

La igualdad de oportunidades: un derecho universal

- VI Jornadas de Interlocución Municipal
- VIII Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social



eQual


IGUAL
DADER


UNIVERSITAT
JAUME I

FUNDACIÓN
isonomía
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

<http://igualdader.uji.es> • <http://isonomia.uji.es>



Edita: Fundación *Isonomía*. Universitat Jaume I

Diseño: Daniel Castellano

Maquetación: Yolanda Andreu

Impresión: Castellón Digital, S.L.

Depósito Legal: CS-139-2008

INDICE

I.- INTRODUCCIÓN

- CONFERENCIA: UN ACERCAMIENTO AL IMPACTO DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO RURAL

II.- VIII JORNADAS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO SOCIAL

- V FÓRUM ASOCIATIVO
- MESA REDONDA: LEYES QUE MEJORAN LA VIDA DE LAS PERSONAS
- CONCLUSIONES

III.- VI JORNADAS DE INTERLOCUCIÓN MUNICIPAL

- CONFERENCIA: EL IMPACTO DE LA LEY DE IGUALDAD EN LA POLÍTICA MUNICIPAL
- MESA REDONDA: NECESIDADES Y LÍNEAS DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO RURAL
- CONCLUSIONES

In memoriam Olaya Castells Vizcaíno
Fundadora y Presidenta de la ONG Causas Unidas.

I.- INTRODUCCIÓN

El proyecto Equal Igualdader está inserto en el Eje 4 –Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres–, dentro del área temática dirigida a reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo. Este proyecto, de la Iniciativa Comunitaria Equal, se desarrolla en ocho zonas¹ del Estado Español formando la Red Pluriregional Igualdader, constituida por entidades de diversa naturaleza: universidades públicas, entidades privadas, asociaciones y consorcios. Su fin último es reducir los desequilibrios entre mujeres y hombres potenciando un Desarrollo Local Igualitario, entendido como la incorporación de medidas y estrategias a las políticas de igualdad de oportunidades y *mainstreaming* de género en las políticas locales y sectoriales, el fomento del desarrollo local desde una perspectiva integral e igualitaria, reduciendo el desequilibrio demográfico de las zonas rurales y potenciando el empleo femenino, la desegregación laboral de las mujeres así como la aplicación de medidas integrales que contribuyan a mejorar su calidad de vida.

CONFERENCIA: UN ACERCAMIENTO AL IMPACTO DE LAS MUJERES EN EL DESARROLLO RURAL², A CARGO DE ANTONIO GONZÁLEZ CABRERA, SECRETARIO GENERAL DE LA RED DETEALC.

INTRODUCCIÓN

El papel desempeñado por las mujeres en la implementación de los distintos programas e iniciativas destinadas a promover el desarrollo de los territorios rurales europeos ha resultado fundamental, y podríamos afirmar, con cierta rotundidad, que la diversificación económica del medio rural ha estado, está y seguirá estando en manos de las mujeres.

Este papel se ha realizado en una Europa cuyas políticas de Desarrollo Local (rural o urbano) han adolecido, a lo largo de los últimos treinta años transcurridos desde que se iniciaran las primeras actuaciones con enfoque territorial en el viejo continente, de una serie de déficit que permanecen en nuestros días, y que a modo de extracto podríamos explicitar en seis apreciaciones:

En primer lugar, el *desarrollo local no está incorporado en las distintas agendas políticas nacionales*, apareciendo como excepciones a la regla general, las actuaciones acometidas en países como Irlanda, o las diferentes

¹ Andalucía, Asturias, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid y Navarra.

² Conferencia impartida en el marco de la II Asamblea Igualdader, organizada por la Fundación *Isonomía* el día 21 de noviembre de 2007.

reformas administrativas afrontadas por algunas Comunidades Autónomas, tratando de poner énfasis en la necesidad de articular respuestas para los distintos problemas de su medio rural. Lógicamente este énfasis en lo rural, lo encontramos con mayor asiduidad en aquellas regiones con un grado de ruralidad mas acentuado.

Para que el desarrollo local sea posible *es necesario concertar entre los distintos niveles de la administración*, para lo que resulta imprescindible la existencia de gobiernos fuertes en los distintos niveles: central, regional y local. Regiones ricas frente a regiones pobres, o dicho de otra forma, regiones fuertes frente a regiones débiles, siempre trae como resultado la prevalencia de los intereses de las primeras frente a las débiles.

También nos encontramos que *no se han puesto en marcha fórmulas para consensuar prioridades entre los distintos niveles de gobierno*, sino que lo local aparece siempre como el último escalón a atender. En muchos casos no es solo una cuestión de mayor o menor disponibilidad de recursos, a veces se podría hablar de falta de respeto institucional para con lo local.

Lo anterior se acompaña de *falta de mayores recursos técnicos y financieros* para el desarrollo de las regiones más pobres, lo que resulta fácilmente entendible desde el punto de vista de priorizar la atención a las poblaciones de mayor entidad, y que nunca se encuentran en el medio rural.

Un quinto aspecto resalta, y es la *falta de corresponsabilidad fiscal por parte de los gobiernos locales*. Parece que deben ser los otros niveles de la administración los únicos obligados a aportar recursos a lo local, olvidando nuestras obligaciones como administración que debe recaudar para poder cofinanciar con otras administraciones.

Por último, se aprecia un *déficit en la puesta en marcha de mecanismos de cooperación para el intercambio de buenas prácticas entre los distintos territorios europeos*. En muchos casos se han iniciado las actuaciones de cooperación en desarrollo rural, en ellas se han explicitado unos objetivos en su inicio, para luego acabar convirtiendo esas actuaciones en meros expedientes de justificación administrativa para evitar la perdida de recursos procedentes de la Unión Europea.

Hoy el desarrollo rural no se entiende sin que tenga un enfoque integral. Antonio Vázquez Barquero, uno de los más cualificados expertos mundiales en desarrollo local, definía este enfoque integral e integrado mediante un símil con las nuevas tecnologías. Hablaba del *hardware* y del *software* del desarrollo y definía el concepto del *orgware*.

El *hardware* del desarrollo estaría constituido por las infraestructuras (suelo, carreteras, etc.) y por el capital físico (escuelas, centros sanitarios, teléfonos, NTIC, etc.). El *software* lo representaban la formación, la capacidad empresarial, la difusión de innovaciones, la información,

y el llamado *Know-How* del desarrollo. El *orgware* lo compondrían el liderazgo social, el asociacionismo de los diferentes actores del desarrollo, las redes locales, el capital social y la gobernanza. Es este tercer elemento del enfoque el que da valor a los otros dos, y en él, el papel de las mujeres rurales ha resultado fundamental, con presencia en todos sus elementos.

El Congreso Mundial de Mujeres Rurales, celebrado en Madrid en 2002, elaboró unas conclusiones sobre la situación de las mujeres rurales, que siguen siendo validas hoy, aún reconociendo avances importantes en casi todos los aspectos. Estas conclusiones eran:

- La desigualdad limita no solo el desarrollo personal de la mujer, sino que también está relacionada con la problemática de la feminización del desempleo y la exclusión social.
- Las mujeres rurales están más afectadas por el proceso de la globalización debido a que existe discriminación.
- Es necesario incrementar la presencia de las mujeres rurales en las instancias de decisión, profundizando en el acceso a los derechos sociales, económicos y culturales.
- Es imprescindible su participación en cualquier modelo de desarrollo rural, sostenible y multifuncional.
- Existe una clara desigualdad de género en el empleo y en la actividad productiva.

- Es necesario mejorar el nivel de formación de las mujeres rurales.

En la Red Española de Desarrollo Rural, realizamos una encuesta entre miembros de diferentes Grupos LEADER y PRODER españoles, para elaborar nuestra intervención en su Congreso, en la que tratábamos de exponer las causas de discriminación laboral de la mujer rural, desde la visión de los Grupos. Estas causas entiendo que hoy siguen estando vigentes aunque todas ellas deben ser hoy matizadas: una escasa reivindicación en el mundo laboral; posturas individualistas frente a problemas comunes; carencia de espíritu asociacionista; falta de interés en el acceso a puestos de responsabilidad política; baja autoestima; la baja valoración que las mujeres dan al trabajo que realizan en casa; a esto se une, el hecho de que la sociedad nunca ha considerado a las mujeres como un sector laboral de características específicas.

CUANTIFICAR EL IMPACTO

Para intentar hacer un acercamiento a la realidad de las mujeres rurales españolas, expongo a continuación una serie de datos obtenidos en el INE (Instituto Nacional de Estadística), el MAPA (Ministerio de Agricultura Pesca y Alimentación), la UE (Unión Europea), y de algunas Organizaciones de mujeres, pero que corresponden los primeros al año 2002, y los otros a 2006, lo que puede facilitar ver la evolución pero no cuantificar la misma.

He de decir que no es fácil encontrar datos sobre mujer y ruralidad que puedan extrapolarse a la totalidad del Estado, pero los que se exponen pueden dar un marco de referencia aceptable para realizar una valoración del estado de la cuestión, en los aspectos destacados en la introducción. Todos los datos siguientes corresponden a 2002:

1.- En España casi cinco millones de mujeres viven en las zonas rurales, y representan el 15 % de la población total española.

2.- Un 13% de las mujeres rurales tiene menos de 15 años y otro 25% ha superado la edad de jubilación.

3.- En las edades centrales predominan las mujeres que han sobrepasado los cuarenta años, con un 28%, seguidas de las que tienen edades comprendidas entre los 15 y 29 años, con el 20%, y las que están entre los 30 y 39 años, con el 15%.

4.- Existe un millón de mujeres en el sector agrario sin ningún tipo de cobertura legal y que se encuentra camuflado en el epígrafe de “ayuda familiar”.

5.- El 21% de la titularidad de una explotación agraria son mujeres.

6.- Sólo el 1% de las mujeres que trabajan en el sector agrario están sindicadas.

7.- El 2% recibe formación específica en temas agrarios.

8.- Todos los estudios coinciden en el papel de la mujer en el sector agrario, pero ninguno lo cuantifica.

9.- Según el informe de la UE “La mujer en la agricultura”, publicado en el 2002: “cuanto más multifuncional se vuelve la agricultura, más crece la presencia de las mujeres y más necesario resulta integrar datos diferenciados por sexo en las estadísticas”.

10.- Las mujeres rurales, que están estudiando, son un 10% del total de las mujeres que tienen 16 años y más. Es un porcentaje bajo respecto a las mujeres urbanas, que son el 13%, pero alto respecto a los jóvenes rurales, que son el 8%. Este dato confirma un hecho que se repite en el mundo rural, que los jóvenes abandonan antes el sistema escolar para incorporarse al mercado de trabajo, situación que no afecta a las mujeres que permanecen más tiempo escolarizadas para mejorar su formación. Este hecho está cambiando por completo el perfil de la mujer rural.

11.- Antes eran los hombres los que estudiaban y sabían de letras, pero hoy son las mujeres las que alcanzan los niveles más altos en los estudios.

Como primeras conclusiones vemos que existe un envejecimiento de la población rural femenina, una presencia importante en la agricultura, falta de asociacionismo reivindicativo, etc.

Los siguientes datos son los correspondientes a 2006:

12.- Desde el año 1996 la tasa de paro femenino en zonas rurales se sitúa en torno al 27%.

13.- Los empleos se caracterizan por una gran precariedad, con una elevada tasa de trabajo temporal y a tiempo parcial (17% para las mujeres frente al 2,7% para los hombres).

14.- Las estadísticas oficiales no recogen aún los trabajos que las mujeres realizan en las explotaciones familiares.

15.- No se tiene en cuenta la contribución de las mujeres rurales al producto interior bruto, y al carecer de un estatuto jurídico y social válido, no pueden cobrar salario, ni beneficiarse de una cobertura social apropiada, ni percibir indemnización de paro, accidente o maternidad.

En nuestros Ayuntamientos rurales encontramos una realidad generalizada: mayor desempleo entre las mujeres que entre los hombres. Veamos cuales son algunas de las características de ese paro de la mujer rural según datos del MTAS (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), INE y de COAG (Confederación de Agricultores y Ganaderos):

- El paro de la mujer rural es básicamente sectorial (73%).

- Buscan el primer empleo las jóvenes, un 20%.
- Las que han trabajado y llevan más de tres años paradas, son el 7%.
- El paro de la mujer es muy heterogéneo dependiendo de la edad, la formación y el territorio.
- La edad influye: hay un mayor peso de las mujeres paradas adultas y mayores en la agricultura, y de las jóvenes en la industria y en los servicios.
- La formación discrimina la naturaleza del paro femenino: cuanto menor es la formación, mayor es la propensión a estar paradas.
- Hay un problema añadido para universitarias rurales: poco empleo adaptado a su formación.
- El territorio es un factor que discrimina en cuanto al paro femenino.
- Un estudio realizado en 2006 por el Instituto de Estudios Económicos (IEE), indica que del total de abandonos del mercado de trabajo que se producen para atender situaciones familiares, el 98,8% son de mujeres y sólo el 1,1% son de hombres.
- Persisten las diferencias de renta del trabajo entre hombres y mujeres.
- No hay corresponsabilidad de obligaciones entre hombres y mujeres para el cuidado de personas a su cargo.

Todos estos datos reflejan la importancia de la edad, la formación y la persistencia de unas desigualdades salariales y un acervo cultural que sigue vinculando las tareas domésticas a las mujeres.

