovechar esta oportunidad, que puede ser clave para hacer frente al nuevo contexto post 4ª Revolución Industrial.
- La reconfiguración de las tareas de cuidados pasa por el adecuado y debido reconocimiento de las personas que lo desempeñan en la actualidad, en términos retributivos y de protección social. La propuesta de la OIT se define como las 5 «R» de los cuidados: se trata de reconocer su valor, redistribuir el tiempo dedicado a los cuidados, recompensar económicamente, reducir y facilitar la representación de las personas que los sustentan.
- En el mundo judicial es necesario aplicar la perspectiva de género siendo capaces de entender la realidad sobre la que hay que aplicar la norma más allá de los estereotipos y, además, aplicar la norma más allá de estos. Es decir, quitarnos la educación machista y sobreponernos a eso para ser capaces de aplicar la justicia en igualdad.

### **Mesa 8: La igualdad en el ámbito multilateral.**

- La Conferencia de Pekín, cuyo 25º aniversario estamos celebrando este año, es clave para llegar a una política exterior feminista. Hemos ido avanzando en representación, en lucha contra la brecha salarial y la violencia de género, pero lentamente y en algunos casos, retrocediendo.
- España es uno de los países que más ha evolucionado y, sobre todo, en lo que se refiere a la participación de la mujer en la toma de decisiones políticas.
- El proyecto «EUROSOCIAL», de acceso a la justicia en América Latina de grupos vulnerables, (relacionados con la edad, circunstancias sociales, económicas, sexo, etc.) de la UE en cooperación con la Conferencia de Ministros de Justicia de Iberoamérica (COMJIB) y con el CGPJ gira en torno a la aplicación de las «reglas de Brasilia», aprobadas por la XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, Brasilia de marzo de 2008.
- Con su aplicación se trabaja para luchar contra delitos como el crimen organizado, la trata de mujeres y todas las formas de corrupción que afecten a las mujeres por su condición. Y en esa lucha se distinguen dos ámbitos: uno previo de acceso a la justicia, y el que hace referencia al tratamiento de la mujer dentro de la Administración de justicia.
- Nos encontramos ante fuertes desafíos como la agenda digital, las tecnologías y concretamente la inteligencia artificial (IA), que pueden suponer una oportunidad o una brecha para las mujeres; el cambio climático y tres cuestiones vitales: la importancia de los datos desagregados por sexos, para medir los problemas; la necesidad de favorecer la participación de expertos y poner el género como foco en el centro de los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo.
- En sociedades avanzadas se detectan fuertes debilidades con la mujer, como pone de relieve «la paradoja nórdica» de Suecia, Finlandia y Dinamarca.
- La COMJIB ha incluido la política de género como línea transversal habiéndose reunido por primera vez en julio de 2017 el Comité para la Equidad de Género (<https://comjib.org/1a-reunion-del-comite-para-la-equidad-de-genero-de-la-comjib/>).
- En esta política pública se señalan como objetivos: el acceso a la justicia y el enfoque de género en los sistemas penitenciarios.
- La no discriminación por razón de género es una de las prioridades de la política exterior española en materia de derechos humanos en las que trabaja la Oficina de Derechos Humanos del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación en los planos bilateral y multilateral. Tres ámbitos en los que actualmente concentran sus esfuerzos son: la conmemoración de los 25 años de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la agenda «Mujeres, Paz y Seguridad», centrada en la lucha contra la violencia sexual en conflicto y la participación de las mujeres en la prevención y resolución de conflictos, así como en la construcción de la paz y, por último, género y cambio climático.
- No hay que centrarse solo en la existencia de normas para asegurar la igualdad (que también), sino en la realización de políticas que la hagan efectiva. «Hay que rediseñar lo práctico». Ya hemos obtenido la igualdad nominal. Pasemos a la real y efectiva. De nada sirven las normas, si no se aplican, no se cumplen, no se desarrollan, no se entienden o se interpretan mal o a medias.

**Acto de clausura:**

A cargo de la Directora del Centro de Estudios Jurídicos (CEJ), Abigail Fernández González y de la abogada general del Estado, Consuelo Castro Rial.

Compromisos adquiridos e iniciativas a desarrollar en el ámbito del Ministerio de Justicia:

- Reforzar la formación y la sensibilización presencial y telemática para todos en materia de igualdad, y a todos los niveles, para revertir la falta de paridad y para ser conscientes de los sesgos para combatirlos. También en habilidades y competencias.
- Exigir informes de impacto de género en profundidad para cada disposición de carácter normativo, formando adecuadamente a todo el personal que los realice y siendo revisados por la Unidad de Igualdad.
- Exigir el cumplimiento real y efectivo de la igualdad, e implicar en este objetivo a toda la sociedad. No dejarnos llevar por el espejismo de la igualdad.
- Incluir las actividades de cuidados en los estudios sociológicos sobre igualdad.
- Evitar que las mujeres con responsabilidad caigan en el «síndrome de la abeja reina».
- Creernos la corresponsabilidad y ponerla en práctica al 50 %.
- Asumir el lema de WBD: ¡Atrévete!
- El Ministerio de Justicia tiene que ser un motor de propulsión y, con su ejemplo, inculcar la igualdad en los organismos y sectores conexos, implicando siempre a los hombres.
- Conseguir la paridad en las renovaciones de cargos judiciales, y así contribuir a disolver ese halo de club de caballeros que rodea a la cúpula judicial.
- Las mujeres tienen una alta capacidad gerencial y la igualdad hace que una organización funcione con éxito, aportando eficacia y ventajas competitivas, permitiendo entender mejor las necesidades del ciudadano.
- En los ministerios hacen falta «canales discretos de denuncia» en caso de discriminación, tanto de igualdad mujer-hombre, como en casos de discapacidad o de otras causas de discriminación, como sí se les exige a las empresas del IBEX 35.
- La pandemia por el COVID-19 ha generalizado el uso del teletrabajo y va a acelerar la introducción de sistemas de flexibilidad horaria, como tienen las empresas de éxito que han participado en estas jornadas desde hace años. Únicamente faltarían programas de acompañamiento a mujeres para conseguir poner en práctica las principales iniciativas planteadas en estas segundas jornadas de igualdad y justicia. Y ello se podría poner en marcha bien a través del INAP, del CEJ, del CGPJ o bien a través de los propios Ministerios.
- Enlace para la visualización del video resumen de las II Jornadas de Igualdad y Justicia: <https://www.youtube.com/watch?v=Cs2v5c07DD4>

CENTRO DE ESTUDIOS JURÍDICOS



MINISTERIO DE JUSTICIA