Los datos anteriores pueden inducir a la percepción de una situación muy negativa que no ha evolucionado con los años, pese a los esfuerzos desde muchas instancias públicas y privadas. Sin embargo, esos datos no pueden ocultar otros aspectos que representan cambios y transformaciones positivas que se han ido produciendo simultáneamente y que suponen cambios cualitativos. Si se hace una revisión de los datos de los Grupos de Desarrollo Rural de LEADER II evaluados en 2003, nos encontramos que esos avances ya aparecen como muy evidentes. Entre estos merecen ser destacados los siguientes:

- La mujer rural, en los últimos años, ha establecido sus propias normas sociales en una sociedad tradicional como la rural, que ha limitado históricamente su participación en asuntos públicos y privados. Hoy la mujer rural ocupa, cada vez más, un papel protagonista en su entorno.
- La mujer rural ha apostado decididamente por su formación, información y por el mundo de las nuevas tecnologías, rompiendo esquemas con su carácter emprendedor y encabezando numerosas empresas aprovechando las políticas de desarrollo rural.
- La mujer rural ha perdido el miedo a la reivindicación de sus derechos y ha vencido los temores para denunciar las discriminaciones, y progresivamente participa en asociaciones, sindicatos y partidos políticos, desempeñando cargos de responsabilidad.
- La mujer rural ha sabido compaginar su vida laboral con su vida familiar.
- La incorporación de la mujer en las profesiones tradicionales de los hombres ha encontrado resistencias, pero también es cierto que cada vez existen más mujeres pioneras en nuevas actividades y en oficios tradicionalmente masculinos.
- En un medio rural que cada vez vive menos de la agricultura, se están abriendo nuevas oportunidades para las mujeres gracias a la diversificación de actividades rurales (transformación agroalimentarios, artesanía, turismo rural, etc.).
- Cada vez la mujer rural desempeñan menos los roles complementarios a los del hombre.
- Las mujeres en el medio rural tienen más dificultades derivadas de la propia falta de actividades alternativas a las tradicionales.
- Las mujeres rurales que deciden no marcharse o volver, son las que ponen en marcha propuestas innovadoras.

De todo lo expuesto podríamos decir que hay avances importantes en el abordaje de todos los problemas históricos, pero queda mucho camino por recorrer hasta una situación de igualdad plena, y como segunda apreciación estaría que, aunque cada vez más corta, hay diferencias apreciables entre la situación de la mujer en el medio rural respecto a la que tiene en el medio urbano.

EL NUEVO PERIODO DE PROGRAMACIÓN 2007-2013

El nuevo periodo de programación para el Desarrollo Rural en Europa viene definido por el Nuevo Reglamento del Fondo Europeo Agrícola para el Desarrollo Rural (FEADER). Este nuevo Reglamento se caracteriza por la simplificación administrativa, una sola programación para todos los territorios rurales europeos, un solo mecanismo de control y un fondo único. Las Orientaciones Estratégicas de la UE para el Desarrollo Rural fijan los principios y objetivos que deben orientar esta política: competitividad y empleo, sostenibilidad y participación ciudadana. Los países de la UE deben elaborar sus Programas Nacionales y el Marco Nacional de Referencia para el Desarrollo Rural (MNDR). El Marco Nacional de España, ha sido aprobado a finales del pasado octubre, y ahora se someten al trámite de aprobación por la Comisión Europea los diferentes Programas Regionales de Desarrollo Rural, que deberán recoger las actuaciones que cada Comunidad Autónoma entienda necesarias dentro de cada uno de los cuatro Ejes en que se articularan todos los programas: Mejora de Explotaciones Agrarias,

Medio Ambiente, Diversificación Económica Rural y Eje LEADER.

El MNDR recoge entre sus transversalidades una especial sensibilidad con las mujeres rurales y la juventud a la hora de plantear las ayudas que conforman los programas regionales. De forma específica el Marco Nacional recoge las siguientes actuaciones previstas:

- Fomentar el desarrollo de la carrera profesional en las mujeres.
- Promover y posibilitar el acceso y participación de la mujer en los procesos de toma de decisión de las colectividades rurales.
- Trabajar para lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los sectores productivos y empresariales.
- Favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ante el trabajo.

Pero el MNDR no se queda solo aquí, sino que debe complementar las acciones recogidas en el Reglamento del Fondo Social Europeo (FSE), y que son:

- Fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Fomento de la no discriminación.
- Impulso y transferencia de acciones innovadoras.

- Fomento de las nuevas tecnologías.
- Fomento del cuidado y respeto al medio ambiente.
- Fomento de la cooperación entre los agentes implicados (partenariado) en el desarrollo de programas.

Pero difícilmente podremos alcanzar estos objetivos del MNDR y del FSE si no disponemos de unos instrumentos adecuados, en muchos de los cuales se ha avanzado en los últimos años, pero otros están por llegar:

- Una legislación que discrimine positivamente a la mujeres,
- la formación accesible a la mujer rural en nuevas tecnologías,
- dar facilidades para las prácticas laborales,
- incrementar las ayudas a la creación de empresas por mujeres,
- la formación especializada en los servicios de proximidad,
- la realización de campañas de sensibilización social sobre estas problemáticas,
- el apoyo al asociacionismo de las mujeres,
- unas mejores dotaciones de infraestructuras y servicios locales,
- un largo etc.

Este mes de octubre nos hemos encontrado una sorpresa que considero muy negativa por apresurada y por no reflejar la singularidad de cada región europea, y es el hecho de que la Comisión Europea haya decidido retirar del MNDR la discriminación positiva para las personas beneficiarias mujeres de las ayudas que se recogía en el MNDR. Esta actuación de discriminación positiva hacia la mujer rural estaba prevista en las medidas de incorporación de jóvenes y en las de implantación y utilización. Además la decisión de la Comisión implica que este criterio se aplicará con carácter retroactivo a 1 enero de 2007. Solo admite que el hecho de que la persona beneficiaria sea mujer pueda ser considerado en caso de limitación de la disponibilidad de fondos.

Esta decisión adoptada se basa en el artículo 8 del Reglamento sobre Desarrollo Rural, que dice textualmente: "Igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación. Los Estados miembros y la Comisión fomentaran la igualdad entre hombres y mujeres y velarán por que durante las distintas fases de aplicación del programa se evite toda clase de discriminación por razones de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual".

Este criterio, de confirmarse definitivamente, representa un paso atrás en lo hasta ahora conseguido, y afectará a la nueva Ley de Desarrollo Sostenible del medio rural (artículo 16), al Plan para la Igualdad de Oportunidades en el medio rural, y a otras ayudas

que contemplasen esa discriminación, que deberán ser modificadas para adaptarse a los criterios de la Comisión.

REFLEXIONES FINALES

Si a lo expuesto añadimos una serie de conocimientos empíricos de varios años de gestión de proyectos de desarrollo rural, les propongo las siguientes reflexiones finales:

- 1.- No cabe plantear un desarrollo rural sin la presencia de mujeres para atajar los fuertes procesos de masculinización en el grupo de jóvenes rurales.
- 2.- Hay que plantearse el desarrollo rural con mujeres jóvenes para dotar de una nueva energía demográfica a una sociedad rural fuertemente envejecida.
- 3.- Si no se da un equilibrio entre sexos es imposible que haya agricultores y sociedad rural.
- 4.- La presencia de mujeres en el mundo rural está muy ligada a que existan alternativas laborales para estas mujeres, que ya no se encuentran en la agricultura, sino en el desarrollo del sector terciario.
- 5.- Las mujeres rurales deben asumir un protagonismo social.
- 6.- Lo público y lo privado se centran en una continua interacción y, difícilmente, se pueden garantizar los servicios públicos sin el concurso de lo privado.

7.- No es posible defender al individuo sin el concurso del estado y las administraciones.

Lo único de lo que estoy convencido, como muchos autores, es que el desarrollo de los territorios rurales depende de su capacidad de diversificación económica, y que la diversificación económica del medio rural está en manos de las mujeres.

Antonio González Cabrera (Noviembre 07)

BIBLIOGRAFIA

- Web del Instituto Nacional de Estadística.
- Web del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Desarrollo Rural. Revista Actualidad LEADER
- Web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Plan Nacional de Desarrollo Rural.
- Marco Nacional de Desarrollo Rural
- Documentos del Congreso Mundial de Mujeres Rurales. Madrid 2002.
- Web de la Federación Española de Municipios y Provincias.

II.- VIII JORNADAS DE TRABAJO EN EL ÁMBITO SOCIAL

El año 2007 fue declarado por el Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, con el objetivo de sensibilizar a la opinión pública sobre las ventajas de una sociedad justa y cohesionada, como el “Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todas las personas”.

En este sentido, uno de los instrumentos públicos básicos que garantizan el cumplimiento de la igualdad son las normativas existentes al respecto, por ello, el día 19 de junio de 2007 en la Universitat Jaume I (UJI) de Castellón, se celebraron las VIII Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social bajo el título “*Leyes que mejoran la vida de las personas*”.

Estas Jornadas organizadas por la Fundación *Isonomía* de la UJI estuvieron dirigidas al alumnado de la Universidad de Castellón, a entidades, a población no asociada de la provincia de Castellón, así como a las asociaciones que conforman la red asociativa de la Fundación *Isonomía*.

El objetivo general de estas jornadas fue retomar el punto de encuentro creado en ediciones anteriores para

debatir, analizar y profundizar acerca de las necesidades de la ciudadanía en general, y de las asociaciones en particular, fomentando, a su vez, el conocimiento de aquellas leyes que mejoran la vida de las personas en situación desfavorecida.

Los objetivos específicos fueron:

- Establecer un espacio de encuentro y debate que facilitara la detección de necesidades dentro del entramado asociativo.
- Compartir las experiencias de las distintas asociaciones.
- Conocer la legislación existente en materia de igualdad de oportunidades como instrumento para conseguir una sociedad más justa e igualitaria.
- Reflexionar sobre la importancia de las redes asociativas como herramienta para exigir el cumplimiento de la legislación.

Dentro del programa de las Jornadas se facilitó el V Fórum Asociativo, con la finalidad de promover un trasvase de información entre las diferentes asociaciones participantes, y se desarrolló una mesa redonda acerca de “leyes que mejoran la vida de las personas” con el propósito de acercar a la ciudadanía aspectos clave de las citadas normativas.

Esta mesa contó con la presencia de:

Santiago García Campa³ con una intervención sobre la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Amparo Garrigues Giménez⁴, quien abordó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

M^a José Mateu Carruana⁵ cuya exposición versó sobre la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Fernando Vicente Pachés⁶, con una comunicación acerca de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

DESARROLLO DE LA JORNADA

• V FÓRUM ASOCIATIVO

Durante las VIII Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social, un año más, se facilitó el encuentro de asociaciones vinculadas a la Red Asociativa de la Fundación *Isonomía*. Cada una de ellas expuso al resto de asistentes cuál es su campo de intervención, qué proyectos y actividades se están llevando a cabo desde la misma y con qué dificultades se encuentran a la hora de conseguir sus objetivos. A continuación se ofrece un resumen de sus presentaciones:

3 Profesor asociado del Departamento de Derecho Público de la Universitat Jaume I de Castellón.

4 Profesora titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I de Castellón.

5 Profesora asociada del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I de Castellón.

6 Profesor titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I de Castellón.

1. ACODIS⁷: Asociación Colectivo de Discapacitados de Burriana

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Integrar y potenciar a las personas que padecen una discapacidad a todos los niveles - Agrupar a las personas con discapacidad que deseen trabajar por la resolución de la problemática que afecta a este colectivo - Luchar por la importancia de contar, en la aplicación de las diferentes medidas, con el colectivo de personas afectadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización de la ciudadanía: <ol style="list-style-type: none"> 1.Semana de la integración “<i>Rompiendo Barreras</i>” con los servicios sociales y denuncia de la pervivencia de las barreras en el municipio de Burriana 2.Realización de talleres en la Casa de la Cultura de Burriana dirigido al alumnado de 6º de primaria de todos los colegios de esta localidad 3.Jornadas sobre redes sociales y participación comunitaria “Los Medios de Comunicación” - Reivindicación de los derechos de las personas con discapacidad - Salidas culturales - Celebración del día de convivencia en la playa - Transporte adaptado 	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de recursos: la asociación está luchando por la apertura de una residencia en Burriana destinada a las personas que tienen algún tipo de discapacidad psíquica - Eliminación de las barreras arquitectónicas existentes

7 C/ Miguel Ángel, nº 1. 12530 Burriana. 619345148. manuelandresmarti@hotmail.com; www.acodis.net

2. AFA⁸: Asociación de Familiares de Alzheimer

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Mejorar la calidad de vida de las personas enfermas de Alzheimer y sus familiares- Apoyar a las familias con una problemática de Alzheimer en sus hogares	<ul style="list-style-type: none">- Programa de apoyo psico-social al familiar cuidador o cuidadora- Servicio de ayuda a domicilio específico- Manual de estimulación a domicilio- Servicio de centro de día <p>En la actualidad existen 8 delegaciones: en la Plana Baixa- La Vall d’Uixó, Onda, Burriana, Nules y Villa-real, en els Ports- Morella, en el Baix Maestrat- Vinaròs y en la Plana Alta- Castellón</p> <ul style="list-style-type: none">- Programa de difusión y sensibilización- Programa de voluntariado	<ul style="list-style-type: none">- Tener que suplir, con escasos recursos económicos, los servicios que no ofrece la Administración

8 Antiquo Cuartel Militar Tetuán, 14. 12004 Castellón. 964 242080. alzheimer@canal21.com

3. AFDEM⁹: Asociación de Familiares para los Derechos del Enfermo Mental

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Promover la sensibilización y normalización social de la enfermedad mental - Coordinar demandas y propuestas del colectivo - Promover el asociacionismo y el voluntariado - Impulsar la rehabilitación y ocupación de las personas afectadas - Asesoramiento sobre la enfermedad mental 	<ul style="list-style-type: none"> - Terapia de grupo - Rehabilitación cognitiva - Entrenamiento en habilidades sociales - Grupos de autoayuda - Psicoeducación familiar - Asistencia social 	<ul style="list-style-type: none"> - Financiación de la asociación - Voluntariado - Combatir el estigma social - Creación de servicios públicos para la atención de calidad del colectivo

9 C/ Obispo Salinas, nº 24. 12003 Castellón. 964 232245. afdem.cs@ono; <http://www.perso.wanadoo.es/afdem>

4. ALAI TP¹⁰: Asociación Levantina de Ayudas de Investigación de los Trastornos de Personalidad.

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Informar, acoger y apoyar psicológica, emocional y socialmente a las familias y personas que tengan un contacto directo con personas afectadas de un trastorno de personalidad- Asesorar a personas con trastorno de personalidad en colaboración con el resto de centros asistenciales- Difundir un mejor conocimiento de la patología con miras a favorecer un abordaje multidisciplinar- Conseguir que las instituciones públicas competentes destinen recursos necesarios para la prevención, detección y tratamiento de los trastornos de personalidad- Constituir un espacio abierto y participativo para las familias y otras personas en contacto con los trastornos de personalidad- Recoger y elaborar información de interés sobre recursos terapéuticos y eventos en relación con los trastornos de personalidad- Fomentar la investigación y el estudio de los trastornos de personalidad	<ul style="list-style-type: none">- Psicoterapia dirigida a personas diagnosticadas de trastornos de personalidad y algún tipo específico de enfermedad mental y/o asesoramiento familiar- Taller psicoeducativo para familiares de personas diagnosticadas de trastorno límite de personalidad y taller psicoeducativo para familiares de personas con enfermedad mental- Taller de relajación-respiración destinado a personas diagnosticadas de algún tipo específico de enfermedad mental (en tratamiento psiquiátrico y/o psicológico)- Taller de expresión corporal y dramatización destinado a personas diagnosticadas de algún tipo específico de enfermedad mental (en tratamiento psiquiátrico y/o psicológico)- Taller de habilidades sociales destinado a personas diagnosticadas de algún tipo específico de enfermedad mental (en tratamiento psiquiátrico y/o psicológico)- Jornadas, conferencias, campañas de sensibilización y charlas necesarias para difundir y fomentar la investigación, el estudio y un mayor conocimiento de los trastornos de personalidad	<ul style="list-style-type: none">- De prevención: llevar a término campañas de sensibilización desde la Administración- De detección: realización de programas de formación específica para profesionales de la red de salud mental (psiquiatras y psicólogos/as) que les permitan familiarizarse más con los instrumentos de evaluación que han demostrado mejor fiabilidad diagnóstica- De tratamiento ambulatorio: los centros de salud mental tienen que disponer de suficientes "espacios" y tiempo de atención- De tratamiento hospitalario parcial: formar especialmente al personal profesional de los hospitales de día para diseñar los programas de evaluación e intervención específica. El periodo de tratamiento aconsejable ha de oscilar entre 12 y 18 meses, con una frecuencia de visitas de una a dos semanales- De atención en crisis: se necesitan intervenciones flexibles, pero rápidas en el tiempo- De tratamiento en unidades de rehabilitación hospitalaria de alta dependencia psiquiátrica: creación de una o dos unidades suprasectoriales de referencia en la Comunidad Valenciana, con estancias entre 6 y 24 meses con intensiva dotación de personal- De servicios de rehabilitación comunitarios (centros de día): diseño de un programa específico en centros supervisados y vinculados a la red socio-sanitaria- Investigación y experimentación: estudios para conocer la prevalencia real en nuestro entorno, así como también estudios que evalúen y validen la eficacia de los tratamientos sobre los trastornos de personalidad- Pisos tutelados, protegidos, mini-residencias, servicios de apoyo al empleo y reinserción laboral

5. ALCER Castalia¹¹: Asociación para la Lucha Contra las Enfermedades Renales

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por una enfermedad renal y sus familiares - Mejorar su adaptación a la enfermedad y al tratamiento - Prevenir la Insuficiencia Renal Crónica - Sensibilizar a la sociedad sobre la importancia de la donación de órganos 	<ul style="list-style-type: none"> - Programa de atención multidisciplinar - Programa de cooperación e integración - Programa de educación para la salud y el desarrollo personal y social - Programa de atención integral en los centros de diálisis - Programa de promoción de la actividad física - Programa de información y sensibilización a la sociedad - Programa para el fomento del voluntariado - Programa de formación <p>En fase de proyecto: Programa de apoyo a la familia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de recursos y personal - Falta de información y de alternativas sobre estas enfermedades - Falta de apoyo para la inserción laboral

11 C/ Enmedio, nº 22-2º, Pta-E. 12001 Castellón. 964 228363. alcercastalia@wanadoo.es; www.alcercastalia.org

6. ASNADUSCA-UNIÓN¹²: Asociación Nacional Discapacitados

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Defender los derechos sociales y civiles de las personas con discapacidad, movilidad reducida o disfunción funcional- Conseguir la promoción personal y laboral de dichas personas- Realizar programas, campañas, servicios y proyectos apoyándose en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Española, reales decretos, normativas, ordenanzas municipales, etc	<ul style="list-style-type: none">- Programa de barreras accesibles dirigido a personas con alguna discapacidad o movilidad reducida- Programa de fibromialgia y otras patologías- Campaña informativa a todos los ayuntamientos de España sobre sus proyectos y campañas- Campaña de sensibilización social-civil:<ul style="list-style-type: none">1.En barreras arquitectónicas, en el respeto de las rampas y aparcamientos reservados, por ejemplo: "Retire su vehículo"2.En la información sobre las enfermedades crónicas y progresivas, en las enfermedades denominadas raras y las degenerativas- Servicio de tramitación de ayudas sociales- Servicio de asesoramiento legal- Bolsa de trabajo para las ofertas de trabajo recibidas- Otros actos: marchas solidarias, mercados medievales, festivales musicales, programa de navidad...	<ul style="list-style-type: none">- Mayor colaboración de la Administración: mejores subvenciones y ayudas- Mayor colaboración del propio colectivo, de familiares, de amistades y de personas solidarias

¹² Apartado de Correos, 89/ Polideportivo Municipal San Vicente. 12520 Nules. 686975565-637080522, asnadusca_unin@yahoo.es; <http://es.groups.yahoo.com/group/asnadusca>

7. ASOCIACIÓN CULTURAL DE AMAS DE CASA DE FUENTES DE AYODAR¹³

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Concienciar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres- Aprender el modo de impulsar la igualdad	<ul style="list-style-type: none">- Actividades: charlas, teatro, encuentros...- Organización de la romería- Actos, excursiones...	<ul style="list-style-type: none">- Organizar más charlas y conferencias- Tener local con ordenadores- Hacer clases de informática

13 C/ Plaza Salvador Segarra, 17. 12225 Fuentes de Ayódar, Castellón.

8. ASOCIACIÓN DE MUJERES CLARA CAMPOAMOR DE LA VALL D'UIXO¹⁴

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Cambiar las pequeñas y grandes cosas que nos impiden vivir en igualdad- Vivir como ciudadanas en plenitud y libertad, con alegría y sin miedos, con tiempo para cuidarnos y contribuir a que otras mujeres consideren esta asociación como un lugar de encuentro	<ul style="list-style-type: none">- Talleres de autoestima y cuidado personal- Tertulias y actividades de formación- Talleres de empoderamiento y de teatro- Campañas de sensibilización- Actividades de ocio: excursiones, cine, etc..- Red de apoyo entre mujeres: amistad, colaboración- Servicio de asesoramiento laboral- Propuestas de actividades para mejorar la situación de las mujeres- Hacer de La Casa de la Dona un lugar de encuentro para todas	<ul style="list-style-type: none">- Compartir experiencias y trabajo con otros grupos de mujeres- Más apoyo de las instituciones: formación, subvenciones, recursos económicos y recursos materiales (ordenador e impresora, teléfono...)- Espacio determinado en la Casa de la Dona para realizar las actividades de la asociación

¹⁴ Avda. Jaime I, nº 27. 12600 Vall d'Uixó. 964 696571-964 691199. claracampoamor_lavall@hotmail.com

9. COCEMFE Vinaròs¹⁵

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar, a la población en general, sobre las situaciones de discriminación que sufren las personas que tienen algún tipo de discapacidad - Presionar para que se cumplan las leyes - Eliminar todo tipo de barreras que impiden a las personas con discapacidad integrarse con los mismos derechos que el resto de la ciudadanía - Apoyar y asesorar a las personas con discapacidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Muestra fotográfica bienal relacionada con la discapacidad que responde al lema: <i>“No dejes que las barreras nos separen”</i> - Charlas coloquio sobre prevención de accidentes de tráfico y sus principales secuelas con el fin de sensibilizar y proporcionar educación vial con el lema <i>“No subas, ponte el casco”</i>, en los centros de educación secundaria de Sant Mateu, Morella, Torreblanca, Benicarló, Vinaròs y Vall d’Alba - Actividades de sensibilización en centros de educación infantil y primaria de Peñíscola y Benicarló - Deporte adaptado desarrollado por el Club Bamesad: maratón popular, maratón acuático, open de tenis de mesa de la Comunidad Valenciana, con la finalidad de potenciar la supresión de barreras psico-sociales - Programa de rehabilitación funcional - Programa de orientación e información - Programa de eliminación de barreras arquitectónicas - Programa de reconocimiento social - Participación en el Grupo de Investigación, Análisis y Trabajo (GIAT) sobre Discapacidad de la Fundación <i>Isonomía</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor concienciación de la población, necesitando para ello recursos económicos y personales - Menor burocratización: tienen dificultad a la hora de realizar todos los trámites burocráticos pertinentes para solicitar las subvenciones y ayudas necesarias para llevar a cabo sus proyectos - Falta de implicación de la Administración: en ocasiones tienen que suplir el trabajo de otras entidades

¹⁵ C/García Julve, nº 18. 12500 Vinaròs. 964 454321-669606973. mccampanals@hotmail.com

10. FAPA¹⁶: *Federación de Asociaciones de Padres y Madres de alumnos de la Provincia de Castellón "Penyagolosa".*

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Asesorar a los padres y a las madres de los centros públicos sobre temas de su interés- Coordinar las actuaciones de padres y madres para buscar una unidad de acción y mejorar la enseñanza pública- Apoyar la escuela pública, gratuita y de calidad	<ul style="list-style-type: none">- Cursos y jornadas para la formación de padres y madres- Asamblea anual de socios y socias- Cursos de español y catalán para padres y madres, miembros de las AMPAS (asociaciones de madres y padres) de la provincia de Castellón	<ul style="list-style-type: none">- Aumentar la participación de los padres y las madres en la vida escolar en todos los ámbitos donde tengan representación

¹⁶ C/ Maestro Caballero, nº 2. 12004 Castellón. 964 254216. fapacs@ono.com

11. FORO SOCIAL POR LA PAZ¹⁷

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Participar en la construcción de un pensamiento y cultura pacífica - Adoptar una posición crítica frente a la violencia - Hablar de paz no solo como ausencia de guerra, sino como contrario a la violencia expresada en sus diferentes formas - Fomentar la utilización de un lenguaje no violento que lleve implícitos valores como la paz, la solidaridad..., que permita reconstruir una sociedad mejor - Abogar por un mundo en el que se invierta más en los cuidados para la vida y menos en su aniquilación 	<ul style="list-style-type: none"> - Charlas y conferencias de sensibilización que cuentan con la participación de profesorado del Master por la Paz de la Universitat Jaume I de Castellón - Ciclos de cine-forums sobre películas que tratan temas relacionados con la paz, derechos humanos, mujer... - Participación en programas de radio ante celebraciones tales como: día de la mujer trabajadora, día contra la violencia hacia las mujeres, día de la erradicación de la pobreza, día de los derechos humanos... - Redacción de un artículo mensual en el periódico local "Crónica de la Vall d'Uixó" centrado en la temática que les ocupa - Participación en actividades organizadas por el Ayuntamiento de Vall d'Uixó tales como el día del voluntariado, viajes de cooperación, etc - Participación, en todas sus ediciones, en el comité organizador del Foro Social de la Vall d'Uixó, espacio de encuentro de diferentes asociaciones en torno al lema de los Foros Mundiales "Otro mundo es posible" 	<ul style="list-style-type: none"> - Conocer a entidades o personas que quieran participar en actividades relacionadas con los valores que defiende el foro social por la paz - Trabajo en red con dichas entidades

17 C/ Paratje San Josep, C/ Pipa, nº 7. 12600 La Vall d'Uixó. 964 691661. belbelrubio@hotmail.com; forumsociallavall.pangea.org

12. FORO DE VIDA INDEPENDIENTE¹⁸

OBJETIVOS	ACCIONES	NECESIDADES
<ul style="list-style-type: none">- Transmitir la filosofía mundial de la vida independiente- Luchar por los derechos humanos y civiles de todas las personas con diversidad funcional (discapacidad) de este país, para dejar en evidencia la permanente discriminación que sufrimos todas las personas con algún tipo de diversidad funcional, independientemente del grado/tipo de la misma, con el objetivo de crear soluciones para erradicar dicha discriminación- Defender la creación de políticas sociales basadas en derechos humanos, así como todos aquellos mecanismos tecnológicos (una buena provisión de ayudas técnicas) y humanos (servicios de asistencia personal)	<ul style="list-style-type: none">- Impartición de conferencias para difundir la filosofía del movimiento de vida independiente en congresos, seminarios, jornadas..., de ámbito nacional e internacional- Elaboración de documentos, libros, artículos, etc., sobre vida independiente- Participación ciudadana en la elaboración de la Ley de Promoción de Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia- Determinados/as miembros del Foro Vida Independiente trabajan habitualmente en asesoramiento para crear leyes, políticas sociales y planes de acción para personas con diversidad funcional, y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (para atender las especificidades de las mujeres con diversidad funcional)	<ul style="list-style-type: none">- Gratuidad y universalidad de los recursos que nos tiene que facilitar la Administración Pública para que podamos desarrollar una vida independiente en los mismos términos que el resto de la ciudadanía- <i>Servicios de asistencia personal</i> gestionados por las mismas personas con diversidad funcional que nos permita vivir en contextos normalizados (entorno habitual, trabajo, estudio, relaciones sociales, relaciones sexuales, viajes, vacaciones, maternidad y paternidad...)- Control sobre nuestras propias vidas y todo aquello que forma parte de nuestra realidad personal y social

¹⁸ <http://es.groups.yahoo.com/group/vidaindependiente/> - www.forovidaIndependiente.org

Destacar la asistencia de otras asociaciones que, aunque no pertenecen a la Red Asociativa de la Fundación *Isonomía*, participaron en las VIII Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social. Estas son: Ong para el desarrollo SOS CHILDREN, Asociación de Niños de Ucrania (Castellón) y Asociación de Países del Este.

CONCLUSIONES DEL FÓRUM ASOCIATIVO:

A modo de resumen, señalar que las demandas, extraídas de las necesidades presentadas por las asociaciones que participaron en el V Fórum Asociativo, fueron:

- Dotación de más recursos económicos.
- Contratación de un mayor número de profesionales que trabajen en las entidades sin ánimo de lucro.
- Apoyo de la inserción laboral de las personas en situación desfavorecida en general, y de las personas con discapacidad en particular.
- Creación de nuevos recursos ajustados a las necesidades reales y descentralización de los mismos.
- Asunción por parte de la Administración de algunos servicios que ofrecen las asociaciones y elaboración de políticas de igualdad de calidad.

- Agilización de los trámites burocráticos para solicitar las subvenciones y ayudas necesarias y poder llevar a cabo los proyectos de las asociaciones.
- Incremento de la participación ciudadana y fomento del voluntariado en las asociaciones.
- Creación de redes entre asociaciones.

Finalmente, la mayoría valoró y reconoció el trabajo de las personas voluntarias que colaboran en las asociaciones, resaltando la importancia del trabajo en equipo, así como el reparto de responsabilidades entre todas las personas que integran una asociación.

GALERÍA DE FOTOS



• MESA REDONDA: “LEYES QUE MEJORAN LA VIDA DE LAS PERSONAS”

Participantes¹⁹

Santiago García Campa

Profesor asociado del Departamento de Derecho Público de la Universitat Jaume I de Castellón.

Amparo Garrigues Giménez

Profesora titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I de Castellón.

M^a José Mateu Carruana

Profesora asociada del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I de Castellón.

Fernando Vicente Pachés

Profesor titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I de Castellón.

Presenta: Gemma Escrig Gil. Coordinadora del Área Jurídico-económica de la Fundación *Isonomía* para la Igualdad de Oportunidades de la Universitat Jaume I.

¹⁹ Por orden de intervención



Abrir una mesa titulada “Leyes que mejoran la vida de las personas”, en el marco de las VIII Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social de la Fundación *Isonomía*, indefectiblemente nos aboca a presentar el abanico legislativo que, en el ámbito territorial estatal, pretende regular, ordenar materias de vital importancia para aquellas personas que se encuentran en situaciones desfavorecidas y establecer una serie de mejoras en sus vidas. Al menos, eso es lo que se pretende con las leyes. Si eso se ha conseguido o no, el análisis y la valoración de la consecución de esos objetivos es la finalidad de esta mesa. Sus integrantes, a quienes queremos

agradecer expresamente su participación, nos van a permitir realizar esa mirada atenta a algunas de las más importantes leyes que, en materia de desarrollo social, se han promulgado en los últimos años en España.

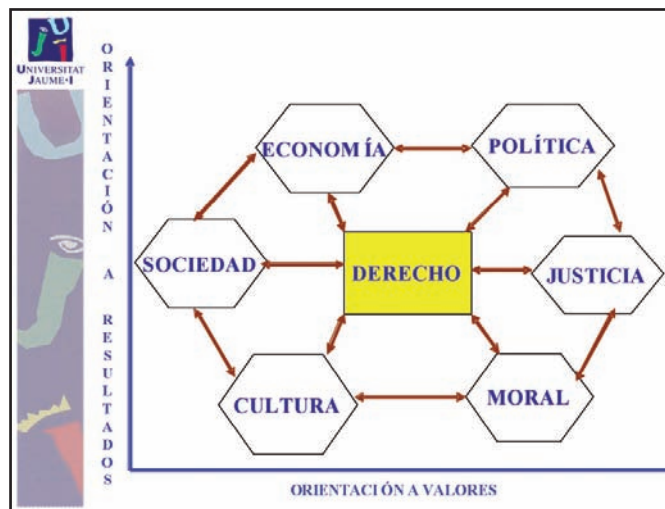
Santiago García Campa²⁰. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

La presente intervención tiene por objeto la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (BOE del 15)²¹. El objetivo general que se persigue es valorar las aportaciones que ha efectuado la regulación contenida en la Ley 39/2006 desde una perspectiva teórica-jurídica y señalar algunos de los retos que deben ser afrontados para su más adecuada aplicación.

Ninguna ley puede solucionar de manera automática las condiciones de desigualdad que deben afrontar las personas con dependencia. Afirmar lo contrario supone asignar a los textos legales un valor absoluto que no poseen. Esta afirmación requiere adoptar una perspectiva amplia que sitúa a los textos legales y, en general, al

Derecho en su justo lugar dentro de los distintos ámbitos normativos que afectan al comportamiento de los sujetos en sociedad (Figura 1).

Figura 1. Ámbitos normativos en el comportamiento social



Como la Figura 1 permite apreciar, el Derecho ocupa un lugar central en la regulación de los comportamientos en sociedad, pero no es el único ámbito normativo que condiciona la realidad social. Existen otros espacios de generación de normas que también influyen, entre ellos el cultural y el económico. En consecuencia, el Derecho es un espacio privilegiado en la ordenación de conductas

20 Profesor asociado del Departamento de Derecho Público de la Universitat Jaume I de Castellón.

21 Sobre el contenido del texto legal pueden consultarse las contribuciones de NÚÑEZ-CONTRERAS, P. et alt. (2007): *Ley de Dependencia*, Tecnos, Madrid y CAVAS MARTÍNEZ, F., MARTÍNEZ SEMEPERE, A. (eds.) (2007): *Estudio de la Ley 39/2006, sobre promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia*, Aranzadi, Cizur Menor.

en sociedad, pero debe tenerse también en cuenta la coexistencia de otros espacios normativos que también influyen.

En el caso concreto de nuestro objeto de estudio, sin duda la Ley 39/2006 representa un avance significativo en el tratamiento de las personas en situación de dependencia y en las medidas legales destinadas a dotar de mayores condiciones de igualdad a estas personas. Pero debe tenerse en cuenta que las normas sociales (p.ej., estereotipos o prejuicios), las normas económicas (capacidad económica, localidad donde se reside (urbana o rural), etc.), van a seguir mostrando su influencia en este campo de la realidad social, lo que permite situar al Derecho en su justo lugar. El Derecho presenta una relación con todas estas esferas normativas, al mismo tiempo que éstas mantienen una relación constante con los textos legales o, más en general, con el Derecho.

Dentro de este esquema, y atendiendo a que en muchos casos pertenecéis a movimientos asociativos o de representación de intereses sociales, el papel que os corresponde en el control del cumplimiento de la legalidad es importante. Debemos recordar una vez más que las organizaciones del tercer sector desarrollan una función de control público, de reivindicación de derechos sociales, de defensa de colectivos en situación de exclusión y de fomento de la participación ciudadana a las que no pueden

renunciar en las sociedades democráticas avanzadas²².

Una vez hemos apreciado los contornos que delimitan la eficacia real de la Ley 39/2006, pueden señalarse algunos de los retos que deben afrontarse para facilitar su pleno despliegue:

- 1) Los poderes públicos, las empresas dedicadas a prestar servicios a personas dependientes, las organizaciones del tercer sector, las familias de las personas dependientes y las personas dependientes deben transmitir el mensaje de que la Ley 39/2006 beneficia a la sociedad en su conjunto, no sólo a las personas dependientes. En primer término, deben subrayarse los datos sobre dependencia obtenidos en nuestro país²³. Además, debe tenerse en cuenta que cualquier persona puede encontrarse en situación de dependencia durante su vejez.
- 2) La Ley 39/2006 tiene planteados dos recursos de inconstitucionalidad presentados por el Parlamento y el Gobierno Forales de Navarra. La Disposición Final 8.ª de la Ley, que residencia su fundamento constitucional en el artículo 149.1.1.º de la Constitución Española (CE), no puede hacer olvidar que la asistencia

22 Marbán Gallego, V., Rodríguez Cabrero, G. (2006): «Estado de bienestar y tercer sector social en España. El estado de la investigación social»: CIRIEC – España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, n.º 56: 117-139. Rodríguez Cabrero, G. (coord.) (2003): *Las entidades voluntarias de acción social en España. Informe General*, FOESSA – Cáritas, Madrid.

23 Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (2004): *Libro Blanco de la dependencia*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

social es una de las competencias exclusivas de las Comunidades Autónomas (art. 148.1.20 CE), que existen normas legales autonómicas precedentes a la Ley estatal²⁴ y que los nuevos Estatutos de Autonomía han abordado el tema de la dependencia, bien directamente bien dentro de las competencias exclusivas sobre servicios sociales (art. 166.1 del Estatuto de Autonomía de Cataluña, arts. 10.15, 24 y 61.1 del Estatuto de Autonomía de Andalucía, art. 71.34 del Estatuto de Autonomía de Aragón, arts. 10.3 y 49.1.24 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana y arts. 16.3, 19, 22, 28 y 30.15 del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears).

- 3) Las diferencias entre Comunidades Autónomas en el nivel adicional de protección del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) no debería crear situaciones desproporcionadas de desigualdad²⁵.
- 4) La Ley 39/2006 debe tener una vocación de permanencia, no de transitoriedad.

²⁴ Entre ellas podemos citar la Ley 6/2001, de 20 de noviembre, de atención y protección a las personas en situación de dependencia de Cantabria (BOCA del 28), la Ley 1/2003, de 24 de febrero, de servicios sociales en el Principado de Asturias (BOPA de 8 de marzo) y la Ley 11/2003, de 27 de marzo, de servicios sociales de la Comunidad de Madrid (BOCM de 14 de abril).

²⁵ De acuerdo con el artículo 11.2 de la Ley 39/2006, «En todo caso, las Comunidades Autónomas, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 podrán definir, con arreglo a sus presupuestos, niveles de protección adicionales al fijado por la Administración General del Estado en aplicación del artículo 9 y al acordado, en su caso, conforme al artículo 10, para los cuales podrán adoptar las normas de acceso y disfrute que consideren más adecuadas».

5) A diferencia de la Ley 13/1982, de 7 de abril, para la Integración Social de los Minusválidos (BOE del 30), la Ley 39/2006 debe desarrollarse reglamentariamente por completo. El proceso de desarrollo reglamentario deber ser vigilado por las organizaciones del tercer sector. Hasta el momento, se han dictado los siguientes textos legales en desarrollo de la Ley 39/2006:

- a. RD 504/2007, baremo de valoración de la situación de dependencia (BOE de 21 abril; cor. err. BOE 18 mayo)
- b. RD 614/2007, nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado (BOE de 12 mayo)
- c. Resolución 23 mayo 2007, acuerdos del Consejo territorial sobre la valoración de situación de dependencia (BOE de 7 junio)
- d. Resolución 23 mayo 2007, aprueba los criterios de reparto de crédito entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas (200 millones de euros) (BOE de 2 junio)
- e. RD 615/2007, seguridad social de cuidadores (BOE de 12 mayo; cor. err. BOE 12 junio)
- f. RD 727/2007, intensidades de protección de servicios y cuantía de prestaciones económicas (BOE de 9 junio)

- g. Resolución de 16 de julio, del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, sobre el procedimiento a seguir para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (BOE del 23).
- 6) El Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia debe ser puesto en funcionamiento con celeridad, dada la representación de las organizaciones del tercer sector que forman parte del mismo y de sus funciones de consulta y asesoramiento en materia de políticas de dependencia²⁶.
- 7) Las organizaciones del tercer sector son socias, no subordinadas, del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (arts. 3.n) y 16.2 de la Ley 39/2006). La falta de calidad en la prestación de servicios a persona en situación de dependencia ha de tener consecuencias (p.ej., la finalización de un concierto o convenio), pero la calidad no es el único criterio en el campo de las políticas sociales (arts. 34 y 35 de la Ley 39/2006).
- 8) Las organizaciones del tercer sector son cualitativamente distintas de las empresas en la prestación de

servicios sociales de interés general (art. 3.m) y n), así como art. 16.2 y 4)²⁷.

- 9) No debe abandonarse por completo la reflexión sobre la inclusión del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en la Seguridad Social (en contra pueden citarse los arts. 3.o), 16.1 y 29.1 de la Ley 39/2006)²⁸.
- 10) Algunas noticias recientemente aparecidas han informado de la existencia de estafas a personas dependientes relacionadas con la valoración del grado de dependencia. Las valoraciones deben ser realizadas por personal suficientemente preparado en el seno de organismos públicos (art. 27.1 de la

²⁶ El artículo 41.1 de la ley 39/2006 califica el Comité Consultivo como órgano consultivo de participación institucional que, de acuerdo con el artículo 41.2, tiene como funciones «informar, asesorar y formular propuestas sobre materias que resulten de especial interés para el funcionamiento del Sistema».

²⁷ Resulta muy interesante el proceso de reflexión emprendido por la Comisión Europea sobre los servicios sociales de interés general, del que forman parte las siguientes comunicaciones: Comunicación de la Comisión sobre la aplicación del programa comunitario de Lisboa. Servicios Sociales de interés general en la Unión Europea COM(2006) 177 final. Sobre el proceso legislativo relacionado con los servicios de interés general también pueden consultarse el Libro Blanco sobre los servicios de interés general [COM(2004) 374 final] y el precedente Libro Verde sobre los servicios de interés general [COM(2003) 270 final]. Con carácter previo, pueden citarse la Comunicación de la Comisión sobre los servicios de interés general en Europa [COM(2000) 580 final] y la previa Comunicación de la Comisión sobre los servicios de interés general en Europa (DOCE C 281, de 26 de septiembre). Según el texto redactado por la Comisión, las características organizativas que presentan las entidades que prestan este tipo de servicios ocupan un lugar específico, entre otros factores porque funcionan sobre la base del principio de solidaridad, carecen de ánimo de lucro, participa voluntariado o mantienen una relación asimétrica entre proveedora-consumidora/proveedor-consumidor.

²⁸ Sobre la separación entre la seguridad social y la asistencia social pueden consultarse dos trabajos: AZNAR LÓPEZ, M., CASADO, D. (1988): *Perspectivas de la Seguridad Social Española*, Acebo, Madrid y DE VICENTE PACHÉS, F. (2004): *Asistencia social y servicios sociales. Régimen de distribución de competencias*, Secretaría General del Senado, Madrid.

Ley 39/2006) y no puede ser objeto de contratación o concierto con entidades privadas (art. 28.6 de la Ley 39/2006)²⁹.

- 11) El sistema de información previsto en el artículo 27 de la Ley 39/2006 ha dado lugar a la creación de la página web http://www.seg-social.es/imserso/dependencia/dep_laad.html.

Santiago García Campa (junio 07)

Amparo Garrigues Giménez³⁰. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

RAZONES PARA LA LEY DE IGUALDAD

- JUSTICIA SOCIAL:

Modelo social basado en primacía valores masculinos que relega a las mujeres a una ciudadanía de segunda clase. Inadmisibles políticamente con los principios democráticos modernos: dignidad, libertad e igualdad de las personas.

- ESTRATEGIA POLÍTICA ECONÓMICA:

Desarrollo del empleo. Europa viene preocupándose, desde finales de los años 80 y principios de los 90, por la

²⁹ Nos referimos a la noticia aparecida en el diario La Vanguardia el 18 de junio de 2007.

³⁰ Profesora titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I.

necesidad de hacer operativos y optimizar el rendimiento del 51% de la población (la mano de obra femenina), cada vez más cualificada académica y profesionalmente pero con cortapisas para incorporarse con plenitud de oportunidades en el mundo laboral.

OBJETIVOS DE LA LEY

Lograr la igualdad **real** de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida: educación, salud, vivienda, cultura, participación política, acceso a bienes y servicios, trabajo y empleo... eliminando las situaciones de discriminación directa e indirecta.

INSTRUMENTOS O HERRAMIENTAS QUE LA LEY PROPONE PARA LOGRAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Responsabilización de los poderes públicos (acciones positivas transversales, medidas de conciliación de la vida laboral y familiar y vigilancia-sanción administrativa).
- Responsabilización de los empleadores:
 - reconocimiento de la responsabilidad social de las empresas,
 - participación equilibrada en la dirección,
 - obligación de diseñar y aplicar medidas/ planes de igualdad de oportunidades (preferentemente, mediante la negociación colectiva),

- reconocimiento de las buenas prácticas empresariales en materia de igualdad de oportunidades.
- Responsabilización de las organizaciones sindicales (implicación en la negociación con las empresas en materia de planes de igualdad).
- Implicación de los trabajadores varones: corresponsabilización (respecto de la asunción de obligaciones familiares).

ESPECIAL REFERENCIA A LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORALES: ¿POR QUÉ?

- Porque van dirigidas a romper una inercia histórica: el cuidado de la familia y descendencia es sólo “cosa de mujeres”.
- Si no se quiebra esa inercia y se logra la corresponsabilización de los varones, las mujeres nunca podrán desarrollarse profesional y personalmente en igualdad de condiciones que los hombres.
- Es cierto que este condicionante histórico no ha impedido del todo que la mujer vaya desarrollándose profesionalmente, pero ha hecho pesar sobre ella una doble –incluso triple- jornada laboral, y una serie de prejuicios empresariales derivados de unas medidas que, más que de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas, han sido, más bien, “proteccionistas” del trabajo femenino (y al empresariado le resultan

costosas e incómodas, por lo que se genera un efecto “rebote”: se elude la contratación de mujeres, se las despide más, no se les renuevan los contratos temporales o, en el mejor de los casos, simplemente su carrera profesional en la empresa se ve obstaculizada por las obligaciones familiares).

- Si el varón se hace corresponsable, las medidas de conciliación se generalizan, socializándose las responsabilidades familiares, con lo que la incidencia sobre la carrera profesional de las mujeres se atenúa y se homogeneiza con la de los hombres.

REFERENCIA CONCRETA A LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

MEDIDAS VARIAS

- Las vacaciones que coincidan con la baja por maternidad o por baja derivada del embarazo, parto o la lactancia podrán disfrutarse en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- Se crea un nuevo permiso remunerado de 2 días (4 días si es necesario un desplazamiento), para intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado, si precisa reposo domiciliario.
- La duración del permiso de lactancia, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple y se podrá acumular como días completos, según lo establezca el convenio colectivo o si se acuerda con

el empresario / la empresaria.

- La reducción de jornada por cuidado de menor alcanza ahora hasta los menores de 8 años y se flexibiliza (se podrá reducir la jornada laboral entre 1/8 y 1/2 -antes entre 1/3 y 1/2-), con lo que la protección se amplía y la merma económica para la trabajadora o trabajador es menor.
- Se reconoce el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familiar con la laboral, en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.
- Aumenta la duración de los permisos por adopción y acogimiento de menores de más de seis años si tienen una discapacidad, o tienen especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas.
- Se flexibiliza el tiempo mínimo de excedencia voluntaria: ahora, 4 meses (antes, 2 años mínimo).
- Se reconoce la posibilidad de disfrutar de forma fraccionada la excedencia por cuidado de hijo o hija y de familiares.
- La excedencia por cuidado de un familiar puede ser de hasta 2 años (antes un año).
- La excedencia por cuidado de hijo o hija o de un familiar hasta un segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, se

considera periodo cotizado para poder acceder, en el futuro, a las prestaciones de la Seguridad Social.

- El acogimiento simple da derecho al permiso por maternidad y al permiso por paternidad.

PATERNIDAD

- Se crea el permiso de paternidad: 13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, que se suma al permiso ya vigente de 2 días o a la mejora del mismo establecida por convenio colectivo.
- En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo.
- Puede disfrutarse simultáneamente con el permiso por maternidad del otro u otra progenitora o una vez finalizado el mismo, y, en ambos casos, a tiempo completo o parcial.
- Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso por paternidad será de 4 semanas.
- En el supuesto de parto, le corresponde en exclusiva al otro u otra progenitora. En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a uno sólo de ellos.
- La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base

reguladora por IT (incapacidad temporal) derivada de contingencias comunes.

- Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado un periodo de cotización mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.
- Cuando se esté disfrutando del permiso de paternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.
- Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

- Se crea el permiso por riesgo durante la lactancia de un/a menor de nueve meses.
- Se tendrá derecho a una prestación de la Seguridad Social del 100% de la base reguladora por contingencias profesionales, y para acceder a ella no hará falta período de cotización previa (basta estar afiliada y en alta).

MATERNIDAD

- Cuando se esté disfrutando del permiso de maternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización. Y, seguidamente, se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.
- No se exige un periodo mínimo de cotización para las trabajadoras y los trabajadores menores de 21 años para acceder a la prestación por maternidad.
- Para las trabajadoras y los trabajadores con edad entre 21 y 26 años sólo se les exige 90 días de cotización dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda su vida laboral.
- Si se es mayor de 26 años se exigen 180 días en los 7 años inmediatos anteriores, o 360 días en toda su vida laboral.
- Las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización exigido según su edad tendrán derecho, en el caso de parto, a una prestación económica por maternidad de 42 días.
- El permiso de maternidad por parto se podrá disfrutar por el otro progenitor o progenitora si fallece la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado.

- La madre podrá continuar disfrutando del permiso de maternidad por parto hasta concluir las dieciséis semanas si fallece la hija o hijo.
- El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.
- Se establece la posibilidad de ampliar el permiso de maternidad hasta 13 semanas en los casos de parto prematuro y de recién nacidas/os que precisen hospitalización superior a siete días a continuación del parto.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo, que pasa a ser del 100% de la base reguladora por IT derivada de contingencias profesionales (antes era del 75%); además, para acceder a ella, ahora ya no hace falta período previo de cotización.

Amparo Garrigues Giménez (junio 07)

M^a José Mateu Carruana³¹. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género³²

³¹ Profesora asociada del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I.

³² Resumen extraído de la intervención de M^a José Mateu Carruana.

En mi intervención hablaré de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, una ley para la protección integral de las víctimas de la violencia de género.

En primer lugar, quiero manifestar que soy una defensora a ultranza de esta ley, ya que hay que tener en cuenta que existen personas que trabajan contra la violencia de género y no por ello están a favor de esta ley. En mi caso, me posiciono a favor porque anteriormente no existía ningún instrumento de protección para las víctimas.

Y no existía tal protección en España pero tampoco fuera de nuestras fronteras, tratándose la cuestión de la violencia machista de un problema internacional. Por lo tanto, puede decirse que merecemos felicitarnos por la Ley 1/2004, al tratarse de una norma pionera en el marco de la Comunidad Europea.

Centrándonos ahora en el contexto del problema, podemos afirmar que la cuestión de la violencia de género no se encuentra en el seno familiar o de pareja, pese a que exista la concepción de que se trata de un delito del ámbito doméstico. Debemos convencernos de que el agresor es un delincuente y debe aplicarse la ley sobre él.

Es fundamental que todas las personas contribuyan a la erradicación de la violencia contra las mujeres y tener presente que la Ley de Protección Integral es sólo un instrumento, una herramienta que representa una

intención, una voluntad de cambio. Con esta norma ya se ha emprendido un camino, si es correcto o no este camino, el tiempo lo dirá. Lo que sí podemos afirmar es que esta ley no es la panacea ni la solución a la violencia de género, ya que el problema radica en la concepción de la desigualdad entre mujeres y hombres, y de las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres en sus relaciones de pareja: *“la mujer es de la propiedad del marido”*.

En cuanto al marco de aplicación de la Ley de Protección Integral observamos que la normativa desarrolla una transversalidad y multidisciplinareidad que pone de manifiesto la intencionalidad de influir en todos los ámbitos:

- Han de establecerse medidas de sensibilización para la ciudadanía especialmente en el ámbito educativo y, particularmente, en la educación secundaria. Debe percibirse socialmente que la violencia de género es algo muy reprobable. En este aspecto, los ídolos mediáticos de la juventud desempeñan un papel importante al convertirse en modelos a imitar, por esto su participación en campañas publicitarias en contra de este tipo de violencia puede tener gran influencia social.
- En cuanto al sexismo en los medios de comunicación, hay que prestar especial atención a los mensajes subliminales y de contenido discriminatorio, así como al uso de un lenguaje sexista. La publicidad condiciona

al público y puede abocar a la violencia de género.

- En el ámbito sanitario cabe apuntar el desarrollo de un protocolo que comunica directamente a los juzgados las sospechas de casos de violencia de género detectadas en los centros sanitarios. Este protocolo se está cumpliendo bastante bien.
- La Ley 1/2004 también aporta significativas medidas de carácter laboral que aseguran la protección a las víctimas que trabajan, aunque también a aquellas que no pueden trabajar. Se facilita la flexibilidad de la jornada y de las condiciones de trabajo a las mujeres ante una situación de violencia de género, se pretende evitar, de este modo, la suspensión del contrato y el abandono del puesto de trabajo.

Según mi criterio, las medidas laborales que aplica la ley están sujetas a crítica. Yo pienso que cuando la víctima de violencia de género no puede compatibilizar su situación con el puesto de trabajo, no se puede denominar “abandono” del puesto a dicha situación, puesto que la víctima tiene la necesidad de dejar el trabajo por causas objetivas que no le dejan elección. Si la persona legisladora considera que la trabajadora, víctima de la violencia de género, ha abandonado su puesto de trabajo debe también existir la posibilidad de anular esta solicitud de abandono cuando se restituya su situación normal.

- Son especialmente importantes los aspectos procesales y penales en cuanto a la protección de las víctimas de violencia de género. Los procesos deberán ejercerse con eficacia por profesionales de Juzgados especializados que, además, sepan transmitir confianza y solidaridad hacia las víctimas. De lo contrario, las víctimas pueden arrepentirse de haber denunciado al agresor.

Para concluir quisiera destacar la extraordinaria importancia de la Ley Orgánica 1/2004, también a nivel internacional, para la erradicación de la violencia de género. Además de un gran paso en la lucha contra este tipo de violencia, la ley ha supuesto un gran cambio en la concepción de la violencia ejercida contra las mujeres.

Sin embargo, no debemos perder de vista que la batalla real contra la violencia de género ha de librarse en el marco de la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

M^a José Mateu Carruana (junio 07)

Fernando Vicente Pachés³³. Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en lo sucesivo, LPRL), tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los

trabajadores y las trabajadoras mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo (mecánicos, físicos, químicos, biológicos y psicosociales). En consecuencia, la finalidad de esta Ley es evitar que se produzcan -en el entorno laboral- accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La Prevención tiene una óptica diferente a la del Sistema de la Seguridad Social, ya que este último lo que pretende es reparar al trabajador o la trabajadora que ya ha sufrido un accidente o padece una determinada enfermedad (a través de prestaciones sanitarias, económicas, farmacéuticas...). La perspectiva de esta Ley es otra, la prevención de los riesgos y daños derivados del trabajo, no la reparación de un daño ya producido. Por lo tanto, el objetivo es claro: poner en funcionamiento los mecanismos preventivos necesarios -por parte de las organizaciones productivas- para que no se produzca un daño derivado del trabajo.

Esta Ley es necesaria y puede mejorar la vida de las personas, porque en nuestro país, lamentablemente, el tema de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales que se acontecen puede calificarse de auténtico “drama”. Y esta Ley está concebida, de alguna forma, para paliar y erradicar este drama. Es más, esta ley, más que servir para “mejorar” la vida de las personas, habría que decir que es una ley que sirve para “salvar” la vida de las mismas, de los trabajadores y trabajadoras de

³³ Profesor titular del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat Jaume I.

nuestro país... porque los datos sobre siniestralidad son, de por sí, escalofrantes...

España se encuentra en los puestos de cabeza de siniestralidad laboral dentro de la Unión Europea. Y esta ley, es un instrumento, entre otros, para corregir este desgraciado y constatado hecho; puesto que los accidentes laborales se han convertido en una de las patologías más graves de nuestro mercado de trabajo y en el peor indicador socioeconómico que tiene planteado España y que, además, tiene sin resolver, al igual que el terrorismo, la inmigración, el paro... si bien el tema de la siniestralidad laboral parece que no preocupa “a casi nadie” y es un fenómeno que se mantiene en la más absoluta opacidad.

Los datos estadísticos muestran el crecimiento constante de la siniestralidad laboral, con un promedio en nuestro país de entre 4/5 trabajadores/as que mueren a diario, una media de mil muertos/as anuales, por lo que se ha llegado a definir a estos accidentes como un auténtico “impuesto de sangre” que tiene que pagar el conjunto de trabajadores/as para poder trabajar.

Los datos hablan por sí mismos. En el año 2005 –y se toma este año como referente, tras una década desde la aparición y publicación de la LPRL-, casi un millón de accidentes (999.041), de los cuales más de 906.000 en el puesto de trabajo y 1.369 fueron mortales (379 de ellos *in itinere*³⁴) alrededor de un 3% más que el año

anterior (2004). En toda la Unión Europea, el coste de la siniestralidad oscila entre 185.000 y 270.000 millones de euros. En España unos 12.000 millones de € (un 2% del PIB).

No hay que olvidar a los que no aparecen en las estadísticas; como es el caso de los falsos autónomos en la construcción y el transporte; o las personas inmigrantes sin papeles en la agricultura y en el sector servicios; o los supuestos de los denominados accidentes *in itinere*. Razón por la cual, las estadísticas hay que analizarlas con cierta cautela.

De los datos que nos proporciona la *V Encuesta de Condiciones de Trabajo*, se desprende que el 9% de las empresas no tiene ninguna estructura preventiva de los accidentes. No existe un nivel adecuado de integración de la prevención en la empresa. El 40% de las empresas exterioriza totalmente la organización preventiva. Se ha producido un fenómeno de externalización de las actividades preventivas, que no parece responder a la letra y espíritu ni de la Directiva marco ni de la propia LPRL. Desde la aparición de la LPRL se intentó que la empresa asumiera la prevención, que se integrara en la misma, como una parcela más de la estructura organizativa empresarial; sin embargo, en la práctica, la prevención se encarga a entidades externas especializadas.

El 39% no ha realizado la evaluación de riesgos. La vigilancia de la salud de los trabajadores y las trabajadoras no ha terminado de alcanzar los objetivos pretendidos.

34 Se denominan accidentes *in itinere* a los que se producen al ir y volver del trabajo, y que quedan encubiertos, en ocasiones, como accidentes de tráfico.

Subsisten importantes carencias formativas, tanto del personal profesional como de los/as trabajadores/as. Sólo en el 10% de los siniestros mortales se depuran responsabilidades de orden penal. Existe una escasa represión penal –escasas sentencias condenatorias en la vía penal- (si bien ha habido una pequeña mejoría, ya que de 12 sentencias en el año 2000 se ha pasado a 92 en 2006).

Desgraciadamente, sigue percibiéndose por la empresa la prevención más como un coste que una inversión. Continúa habiendo una actitud pasiva por parte de la Administración. Hace falta reforzar la Inspección de Trabajo (en la actualidad, existen unos escasos 300 inspectores/as especializados/as). En consecuencia adolecemos de una mayor inspección, control y sanción. Debería hacerse un uso mucho mejor y más racional del personal técnico en prevención de las Comunidades Autónomas (Gabinetes de Seguridad e Higiene en el Trabajo).

Asimismo, las normas de prevención son numerosas, complejas y confusas; quedando demostrado que al legislar en materia preventiva no se piensa en su aplicación en las pequeñas y medianas empresas (pymes). Se mantiene el enfoque de las grandes empresas del sector industrial –como ocurre en el Estatuto de los Trabajadores- que vienen a representar sólo un 10% en nuestro país.

Las normas preventivas no son claras y se acaba

haciendo –por parte de las empresas- un cumplimiento más formal y burocrático que sustancial y eficiente de las obligaciones preventivas. Lisa y llanamente, los índices de siniestralidad de nuestro país siguen siendo humanamente intolerables, políticamente inaceptables, e, incluso, económicamente insostenibles.

Por consiguiente, habrá que abogar por la correcta aplicación del marco regulador de esta LPRL; esto es, la aplicación sustancial y efectiva de esta norma puede remediar este dramático panorama, y siempre que se consolide y generalice –de una vez por todas- una “cultura de la prevención”, que la misma Ley ha inspirado e impulsa.

Por otra parte, tiene que haber una mayor implicación y concienciación de los trabajadores y trabajadoras, del empresariado y de la sociedad en general frente a este fenómeno, y debe producirse una mayor convicción social de la necesidad de la prevención, de esta Ley y de los reglamentos de desarrollo de la misma. De esta forma, esta norma no carecerá de sentido y servirá su estricto cumplimiento, fundamentalmente, –además de para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras- para salvar muchas muertes absurdas que, en numerosos casos, podrían haberse evitado.

Fernando Vicente Pachés (junio 07)

• CONCLUSIONES

Aprovechando que el año 2007 fue declarado como el año Europeo de la igualdad de oportunidades para todas las personas, con el objetivo de sensibilizar a la opinión pública sobre las ventajas de una sociedad justa y cohesionada, las VIII Jornadas de Trabajo en el Ámbito Social versaron sobre las “Leyes que mejoran la vida de las personas”.

La legislación que actualmente existe en nuestro ordenamiento jurídico español permite, en términos generales, mejorar la calidad de vida de las personas.

Las leyes son un instrumento clave al servicio de la ciudadanía, una herramienta a disposición de las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro en la que apoyarse para conseguir la mejora o incremento de la calidad de vida de las personas en situación desfavorecida.

Durante el transcurso de las jornadas en primera instancia, el **fórum asociativo**, donde participaron doce asociaciones de la red asociativa de la Fundación *Isonomía*, se convirtió en un espacio de debate y análisis en el que las organizaciones sin ánimo de lucro se dieron a conocer, plantearon necesidades, propuestas de colaboración e intercambiaron recursos. A pesar de la pluralidad de las mismas, apuntaron necesidades comunes tales como: la falta de servicios públicos, y no privatizados, de calidad; escasez de recursos económicos; descentralismo de

recursos y fundamentalmente, la necesidad de consultar con las propias personas afectadas y contar con ellas para que los recursos, actuaciones, etc, que se destinen a un colectivo o grupo determinado se ajusten a la realidad de las personas a quienes van dirigidos.

Por otro lado, la mesa redonda “Leyes que mejoran la vida de las personas”, en la que intervino profesorado de la Universitat Jaume I, experto en derecho, tuvo como finalidad acercar a la ciudadanía aspectos clave sobre la normativa existente al respecto, profundizando en las leyes que mejoran la vida de las personas.

En este sentido, Santiago García Campa, con su intervención sobre la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, consideró que “la ley debe estar en su justo lugar” ya que ninguna ley, por sí misma, puede solucionar automáticamente las condiciones de desigualdad, en este caso, de las personas con dependencia, siendo necesario adoptar una perspectiva amplia que permita situar al derecho en su espacio justo, esto es, aunque exista un texto legal, su existencia no garantiza que haya un compromiso general de todos los factores que intervienen en ella (derecho, sociedad, justicia, economía, moral, política y cultura). Hay que trabajar para que se cumpla la ley, en este caso la de dependencia, adoptando un compromiso, unos retos a afrontar por parte de todos los agentes que intervienen y velar para que no se incumpla.

Por su parte, Amparo Garrigues Giménez, con su exposición acerca de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, constató que todas las normas son fundamentales, pues éstas se crean para ordenar y facilitar la convivencia de las personas, así la reciente ley de igualdad nace por un doble condicionamiento: por razones de estricta justicia social, ya que nuestra sociedad se mueve dentro de unos parámetros funcionales que responden a la supremacía de roles masculinos, provocado por los usos, las costumbres, la cultura..., conllevando a que las mujeres vean su condición de ciudadanía como ciudadanas de segunda clase, relegadas al cuidado del hogar y de las personas que constituyen la familia y, por otro lado, su nacimiento se justifica ante la preocupación por la necesidad de una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres real.

En la intervención de M^a José Mateu Carruana, sobre la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, se destacó la importancia de que la violencia de género sea considerada como un delito social y, como tal, sea condenado por la sociedad y sea susceptible de la aplicación de penas, aunque no debe perderse de vista que la batalla real contra la violencia de género ha de librarse en el marco de la Ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para finalizar, Fernando Vicente Pachés, con su aportación acerca de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, destacó el significado de esta ley que aboga por la prevención de los riesgos y daños derivados del trabajo y no por la reparación de un daño ya producido. En último término, es necesario fomentar una “cultura de la prevención” para mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras.

En definitiva, resaltar que la legislación es una herramienta, pero ninguna ley soluciona automáticamente las condiciones de desigualdad. Las normas sociales sirven para mejorar la vida de las personas e incluso, en algunos de los casos, para salvar su propia vida, este es el caso de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección Integral contra la Violencia de Género, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, ha sido una ley necesaria por estricta justicia social, pues las cuestiones de género no son prioritarias, todavía, en algunas agendas políticas.

Las leyes benefician, en particular, a las personas a las que van dirigidas, pero no sólo a ellas, sino también a la sociedad en su conjunto. En este sentido, a pesar de que existe legislación, no hay que dejar de reivindicar los derechos y, fundamentalmente, es tarea de la ciudadanía y las organizaciones del tercer sector, vigilar el cumplimiento de las leyes.

III.- VI JORNADAS DE INTERLOCUCIÓN MUNICIPAL

El día 24 de octubre de 2007 se celebraron en la Universitat Jaume I de Castellón las VI Jornadas de Interlocución Municipal bajo el título *“Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: vías de impulso en los municipios”*.

El objetivo general de las jornadas fue abrir un espacio para el intercambio de información y la búsqueda de estrategias comunes que fomenten la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito municipal.

Los objetivos específicos fueron:

- Ahondar en las estrategias necesarias para promover políticas locales de igualdad.
- Desvelar e indagar las situaciones de desigualdad y discriminación existentes en el medio rural y, de esta manera, proponer alternativas que impulsen la igualdad de oportunidades en las zonas rurales.
- Dar a conocer las estrategias y las políticas puestas en marcha desde los poderes públicos para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito municipal.

Las personas destinatarias de las jornadas fueron las responsables de la toma de decisiones de los municipios que conforman la red institucional de la Fundación *Isonomía*³⁵, y específicamente aquellas que soportan el Proyecto Igualdad³⁶, alcaldes/as y concejales/as así como el tejido asociativo de dichos municipios.

La metodología que se estableció estuvo basada en potenciar la participación de las personas asistentes. Así, tras el acto de presentación tuvo lugar una conferencia marco que dio paso a una mesa redonda abierta al debate, la intervención y el intercambio de experiencias con una metodología participativa propiciada por la disposición del espacio de un modo circular

La conferencia, impartida por Asunción Ventura Franch, giró en torno al impacto de la Ley de igualdad en la política municipal y la mesa redonda “Necesidades y líneas de acción para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito rural”, realizó un breve

35 Aín, Albocàsser, Alcudia de Veo, Alfondeguilla, Algimia de Almonacid, Almenara, Alquerías del Niño Perdido, Altura, Ares Del Maestre, Argelita, Ayódar, Azuébar, Benafijos, Benicàssim, Canet Lo Roig, Castellfort, Castellón de La Plana, Catí, Cervera Del Maestre, Cincorres, Cortes de Arenoso, Coves de Vinromà, Culla, Chóvar, Esllida, Espadilla, Fanzara, Forcall, Fuentes de Ayódar, Herbés, La Jana, L'Alcora, Llucena del Cid, Moncofa, Montanejos, Morella, Nules, Onda, Peñíscola, Poble Tornesa, Puebla de Arenoso, Ribesalbes, Rossell, Sant Rafael Del Rio, Sant Joan de Moró, Sant Mateu, Santa Magdalena de Pulpis, Sarratella, Suera, Tales, Tírig, Todolella, Toga, Torralba del Pinar, Torreblanca, Torrechiva, Torre D'en Besora, Traiguera, Vall D'uixó, Vall de Almonacid, Vallat, Vilafamés, Vilafranca del Cid, Villamalur, Vinarós, Viver, Xert.

36 Aín, Alcudia de Veo, Algimia de Almonacid, Argelita, Ayódar, Azuébar, Chóvar, Esllida, Espadilla, Fanzara, Fuentes de Ayódar, Ribesalbes, Suera, Tales, Toga, Torralba del Pinar, Torrechiva, La Vall D'Uixó, Vall de Almonacid, Vallat, Villamalur, CC.OO, ADE.

recorrido por las necesidades que tienen las mujeres rurales en materia de igualdad, así como se plantearon algunas líneas de acción puestas en marcha desde las instituciones públicas para que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sea una realidad.

DESARROLLO DE LA JORNADA

• **CONFERENCIA: “El impacto de la ley de igualdad en la política municipal, a cargo de Asunción Ventura Franch, profesora titular de Derecho Constitucional de la Universitat Jaume I**

Presenta: Alicia Gil Gómez, gerente y coordinadora general de la Fundación *Isonomía*.



Las políticas públicas son medidas de acción del poder para la intervención sobre procesos sociales.

Y ¿qué tipos de poderes públicos existen? Se distinguen dos tipos de poderes: los supranacionales que a su vez se subdividen en internacionales y regionales; y los nacionales en los que se diferencian los poderes estatales (ejecutivo, legislativo y judicial), autonómicos (ejecutivo y legislativo) y municipales (en este último están los Ayuntamientos, máxima conexión con la ciudadanía).

Las políticas públicas de género, son un tipo específico de políticas públicas, dirigidas a que hombres y mujeres gocen de los mismos derechos para poder acceder a todos los ámbitos en igualdad de condiciones. Dentro de este tipo de políticas encontramos las dirigidas a potenciar la igualdad de oportunidades, las acciones positivas y la transversalidad. Veamos a que hace referencia cada una de ellas.

Las políticas de igualdad de oportunidades hacen referencia a que todos los individuos han de tener las mismas oportunidades. Las diferencias son producto de los diferentes méritos que tienen las personas.

Por su parte las acciones positivas son medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos con el propósito de reducir desigualdades de cualquier

tipo consideradas injustas. En este sentido, las acciones positivas de género van dirigidas a las mujeres.

A partir de la cuarta conferencia mundial sobre la condición jurídica y social de las mujeres, organizada por Naciones Unidas en 1995 en Pekín, es cuando aparece el término *mainstreaming*, que hace referencia a la integración sistemática de las respectivas situaciones, prioridades y necesidades de mujeres y hombres en todas las políticas de cara a promover la igualdad entre mujeres y hombres y movilizar todas las políticas y medidas generales, específicamente, para el propósito de alcanzar la igualdad de forma activa y abierta, teniendo en cuenta, tanto a nivel de la planificación, como en el de la implementación, monitorización y evaluación, los efectos sobre las respectivas situaciones de mujeres y hombres.

Por tanto, los tres tipos de políticas deben complementarse; por un lado es necesario el mantenimiento de las políticas y programas dirigidos específicamente a favor de las mujeres para la superación de los obstáculos que dificultan la plena participación de éstas en los diversos ámbitos de la vida, y convertir, así, la igualdad legal en igualdad real y por otro, la implementación de la transversalidad de género con el fin último de cambiar las estructuras, públicas y privadas, que generan desigualdad.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

que tiene como objeto. *Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.* La Ley incorpora los tres tipos de políticas de igualdad y la transversalidad en el artículo 15: *El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades;* en el artículo 11 las acciones positivas; en el art.4 la igualdad de trato y de oportunidades.

Además, esta ley señala respecto a las políticas públicas municipales:

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) *Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.*
- b) *Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.*
- c) *Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.*
- d) *Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.*
- e) *Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.*
- f) *Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.*

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 21.2. Colaboración entre las Administraciones públicas

2. *Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.*

Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

Artículo 29. Deportes

1. *Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.*
2. *El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas*

deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Artículo 30. Desarrollo rural

1. *A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.*
2. *En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.*
3. *Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.*

Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de

hombres y mujeres en el mundo rural

4. *Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.*

Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y viviendas

1. *Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.*

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. *El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.*

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 35. Subvenciones públicas

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las

medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

Artículo 44. Los derechos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Artículo 45.2. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con

el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de*

igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

En definitiva,

- son necesarias políticas sociales diferentes que tengan un enfoque integral o, al menos, multidimensional: dirigidas al empleo, introducción de políticas del tiempo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, situaciones de dependencia y políticas de familia y vivienda
- hay que aumentar los esfuerzos para aplicar la transversalidad de género (presupuestos, departamentos,...)
- la introducción de la perspectiva de género es social y económicamente rentable.

Asunción Ventura Franch (Octubre 07)

• **MESA REDONDA: “NECESIDADES Y LÍNEAS DE ACCIÓN PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL ÁMBITO RURAL”**

Participantes³⁷:

Ana Monsoriu Sanchis. Presidenta de la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER) en Castellón.

Elvira Salvador Pascual. Representante de la Asociación de Mujeres Rurales del País Valencià –FADEMUR –PV-.

Rosa Marín Torrens. Jefa del área de la mujer de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad Valenciana.

Laura Peñarroya Fabregat. Directora general de Producción Agraria de la Conselleria de Agricultura, Pesca y Alimentación.

Presenta: María José Ortí Porcar. Coordinadora del área social de la Fundación *Isonomía* de la Universitat Jaume I y Enlace de Coordinación del proyecto Equal Igualdader.



Ana Monsoriu Sanchis. Presidenta de la Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER) en Castellón.

Empleo e Igualdad de Oportunidades en el medio rural

Hablar de igualdad implica tratar el empleo y todos los factores que influyen en favorecer o obstaculizar el acceso y la consecución del mismo en condiciones de igualdad y compatibles para la vida familiar de las mujeres.

Las mujeres en el medio rural sufrimos una doble discriminación: por razón de sexo y por vivir en los pueblos rurales.

³⁷ Por orden de intervención

Problemática en el medio rural. Aspectos generales:

- Puestos de trabajo reservados a la mano de obra masculina: albañilería, peones de diferentes industrias, tareas agrícolas..
- Menor remuneración para las mujeres en puestos de trabajo similares a los hombres.
- Dificultad de conciliación familiar, personal y laboral en el medio rural: carencia de recursos de atención a las personas dependientes.
- Falta de medios de transporte públicos: inconveniente para el empleo, ya que en la mayoría de los casos se necesita un vehículo para poder trabajar, así como para otros menesteres como puede ser el sanitario, o el formativo.
- En las familias monoparentales, resulta más difícil todavía la conciliación laboral con la vida familiar, por no poder en muchos casos compatibilizar el horario laboral con la atención a los hijos y las hijas.
- Existen mujeres sin formación, con edad más o menos avanzada, dependientes del marido. En muchos casos no toman la decisión de separarse, aunque lo deseen, por carecer de medios propios de vida, por su difícil acceso a un puesto de trabajo.
- En poblaciones rurales el número de mujeres que dan uso a las nuevas tecnologías es notoriamente inferior al de las mujeres que habitan en poblaciones de mayor tamaño. Los perfiles de las mujeres que habitan en estos entornos, que normalmente, por la edad, situación profesional y nivel educativo, coinciden con aquéllos que utilizan en menor medida las Tecnologías de la Información y Comunicación (aún a pesar de las diversas situaciones vitales que pueden darse entre estas mujeres). El alto coste de las conexiones a Internet, supone un esfuerzo económico que muchas mujeres rurales no pueden afrontar debido a sus bajos salarios o a la falta de independencia económica.

La formación para el empleo, bien sea por cuenta ajena o propia, es un pilar fundamental. Es tarea de todos los agentes implicados y de todas las personas que organizan formación en los municipios, la adecuación de la oferta formativa a las necesidades de las mujeres para su inserción socio-laboral.

Las políticas municipales deben de diseñar su Plan de Igualdad de Oportunidades, de acuerdo con las necesidades específicas de la población, en cada municipio, ya que son la administración pública más cercana a la ciudadanía.

Es necesaria una primera fase de investigación de necesidades, recogiendo datos, de manera que siempre cabe diferenciarlos por sexos, para saber en qué aspectos se manifiestan las desigualdades por razón de

sexo, para poder luego aplicar políticas específicas de acción positiva que vengan a eliminar las desigualdades. Esto se trata de un proceso más o menos lento, que debe estar más allá de las políticas partidistas, que en muchas ocasiones se convierten en obstáculos para el diseño y el logro de cualquier estrategia, por depender de los políticos y las políticas cambiantes. Es por ello que es imprescindible que se impliquen con el mayor consenso posible y con la participación en el diseño y puesta en marcha, de todos los agentes sociales implicados, que deberán:

- Realizar un análisis de si la aplicación de las políticas tiene un impacto diferente sobre la vida de los hombres que sobre la de las mujeres.
- Replanificar las distintas líneas de actuación partiendo de las diferentes necesidades y situaciones de hombres y mujeres.
- Revisar el papel de las concejalías y departamentos competentes en materia de igualdad de oportunidades, adaptando su estructura, sus prioridades y sus relaciones, tanto con el resto de los departamentos municipales como con los agentes sociales del territorio.

Las mujeres debemos aportar en los municipios los criterios propios en las estrategias de desarrollo y de consolidación de la calidad de vida ciudadana: debemos fomentar la participación de las mujeres en todos los

ámbitos: político, social, organizaciones empresariales y sindicales, Grupos de Acción Local, ..

Desde AFAMMER reclamamos igualdad en el medio rural en los diferentes ámbitos:

- **SANIDAD.** Es necesaria una sanidad adaptada al siglo XXI, con centros de salud bien equipados, técnica y humanamente, y con una buena dotación de servicios de urgencias.
- **EDUCACIÓN.** Hay que reivindicar el tiempo de nuestros hijos e hijas para que sus jornadas no comiencen a las siete de la mañana porque sus centros educativos se encuentran a una hora y media de autobús de sus pueblos.
- **NUESTRAS PERSONAS MAYORES.** Es imprescindible que se creen más plazas concertadas en las residencias, para que nuestros y nuestras mayores tengan la atención y los cuidados que se merecen, así como una buena aplicación de la Ley de Autonomía Personal.
- **NUEVAS TECNOLOGÍAS.** La sociedad debe apostar por el desarrollo de las telecomunicaciones, con el acceso universal a Internet de alta velocidad y la telefonía móvil en cualquier rincón del territorio.
- **AGRICULTURA.** La agricultura y la ganadería son la espina dorsal del medio rural y están agonizando. Hay que buscar la rentabilidad de la actividad agrícola y

ganadera y poner en marcha políticas que contribuyan a mejorar la economía de las miles de familias que pueblan este territorio.

- **CONCILIACIÓN.** Todos estos servicios y mejoras son necesarios para que la combinación de trabajar y ser mujer no sea cada día un milagro, especialmente en el medio rural.

VÍAS DE IMPULSO DESDE LOS MUNICIPIOS RURALES:

- Necesaria unión intermunicipal para afrontar los problemas de desigualdad en el medio rural. Sólo con la unión de los pueblos se pueden solucionar las necesidades de las familias que viven en municipios cercanos, que son similares.
- Dar participación a las asociaciones representativas de los municipios en el diseño de políticas de igualdad y desarrollo rural.
- Apoyo a las asociaciones que trabajan por la igualdad en el medio rural.
- Realizar acciones de concienciación dirigidas a toda la población para que se dé el cambio de mentalidades en cuanto a roles y estereotipos de género.
- Diseñar estrategias de acción positiva para la inserción sociolaboral de las mujeres.
- Colaborar en la solución de los problemas de

conciliación familiar y laboral de las mujeres, así como de otros inconvenientes para el empleo, como puede ser el transporte. (Por ejemplo potenciar el Banco del Tiempo).

- Coordinación de todos los agentes implicados y de las distintas iniciativas que se están dando para paliar la desigualdad.

Ana Monsoriu Sanchis (octubre 07)

Elvira Salvador Pascual. Representante de la Asociación de Mujeres Rurales del País Valencià – FADEMUR –PV-.

Necesidades para el cumplimiento de la Ley de Igualdad en las zonas rurales

Este año 2007, se aprobó la Ley orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y nos encontramos con mayores expectativas del cumplimiento de igualdad entre hombres y mujeres que en épocas pasadas. Realmente se está realizando un considerable esfuerzo para crear un marco legislativo adecuado para eliminar la discriminación por razón de sexo, pero a pesar de ello aún persisten obstáculos que provocan la desigualdad de trato y de valoración de las mujeres y su contribución a la sociedad.

En España hay unos 5 millones de mujeres que viven en municipios de menos de 10.000 habitantes y

que siguen sufriendo las desigualdades, el desempleo y la falta de infraestructuras, por ello las mujeres rurales necesitamos medidas que acompañen esta Ley de Igualdad, para lograr coordinar los tiempos, jornadas escolares, horarios laborales, cuidado de mayores y dependientes etc...

No voy a extenderme en como llegamos a esta situación, ya conocemos como desde hace más de un siglo las zonas rurales han pasado por los mismos problemas: éxodo rural, crisis del modelo agrícola tradicional, desempleo, niveles inferiores de renta, situación geográfica desfavorable, falta de servicios, malas comunicaciones...., junto con los cambios en los modelos familiares, con la rápida transformación que se produce en la sociedad española del siglo pasado y el efecto que suponen para las mujeres.

Hoy las jóvenes y los jóvenes que han nacido en el pueblo, han crecido en una sociedad que ya no se diferencia tanto de la urbana, la formación y la información están al alcance de todos y todas, aunque con mayores dificultades de acceso. Son una generación formada y conocedora de los recursos existentes y que casi siempre optan por vivir en poblaciones mayores, donde encuentran más facilidades para acceder al mercado laboral y al ocio. La despoblación se convierte, por tanto, en un grave problema.

Esto no es nuevo y si nos fijamos en las cifras; en los últimos 40 años la población de municipios españoles de

menos de 10.000 habitantes ha pasado de ser el 57% de la población española a tan solo un 23%, mientras que la superficie de las zonas rurales abarca más del 80'2% de la superficie total.

Quiero que veamos algunos datos (extraídos del último censo agrario 1989-1999) de las poblaciones rurales en la provincia de Castellón.

Común a toda la provincia, y en esto coincide con el resto de España, hay tendencia a la despoblación de los municipios más pequeños, peor comunicados y con menos recursos de empleo. Otra característica es su masculinización y la menor tasa de actividad en el empleo frente a zonas urbanas, y desagregando por sexos esta diferencia es mayor para las mujeres. A pesar de ello la tendencia del empleo femenino en las zonas rurales de Castellón es positiva, resultado de las políticas que introducen medidas de acción positiva para favorecer el empleo femenino. Aunque generalizar es complicado, si tomamos la provincia de Castellón dividida en tres zonas podemos tener diferentes consideraciones.

- La zona interior de la provincia (Els Ports, L'Alt y Baix Maestrat) es la más representada por los datos comunes antes citados, las mujeres suponen el 49,1% de la población, la tasa de actividad es 10 puntos más baja que la media de Castellón y en las mujeres nos vamos a 25 puntos más baja que los hombres (34,4% frente a 59,2%), principalmente el desempleo femenino afecta a mujeres de > 40 años (aunque si

- colaboran en las explotaciones agrarias familiares, trabajo invisible). Es la peor tasa de actividad para las mujeres rurales de la provincia, influido por la baja movilidad de las mujeres, carreteras deficientes y poco transporte público, además estas comarcas no cuentan con ninguna población urbana destacable que tire de empleo y servicios.
- La zona que corresponde al Alto Palancia, Alto Mijares y L'Alcalaten, tiene dos poblaciones destacables (Segorbe / L'Alcora) que actúan como centro de servicios y empleo, aunque sigue existiendo déficit. Estas zonas presentan algunas poblaciones con tendencia positiva al aumento de población, existe un importante aumento de población extranjera y también se caracteriza por estar masculinizado. En este caso la tasa de paro es igual a la media de la provincia aproximadamente 7,4%, y destaca la mejora significativa de la participación de las mujeres en las organizaciones agrarias, cooperativas, vida pública.... resultado del importante papel desarrollado por agentes de desarrollo local y otros agentes sociales como dinamizadores del medio. A pesar de ello, sobre 140 cooperativas analizadas de toda la provincia, sólo se encuentran 10 mujeres en los consejos rectores, ninguna presidenta, 6 gerentes y el 10% de las personas trabajadoras de cooperativas son puestos de técnicas, y tras esto si encontramos mucha mano de obra no cualificada, el 55% de las trabajadoras son mujeres)
 - Por último las comarcas de la Plana Alta y Plana Baixa, en las que claramente se diferencia la mejor vertebración de las comunicaciones de la zona costera frente al interior, es donde son mayores las carencias de servicios y la baja movilidad femenina. Esta área cuenta con varios núcleos urbanos importantes (al menos 8 núcleos urbanos de > 10.000 habitantes), todos ellos importantes centros de empleo y servicios que tiran del entorno. En estas comarcas el porcentaje de mujeres y hombres es similar, ya no hablamos de masculinización, y la tendencia es positiva en cuanto al aumento de población (tan solo nueve pequeñas localidades pierden población y corresponden a las zonas más interiores de estas comarcas). La tasa de actividad 57,6% supera la media de Castellón, de la Comunidad Valenciana y mayor que la media de España (6,9% de tasa de paro, frente al 7,6% de Castellón y mayor al 14% en España). Desagregado por sexos las mujeres rurales están 4 puntos por debajo de los hombres.
- A tenor de estos datos, establecemos la conexión entre empleo y asentamiento de la población, la mujer rural como fijadora de la población necesita oportunidades laborales, mejora de comunicaciones, transporte y servicios para que vivir en un pueblo, en una aldea, en una pedanía, no sea sinónimo de “prescindir de” nada, que sólo sea una opción más; sin otras connotaciones. Y para eso, necesitamos que el mundo rural sea prioritario

en apoyos y políticas, para que el dinero que llegue al mundo rural promueva un desarrollo equilibrado. De poco nos vale tener un instituto último modelo si por la carretera no pueden transitar autobuses, o desarrollar la administración electrónica cuando no tenemos capacidad para conectarnos a Internet... Ante esta situación se establecen políticas para el Desarrollo Rural, cuyo objetivo son “hacer de las zonas rurales un lugar más atractivo en donde vivir y trabajar, un escenario donde puedan encontrar una vida mejor gentes cada vez más diversas de todas las edades, invirtiendo el proceso de envejecimiento y despoblación de las mismas”.

El proceso de diversificación económica y desagrariación del espacio rural ha traído cambios significativos en materia de población y empleo. Hoy hay una creciente valoración de lo rural y de los entornos naturales, y ha permitido una tendencia al desarrollo del sector servicios en detrimento del sector primario y secundario.

Este proceso de diversificación necesita una mayor participación de la población así como de los agentes sociales, siendo básico el desarrollo de programas formativos, acciones de fomento del autoempleo, cooperativismo, trabajo social y promover el desarrollo del espíritu empresarial en la población rural.

Las mujeres rurales se han visto reflejadas en las recientes políticas impulsadas por el gobierno (reforma del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, ley de igualdad, ley de Autonomía Personal..) y eso significa

mucho. Pasar de ser un colectivo invisible a vernos reflejadas y consultadas en políticas que nos afectan a todos y todas es un salto importantísimo. Se ha apostado fuerte por una ley de igualdad que no da margen al arrinconamiento de las mujeres en el ámbito público y en el económico, revalorizando el territorio rural como un lugar con oportunidades y no condenado al abandono, ideas fuerza de la futura ley de desarrollo sostenible en el medio rural que esperamos que se agilice y refuerce.

Desde las organizaciones agrarias y las asociaciones de mujeres rurales a ellas vinculadas (FADEMUR y UPA –Unión Pequeños Agricultores-) se ha trabajado mucho para que la cotitularidad de las explotaciones agrarias en la seguridad social sea hoy una realidad. Un avance importantísimo en la visibilización del trabajo realizado por miles de mujeres. También conseguimos que en la ley de igualdad se hable de medio rural y de explotaciones familiares agrarias; que se comprometa el desarrollo de la titularidad compartida, que esperamos ansiosas, y aunque en la provincia de Castellón por el pequeño dimensionado de las explotaciones agrarias familiares no representa un volumen importante de incorporación de mujeres a la Seguridad Social, si supone el reconocimiento del trabajo realizado.

Es necesario hacer cumplir la ley de igualdad ampliándola a todos los ámbitos económicos y sociales. Cuando una mujer accede a uno de esos foros masculinos enseguida provoca que lleguen más y eso es imparabile.

Incluso en la Ley para la atención a las personas dependientes se recoge una sensibilidad especial para las personas que habitan en el medio rural, pues tenemos nuestras peculiaridades. Las mujeres rurales hemos sido y somos cuidadoras de nuestras familias, y ahora cuidar puede suponer una oportunidad laboral. Vemos la doble perspectiva de la ley: por un lado, permitirá que muchas mujeres disfruten de un respiro que no han tenido en años, se reconocerá su trabajo, se les agradecerá y se les ofrecerá un apoyo. Para ellas, esta ley es importantísima.

Pero no es menos importante para las mujeres que buscan una oportunidad laboral en el mundo rural y retorno aquí la importancia del empleo en las zonas rurales, pues la ley de dependencia supondrá un nuevo yacimiento de empleo, y hay que desarrollarlo adecuadamente, con apoyo público, por ello es vital que los recursos públicos que se pongan sobre la mesa sirvan para promover un verdadero desarrollo. Apoyemos las iniciativas emprendedoras de las mujeres en nuestros pueblos y exijamos medidas para cubrir las principales demandas de las zonas, en definitiva alcanzar la igualdad real y la igualdad de oportunidades para todas.

Elvira Salvador Pascual (octubre 07)

• CONCLUSIONES

A pesar de los avances legales en materia de igualdad, esa igualdad no se plasma de una manera efectiva, pues las mujeres siguen percibiendo menores salarios, existe una tasa más elevada de desempleo femenino, todavía hay una escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, se sigue constatando un acuciante número de víctimas de violencia de género y los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar recaen una vez más en las mujeres; desigualdades que alcanzan una mayor proporción cuando hablamos de mujeres que viven en zonas rurales.

En el transcurso de estas jornadas se hizo patente la necesidad de que, desde los Poderes públicos, se planifiquen políticas y programas dirigidos específicamente a favor de las mujeres para la superación de los obstáculos que dificultan la plena participación de éstas en los diversos ámbitos de la vida, y convertir, así, la igualdad legal en igualdad real, al tiempo que incorporen la perspectiva de género como instrumento para la adopción de políticas eficaces en todos los niveles, con el fin último de cambiar las estructuras, en este caso públicas, que generan desigualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene como objeto *Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y*

de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualesquiera ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria, en su artículo 15 manifiesta que El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Asimismo, en su artículo 30 realiza una mención específica al desarrollo rural y cita: *A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección*

de empresas y asociaciones. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en el mundo rural y Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allí donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

Por su lado, las asociaciones de mujeres rurales plantaron que para potenciar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito rural es necesario:

- Unión intermunicipal e implicación de las instituciones supramunicipales, como las Diputaciones, para afrontar los problemas de desigualdad en el medio rural.
- Dar participación, desde los Poderes públicos, a las asociaciones representativas que trabajan por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el medio rural en el diseño de políticas de igualdad y desarrollo rural.
- Realizar acciones de concienciación dirigidas a toda la población para que se dé el cambio de mentalidades en cuanto a roles y estereotipos de género.

- Diseñar estrategias de acción positiva para la inserción sociolaboral de las mujeres.
- Aportar recursos para la solución de los problemas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como de otros inconvenientes para el empleo, como puede ser el transporte.
- Coordinación de todos los agentes implicados y de las distintas iniciativas dirigidas a paliar la desigualdad en el medio rural.

La introducción de la perspectiva de género es social y económicamente rentable y no debe olvidarse que para iniciar una política social debe concitarse tres voluntades: voluntad política de llevarla adelante, voluntad económica de costearla y voluntad social de aceptarla.

La igualdad entre las mujeres y los hombres no es un tema sólo de mujeres, sino que incumbe a la sociedad en su conjunto.

**FUNDACIÓN *ISONOMÍA* PARA LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**UNIVERSITAT JAUME I
de CASTELLÓ de la PLANA**

Campus de Riu Sec. ESTCE. Planta Baixa
12071 Castelló de la Plana

Teléfono: 964 72 91 34 Fax: 964 72 91 35

E-mail: isonomia@isonomia.uji.es

<http://isonomia.uji.es>

Publicación elaborada por:

M^a José Ortí Porcar

Psicóloga y Máster en Mediación Social

Coordinadora del Área Social de la Fundación Isonomía

Silvia Monferrer Tena

Socióloga

Técnica del Área Social de la Fundación Isonomía



Fundación *Isonomía*

ESTCE, Edificio TD, planta baja. Av. Vicent Sos Baynat s/n
12071 - Castelló de la Plana Tel: 964 72 91 34 - Fax: 964 72 91 35
isonomia@isonomia.uji.es - <http://isonomia.uji.es>